

**INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE**  
**Departamento de Estudios Socioculturales**

**PROYECTO DE APLICACIÓN PROFESIONAL (PAP)**  
**Programa de Construcción de Opinión Pública e Incidencia en los Medios**

**Mirar la ciudad con otros ojos. Memorias e identidades**



**La gestión cultural y el ámbito laboral**  
**Inserción laboral y desempleo entre los gestores culturales del ITESO**

**PRESENTA**

Samantha Patricia del Socorro Fernández Govea  
Licenciatura en Gestión Cultural

Profesor PAP: Rogelio Villarreal Macías

Tlaquepaque, Jalisco, Otoño de 2020

## ÍNDICE

Presentación Institucional de los Proyectos de Aplicación Profesional	3
Resumen	3
1. Introducción	4
1.1. Objetivos	4
1.2. Justificación	5
1.3 Antecedentes	5
1.4. Contexto	13
2. Desarrollo	16
2.1 Sustento teórico y metodológico	16
2.2. Planeación y seguimiento del proyecto	21
3. Resultados del trabajo profesional	25
4. Reflexiones del alumno o alumnos sobre sus aprendizajes, las implicaciones éticas y los aportes sociales del proyecto	39
5. Conclusiones	41
6. Bibliografía	43

## **REPORTE PAP**

### **Presentación Institucional de los Proyectos de Aplicación Profesional**

*Los Proyectos de Aplicación Profesional (PAP) son una modalidad educativa del ITESO en la que el estudiante aplica sus saberes y competencias socio-profesionales para el desarrollo de un proyecto que plantea soluciones a problemas de entornos reales. Su espíritu está dirigido para que el estudiante ejerza su profesión mediante una perspectiva ética y socialmente responsable.*

*A través de las actividades realizadas en el PAP, se acreditan el servicio social y la opción terminal. Así, en este reporte se documentan las actividades que tuvieron lugar durante el desarrollo del proyecto, sus incidencias en el entorno, y las reflexiones y aprendizajes profesionales que el estudiante desarrolló en el transcurso de su labor.*

### **Resumen**

El desempleo es un problema constante en el sector cultural, el cual ha empeorado con la pandemia del covid-19 debido a la suspensión de proyectos y cierre de espacios culturales y artísticos, lo que ha provocado que los trabajadores en muchos casos busquen otros empleos para subsistir.

No obstante, de las universidades siguen egresando estudiantes de licenciaturas culturales y artísticas. Ante este hecho, esta investigación pretende identificar las causas del desempleo de los egresados de la carrera de Gestión Cultural del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), así como los retos, las estrategias y los obstáculos a los que se enfrentan estos nuevos profesionistas para conseguir un trabajo.

## **1. Introducción**

Cuando comenzó el 2020 nadie se imaginaba todos los sucesos que pasarían en el mundo. Cómo una pandemia desataría desde crisis económicas hasta nuevas maneras de consumir el arte. Este 2020 también ha traído consigo dos celebraciones: la Licenciatura en Gestión cultural del ITESO cumple diez años de haber iniciado su plan de estudios, en tanto que la de la Universidad de Guadalajara cumple catorce años. Ambas instituciones se encargan de profesionalizar a los futuros encargados de proyectos culturales.

Si bien estos últimos años han sido de muchos aprendizajes sobre cómo se imparten las clases y de repensar los contenidos educativos, es una realidad que los graduados de esta carrera se enfrentan a retos novedosos que debemos observar. El desafío al que se enfrenta inmediatamente cualquier egresado es el de buscar trabajo. ¿Cómo lo están haciendo? ¿Hay problemas por tratarse de una licenciatura con poca trayectoria, a diferencia de los egresados de Medicina o Derecho? ¿Qué otros factores intervienen para que los egresados seleccionen un trabajo en el sector cultural y no en otro ámbito?

Éstas son preguntas que se han vuelto más urgentes con los recortes presupuestales a las instituciones culturales y el aumento de la precariedad del sector cultural por la pandemia del covid-19. Por ello, esta investigación busca indagar en las causas del desempleo que podrían estar enfrentando los gestores culturales del Área Metropolitana de Guadalajara (AMG) para darles visibilidad y poder abordarlos en un futuro cercano.

### **1.1. Objetivos**

#### **Objetivo general**

Identificar las causas de desempleo de los egresados en Gestión cultural.

#### **Objetivos específicos**

- Identificar cuántos gestores culturales están trabajando y cuántos no.

- Analizar factores que condicionan la búsqueda de empleo en el sector cultural (deudas escolares, problemas familiares, covid-19).
- Identificar problemáticas en la búsqueda de empleo.

## **1.2. Justificación**

La profesionalización de la gestión cultural, a pesar de remontarse en sus inicios a las políticas públicas relacionadas con la alfabetización y la cultura de José Vasconcelos (Tinajero, s.f.), en el AMG las universidades comenzaron a ofrecer planes de estudio en esta materia apenas hace unos diez años.

Al ser una carrera que apenas unos cuantos conocen, implica que los profesionistas se han enfrentado a múltiples desafíos a la hora de egresar —en especial a la hora de buscar un trabajo—, comunicar qué puede y qué no hacer un gestor cultural, así como evidenciar la importancia de su papel en los diferentes proyectos culturales.

## **1.3 Antecedentes**

Para adentrarnos al mundo laboral del gestor cultural es preciso dar unos pasos atrás y adentrarnos en la historia de México para identificar la necesidad de contar con un especialista en el ámbito de la cultura.

Antes de iniciar con la línea del tiempo valdría la pena detenernos unos momentos y hacernos un par de preguntas. Podríamos iniciar cuestionándonos: ¿Qué es cultura? ¿Qué es lo primero que se te viene a la mente? ¿Música? ¿Pintura? O ¿todo lo referente a arte? Si bien el arte pertenece al concepto de cultura, solo representa una parte del enorme espectro que es. La UNESCO nos ofrece una definición que nos da un primer acercamiento:

[...] el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias y que la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente

comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden (Conferencia Mundial sobre las Políticas Culturales, en Manual Atalaya, 1982).

Con esta definición podemos tener un primer vistazo de la amplitud del concepto. Sin olvidar añadir que no es una cultura la que todos poseemos o deberíamos tener, pues la sociedad en la que vivimos forma parte de distintos grupos sociales y, a su vez, cada uno tiene una cultura, la cual dialoga con la cultura de otros grupos sociales. Además, como lo dice la definición, las tradiciones, las creencias, los sistemas de valores siempre se verán plasmadas en objetos o manifestadas en símbolos. Gilberto Giménez lo llama formas objetivadas de la cultura, como por ejemplo la talavera de Puebla (Giménez, 2016).

Igualmente, las comunidades tienen y desarrollan prácticas culturales. Un ejemplo del AMG es que cada año, el 12 de octubre, se realiza la peregrinación de la Virgen de Zapopan desde la Catedral de Guadalajara a la Basílica de Zapopan. Claramente tiene un aspecto religioso, que es la devoción a la Virgen, pero el que la gente año con año se junte en familia y en comunidad para realizar esta caminata se ha vuelto una tradición y una parte importante de la identidad de las personas, haciéndolo parte de la cultura jalisciense. Asimismo, esta práctica no se queda solamente en la peregrinación, sino que se han realizado conferencias, videos y libros en torno a esto. Pero ¿quién se encarga de hacer todo esto? En algunas cosas, por motivos religiosos, será la Arquidiócesis, sin embargo, en este caso podemos notar la presencia del gestor cultural, quien visualiza la relevancia de determinadas tradiciones importantes para la comunidad, para ponerlas en diálogo con otra población. No obstante, la labor del gestor no se queda solo en la parte religiosa, su trabajo se puede vislumbrar en la coordinación de museos, en la producción escénica, representación de artistas plásticas, musicales, divulgación de la ciencia, turismo cultura, desarrollo comunitario y más. Por lo tanto, la gestión cultural es:

[...] una práctica sistematizada en proyectos, metodológicamente sustentada en una praxis participativa, que incide en ámbitos significativos de la cultura, que favorezcan la recuperación del espacio físico y simbólico, el fortalecimiento de sus identidades, la preservación de su memoria y patrimonio cultural, el estímulo de la expresividad, la creatividad y la convivencia, a fin de generar condiciones adecuadas para el ejercicio de los derechos culturales y la construcción de ciudadanía (Macgregor, en Cruz, 2018).

Con esta definición sólo faltaría decir dos cosas. La primera es que el gestor cultural es la persona que se profesionalizó a través de una universidad, academia o paso por un proceso de formación (Macgregor, en Cruz, 2018). El segundo aspecto es comentar brevemente el papel que tendrá el gestor cultural en México, con la finalidad de relacionar las áreas en donde se fue desarrollando principalmente y visibilizando esta profesión.

José Mariscal, en su investigación *Profesionalización de gestores culturales en Latinoamérica*, dice que los sectores en donde destacó activamente el gestor fue en las instituciones públicas, en donde tienen el cargo de funcionario, dedicándose a desarrollar proyectos y actividades. Mientras el otro sector es el mundo artístico, pues los artistas se ven en la necesidad de hacer las tareas del gestor, no limitarse a la parte del creador con tal de poder subsistir (2012). Como lo mencioné anteriormente, estas dos son las áreas en donde se empezó a destacar el papel del gestor, pero no quiere decir que sean las únicas.

### **Inicios de los nuevos agentes culturales**

En la historia de México encontramos dos hechos que han marcado fuertemente un antes y después en el país: la Independencia y la Revolución. El sector cultura florecerá a partir del segundo hecho, cuando el presidente en turno, Álvaro Obregón, decreta el 3 de octubre de 1921 la creación de la Secretaría de Educación Pública (SEP). Este organismo tendría una subdirección llamada Departamento de Educación y Cultura para la Raza Indígena y sería José Vasconcelos el funcionario a cargo de la institución (Sierra, 1973).

Vasconcelos se enfrentaba a un gran reto, ya que 72% de la población vivían en zonas rurales con analfabetismo, y la educación que se ofrecía por parte de la Secretaría de Instrucción Pública —durante el Porfiriato— sólo era recibida por las clases altas. En las demás comunidades la Iglesia ofrecía en sus escuelas “rudimentarias” un poco de matemáticas y español. Frente a esto, el proyecto educativo que desarrolló Vasconcelos requirió de mucho personal para ir a cada población del país. Aunque ya existían maestros, no eran los suficientes, por lo tanto se integraron al proyecto de alfabetización personas inexpertas que comenzaron su formación como maestros. Ante esto, en 1923 surgió la idea de las Misiones Culturales con el propósito de capacitar a las personas que educaron a su vez a una comunidad. La primera misión cultural, al ser un éxito, se decidió hacer más con la finalidad de generar “el desarrollo social campesino” (Sierra, 1973).

Estas misiones culturales se extenderían no solamente en territorio sino en contenidos. Vasconcelos era un intelectual que gustaba de las artes y la educación, por lo que era un creyente de que la educación, en conjunto con las artes, podrían generar desarrollo social, pues las personas tendrían una evolución de pensamiento y en su sensibilidad (Azuela, en Mariscal, 2009). En consecuencia, la política cultural que emprendió el secretario de educación tenía como eje la difusión cultural:

El modelo de política cultural que estableció se centró en la difusión cultural, esto es, en llevar la producción y educación estética al pueblo desde diferentes medio y modalidades, como la impresión de libros de literatura clásica; la creación de murales en edificios públicos: las misiones culturales, entre otras acciones, que tenían como destinatarios los grupos escolarizados, así como las comunidades donde se localizaban las escuelas (Mariscal, 2009).

Estos acontecimientos, la creación de la subdirección de cultura de la SEP y las primeras políticas culturales de Vasconcelos, dieron pauta para el inicio del reconocimiento del gestor y la importancia de la cultura.



Tiempo después el Departamento de Monumentos Artísticos, Arqueológicos e Históricos perteneciente a la SEP tuvo la necesidad de ampliar todas sus funciones; desde la preservación de monumentos hasta la generación de un equipo de investigadores y científicos que crearán trabajos académicos sobre el patrimonio del país. Por este motivo, durante la presidencia de Lázaro Cárdenas, se fundó en 1939 el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) con la finalidad de investigar y preservar el patrimonio mexicano (INAH, 2009). En 1946 surgiría el Instituto Nacional de Bellas Artes (INBA) por decreto presidencial de Miguel Alemán Valdés, provocando que se independizara de la SEP, aunque cuando se crea Conaculta se adhiere a este organismo. Algunas de las funciones que destacan son: “estimula, preserva, promueve, y difunde el arte y la cultura mexicana, convirtiéndola así en la casa de los creadores de México, y un espacio que los mexicanos han elegido para el encuentro y el diálogo” (INBA, s.f.). Esta institución se encargaría de todas las artes que se desarrollen de 1900 hasta la actualidad, y de 1899 hasta la Antigüedad la institución responsable es el INAH.

En 1988 llegaría el Conaculta, que se encargaría de la promoción y el apoyo a las actividades artísticas y culturales (Secretaría de Cultura, s.f.) Conaculta llegaría a su fin en 2015, cuando Enrique Peña Nieto, por decreto presidencial, fundó la Secretaría de Cultura.

Todas estas instituciones siempre han tenido personas con la función de preservar un patrimonio, ejecutar actividades que cumplan las políticas públicas de su momento y, también, desarrollar ideas que ellos mismos proponen. A estas personas se les ha llamado promotores culturales, quienes han trabajado con base en la experiencia, aprendiendo de prueba y error. No han contado con metodologías, su trabajo no tiene consecuencias de largo alcance, no hay un análisis profundo del entorno en donde trabajan, para a su vez, contribuya a un diagnóstico con fundamentos e incluso, en ocasiones, no se involucra a las comunidades desde la planeación (Macgregor, s.f.). Aquí, por ejemplo, podemos mencionar a Rafael Tovar y de Teresa, quien estuvo al frente del Conaculta en la década de los noventa, y, en 2015, como el primer secretario de cultura a nivel nacional a partir de la transformación de Conaculta en la Secretaría de Cultura.

También podemos mencionar a artistas e intelectuales que han tomado este papel, como Octavio Paz, quien destacó por desempeñarse como editor de revistas, una de ellas fue *Balandra*, en donde participaron Salvador Novo y Xavier Villaurrutia (Letras Libres, 2000).

Por la misma línea podemos encontrar otros profesionistas involucrados en el sector cultural. De acuerdo con José Luis Mariscal Orozco en *Formación e investigación de la gestión cultural en México: Balance y perspectivas*, podemos apreciar cuatro tipos de agentes:

1. Los promotores y administradores culturales dependientes de las instituciones gubernamentales que operaban los programas públicos.
2. Los maestros de las escuelas dependientes de la Secretaría de Educación Pública que organizaban actividades culturales como complemento extracurricular.
3. Los extensionistas y difusores culturales de las universidades públicas que generaban acciones culturales a manera de vinculación entre la comunidad universitaria y la sociedad.
4. Algunos empresarios y trabajadores de empresas culturales que comenzaban a participar como productores y/o distribuidores en el sistema de producción cultural (2016).

El hecho de tener varios agentes desarrollando actividades de diferente tipo y para públicos diversos, en zonas con distinto desarrollo, así como necesidades y problemáticas cambiantes, ha llevado a la necesidad de capacitarlos. La primera propuesta surgió en la década de los ochenta a través del Conaculta y fue impulsada por la UNESCO, en donde se llevó a cabo el Programa de Formación de Promotores Culturales de la Subsecretaría de Cultura. Más recientemente, de 2001 a 2017, 38,147 promotores y gestores culturales han especializado y continuando su formación profesional en el Sistema Nacional de Capacitación y Profesionalización de Promotores y Gestores Culturales, impulsado y creado en su momento por Conaculta en 2001 (Macgregor, en Cruz, 2017).

Por otro lado, en el AMG, ante la necesidad de profesionalizar a los promotores culturales, la Universidad de Guadalajara desarrolló la maestría en

Gestión y Desarrollo Cultural. En 2006 surgiría la Licenciatura en Gestión Cultural en modalidad virtual, una oferta dirigida especialmente a los promotores culturales que deseaban profesionalizarse —aunque, años después, se incrementó la demanda por parte de estudiantes de bachillerato (Martínez, Santiago y Dagio, 2017).

En el mismo año Alfonso Hernández Barba, comunicólogo e impulsor de la profesionalización del gestor cultural, puso en marcha la propuesta para el desarrollo de la Licenciatura de Gestión Cultural en el ITESO. Durante cuatro años, con diversos académicos y promotores culturales se plantearon cuáles deberían ser las habilidades que debería poseer un gestor cultural y las visiones con las cuales enfrentar las problemáticas, necesidades y oportunidades del sector cultural para comenzar en el semestre de otoño de 2010 con la primera generación. Es importante anotar que esta licenciatura tiene como público objetivo a los jóvenes de preparatoria que, a partir de sus intereses, gustos y habilidades, se visualicen en un futuro como profesionistas de la gestión cultural (Martínez, Santiago y Dagio, 2017); como cuando los jóvenes dicen: Quiero ser doctor, quiero ser abogado, me gustaría estudiar ingeniería civil, etc.; que esta licenciatura sea una oferta educativa más que los jóvenes puedan considerar.

En lo que concierne al plan de estudio de la Universidad de Guadalajara, tiene como objetivo cumplir lo siguiente:

**Objetivo general:** Formar licenciados en gestión cultural capaces de analizar e intervenir en la organización social de la cultura.

**Objetivo particular:** Formar especialistas en los ámbitos de investigación cultural, políticas culturales, educación artística, comunicación y medios, espacios culturales y emprendimiento cultural (Universidad de Guadalajara, s.f.).

A partir de los objetivos el plan de estudio se divide en: Área de Formación Básica Común, Área de Formación Básica Particular Obligatoria, Área de Formación Especializante Selectiva y Área de Formación Optativa Abierta. Dando como resultado este perfil de egreso:

El gestor cultural, a través de una visión multidimensional, transdisciplinar, incluyente, sustentable, creativa e innovadora y orientada al cambio social, tendrá las siguientes competencias:

- a. Diagnóstico y prospectiva de la organización social de la cultural
- b. Diseño de proyectos culturales
- c. Gestión y administración de los recursos
- d. Organización social
- e. Difusión de los proyectos culturales
- f. Operación de acciones culturales
- g. Evaluación de proyectos culturales (Universidad de Guadalajara. s.f.).

El actual plan de estudios del ITESO, vigente desde 2017, está compuesto por las áreas de especialización: Teoría e investigación de la cultura, Apreciación de las manifestaciones artísticas y patrimoniales, Dominio de lenguajes artísticos y expresiones culturales, sistemas, instituciones y políticas culturales, Administración de proyectos culturales y Currículum universitario, las cuales dan el siguiente perfil de egreso:

Al egresar contarás con los conocimientos necesarios para crear tu propia empresa para brindar consultorías, producir o promover actividades culturales. Analizarás el entorno social y los espacios públicos para proponer soluciones innovadoras y concretas desde universidades, organizaciones de gobierno y sociales.

Tendrás la capacidad de dirigir espacios y proyectos culturales gubernamentales y no gubernamentales como galerías, festivales, bibliotecas y más.

Fomentarás las expresiones de diversidad cultural y los intercambios regionales, nacionales e internacionales en organismos públicos y privados (ITESO, s.f.).

Es necesario señalar que, al tener apenas tres años de haberse modificado el plan de estudios, en diciembre de 2019 se graduaron los primeros estudiantes que cursaron las nuevas materias, junto con personas que cursaron las antiguas asignaturas; por lo que si bien, se mantiene la esencia del perfil del gestor cultural,

egresados desde el 2014 hasta el 2019 cuentan con metodologías y conocimientos diferentes.

#### **1.4. Contexto**

Para comprender con mayor facilidad el contexto en el que se desenvuelve el gestor cultural y su ámbito laboral este apartado se divide en dos secciones: Sobre egresados y estudiantes de Gestión Cultural y Afectaciones en el sector cultural por la pandemia de covid-19.

##### **Sobre estudiantes y egresados de Gestión cultural**

A comienzos del segundo semestre del ciclo escolar 2020 el ITESO registró once alumnos de nuevo ingreso, los cuales se integran a los 109 estudiantes activos de Gestión Cultural.

De todos estos universitarios, en diciembre de 2020, 11 universitarios egresan de la universidad jesuita, de los cuales 9 son mujeres y 2 son hombres. Además, esta tendencia de que haya más mujeres que hombres se puede ver desde el primer semestre de la universidad y en los egresados, en donde 4 de 5 egresados son mujeres (Observatorio de la Gestión Cultural, 2020).

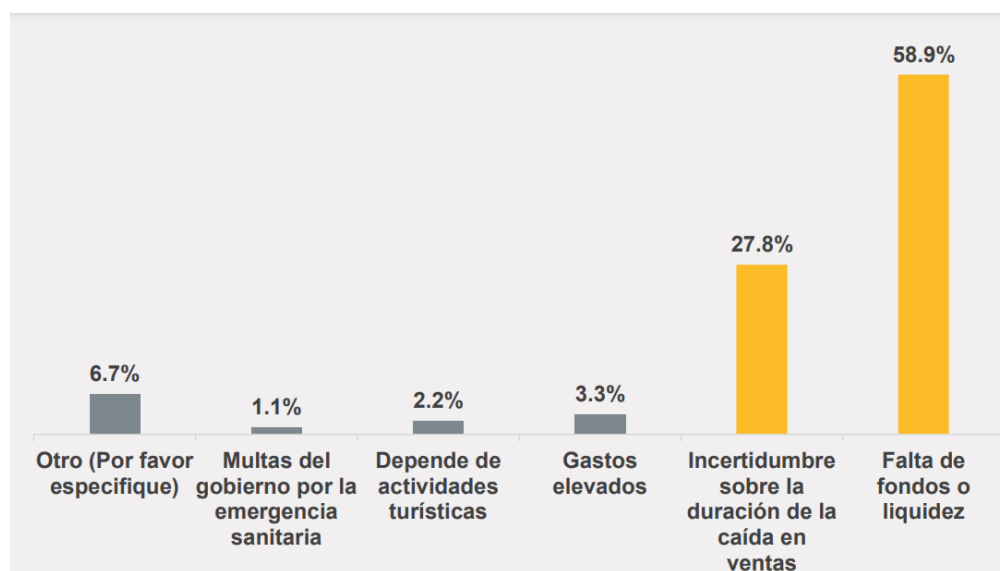
Incluso, en un análisis por parte de los alumnos de la materia de Observatorio de la Gestión Cultural, en donde investigaron sobre los gestores culturales que ocupan en las instituciones públicas —no necesariamente egresados de las universidades— se evidenció que 54.3% son mujeres que ocupan ese cargo (2020). Por otra parte, otra área de investigación realizada en la misma asignatura fue sobre los egresados. De los 151 egresados desde 2014 se obtuvo información de 113 exalumnos del ITESO, y de éstos 85% trabaja en el Área Metropolitana de Guadalajara en los sectores público, privado y social. Dentro de estos ámbitos, algunas de las áreas en las que están son: logística, docencia, investigación/análisis, emprendimiento, dirección y coordinación, representación de artistas y gestión de proyectos. Asimismo, 82.7% trabaja en temas relacionados con la gestión cultural, 12% en otra cosa diferente y 5.2% estudia (2020).

## Afectaciones en el sector cultural por la pandemia covid-19

El covid-19 ha dañado a casi todas las áreas de la sociedad, entre ellas al ámbito cultural. Sabiendo esta situación la Secretaría de Cultura Jalisco solicitó al Instituto de Información Estadística y Geografía de Jalisco (IIEG) un sondeo para saber las afectaciones económicas del sector cultural. Este sondeo se realizó del 17 de julio al 12 de agosto de 2020 a un listado de organizaciones civiles y empresas culturales proporcionada por Cultura Jalisco. Se obtuvo información de 250 organizaciones y empresas dedicadas a la producción escénica, enseñanza artística y la promoción de las artes y la cultura. De estas, 52% mencionaron que están cerradas debido a la pandemia. Esto ha causado pérdidas en las ventas y despidos de personal, pues 37% de los encuestados considera que cerrarán de forma permanente (2020).

Al igual, se les preguntó la principal razón por la cual podrían cerrar, las dos respuestas más altas fueron: Falta de fondos y la incertidumbre sobre la duración de la caída en ventas (Gráfica1).

**Gráfica 1. ¿Cuál considera que sería la principal razón para cerrar?**

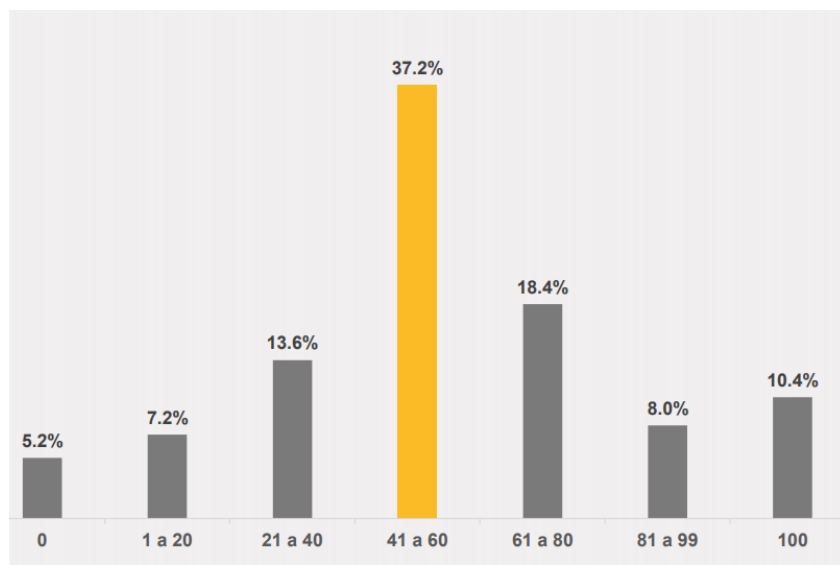


Fuente: Sondeo de las afectaciones económicas al sector cultural, tomada de IIEG, 2020.

Ante estas preguntas es interesante también relacionar esta información con el tema de los despidos. Se les preguntó: *¿Su organización se ha visto en la*

*necesidad de despedir personal?* Al ver la gráfica 2 puede parecer en un momento gratificante ver que 37.8% de organizaciones civiles y empresas culturales no han despedido a nadie, pero lamentablemente 18.7% sí han despedido personal, y más alarmante es que 4.6% lo hará pronto y otro 19% lo está considerando, lo cual elevaría la tasa de desempleo en el sector cultural.

**Gráfica 2. ¿Qué porcentaje de sus colaboradores son mujeres?**



Fuente: Sondeo de las afectaciones económicas al sector cultural, IIEG, 2020.

Por otro lado, en un informe desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a partir del inicio de la pandemia, 1 de cada 6 jóvenes ha dejado de trabajar, y son las mujeres quienes se han visto más afectadas que los hombres (Forbes, 2020). No sería una casualidad que en el sector cultural se vuelva una realidad esto, pues con el sondeo del IIEG las organizaciones culturales 37.2% mencionaron que entre 41% a 60% de sus colaboradores son mujeres y el segundo más alto, de 18% son de 61% a 80% . Si recordamos lo que vimos en el apartado de los egresados y estudiantes de gestión cultural, al menos 4 de cada 5 egresados son mujeres.

## **2. Desarrollo**

### **2.1 Sustento teórico y metodológico**

**Sobre empleo y desempleo.** Para adentrarnos en el tema del desempleo es importante analizar los rasgos que podrían estar contribuyendo a que continúe. Podemos iniciar mencionando que esta problemática no es única del sector cultural, sino que se presenta en todos los sectores de la economía mexicana y, también, a escala mundial.

Asimismo, es necesario señalar que los afectados por este problema parten desde un mismo punto. Hay personas que tienen estudios hasta secundaria, preparatoria o universidad y a los empleos que pueden acceder serán diferentes debido a que el mercado laboral solicita competencias específicas para desempeñar un puesto (Vargas, 2020).

Por otra parte, el investigador de la UNAM Alfredo Sánchez–Castañeda, dice en su investigación *Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales*, que los jóvenes pasan varios años de educación y, al finalizar, continúan estudiando por la carencia de expectativas laborales. Sin olvidar decir que el mercado laboral exige experiencia y con poca apertura para que los jóvenes tengan un primer empleo. Además, empieza a ser necesario que quienes ya poseen un empleo, vayan mejorando su desempeño y, en especial, que la persona se adapte al cambio (2014).

### **Sobre el gestor cultural**

Todos somos buenos para hacer una actividad, puede ser hablar en público, facilidad para hablar varios idiomas, bailar ágilmente o resolver problemas matemáticos. A su vez, tenemos debilidades que forman parte de nosotros, cada persona es distinta de acuerdo a su experiencia de vida, del mismo modo en que somos capaces de desarrollar nuevas habilidades, destrezas y conocimientos.

Todo lo que somos, lo que sabemos, nuestras aptitudes, actitudes y personalidad se van segmentando en cuatro principales áreas: económico, social,



cultural y simbólico, el cual el sociólogo Pierre Bourdieu nombra como capitales. El capital económico tiene que ver con los recursos y bienes que poseemos, mientras el capital social hace referencia a las relaciones que formamos con distintas personas desde familia, amigos, profesores, compañeros de escuela, trabajo e incluso los que no son tan cercanas o profundas. Por otra parte, el capital cultural son los conocimientos y habilidades obtenidos mediante la escuela, la familia, los amigos, etc. Este capital, junto con el social, son los que tienen un mayor acercamiento al mercado laboral, debido a que “Es considerado capital cultural todo lo que tiene significación, valor y precio en el mercado de bienes culturales” (Bourdieu, en Mass, 1988).

Por último, el capital simbólico es la consolidación de los capitales anteriores, es donde la gente nos asigna un lugar y valor de acuerdo a lo que hemos acumulado. No es un objeto ni algo tangible, sino que es un valor que otorgamos (Bourdieu, en Mass, 1988). Por ejemplo, el delantero argentino, Lionel Messi, es una de las figuras más reconocidas dentro del fútbol, pero ¿por qué? Si echamos un vistazo a su trayectoria, desde muy pequeño ha jugado en distintos equipos, pero al ser fichado por el equipo Barcelona FC lo legitima sobre otros jugadores debido al peso que tiene este club dentro de este sector. Asimismo, el que reciba múltiples reconocimientos reconocen a la persona por lo que es y por lo que ha logrado. Si continuamos con este ejemplo, Messi ha recibido más de cinco veces el balón de oro, posicionándolo sobre otros personajes del fútbol.

Es necesario mencionar que los cuatro capitales mencionados están en constante cambio, se transforman junto con nosotros a lo largo de nuestra vida, por consiguiente, los podemos hacer crecer y utilizar de distintas maneras.

Por otra parte, es común que al ser seres sociales desde pequeños nos desenvolvemos en distintos grupos de personas de acuerdo a nuestro contexto e intereses, por lo tanto, es diferente el círculo social que conviven en un club de lectura a un club de fútbol. Lo anterior no quiere decir que una persona no puede disfrutar ni tener ambos intereses, sino que existen muchos grupos en los cuales las personas se van integrando a partir de sus capitales y de su contexto histórico-social.

Estas esferas sociales generan su propio lenguaje, reglas, conocimiento, habilidades y más, tales son los casos de los sectores que rigen un país como lo son el económico, el político, el deportivo, el cultural, entre otros. Cada uno, tiene similitudes con otro sector, pero son áreas especializadas (Mass, 2006). Para algunos expertos como Pierre Bourdieu y Margarita Mass esto es llamado *campo*; Mass comenta sobre algunas de sus características:

Así, cada campo, desde sus agentes sociales especializados, genera su propio discurso, además de sus reglas, sus estrategias y sus luchas para “moverse” dentro del campo. Entonces, cuando alguien se reconoce como “gestor cultural” y, por tanto, como especialista dentro del campo de la cultura, tiene que mirar, pensar, mover y luchar dentro de este campo. Deberá conocerlo y dominarlo para saber dónde está parado (Mass, 2006)

Al igual, es importante mencionar que dentro de este campo hay jerarquías que marcan el lugar en donde partes. En una empresa es común que tenga un director, coordinadores de finanzas, de comunicación, de mercadotecnia, entre otros; a su vez, ellos tienen personal que ocupa un cargo. Una secretaria no tendrá el puesto de dirección debido a que no cuenta con la experiencia, conocimientos o habilidades. Sin embargo, puede ir capacitándose, estudiar, aprendiendo con la práctica e involucrándose con las personas de su empresa, trayendo como consecuencia un ascenso paulatino a otros cargos. Asimismo, quienes poseen un alto grado de legitimidad entre sus pares suelen ser quienes influyen en las decisiones que se toman, la perspectiva con la que se ve aborda un problema y qué cosas son relevantes y cuáles no. Margarita Mass dice lo siguiente en relación con esto y la importancia de saber en qué posición nos encontramos en un campo:

Los agentes que ocupan los mejores y más altos puestos o lugares dentro del campo son lo que construyen, o pueden construir no sólo el discurso campal, sino cambiar las reglas del juego y tomar decisiones. Son los que tienen mayor reconocimiento social como especialistas del campo. Son los “consagrados”

dentro del mismo, y por tanto, los que mayor poder ejercen socialmente. De esta forma operan no solamente los campos sino todo el espacio social (2006).

Lo anterior pone en evidencia la importancia de los capitales económico, social, cultural y simbólico, así como lo importante que es entender un sector y las reglas que se juegan ahí porque dependerá de nosotros hacia dónde nos vemos, cómo y con qué interés. Además, esto influye en la construcción que se hace del perfil del gestor cultural en las universidades y, de igual modo, en las maneras en el alumno va adquiriendo nuevas competencias y se va desarrollando en el campo profesional.

Al igual que otros sectores, la cultura es un campo muy amplio y con distintas realidades, así como con diferentes definiciones sobre cultura. Margarita Mass en *Gestión Cultural, comunicación y desarrollo* comenta un rasgo muy importante a considerar dentro del perfil social del gestor cultural:

La gestión cultural implica una formación específica en cualquiera de las áreas que engloba el perfil del sector cultura y requiere herramientas específicas para los diferentes ámbitos (patrimonio, creación artística, trabajo comunitario, etc.) en el sector público y privado (2006).

Por lo que es necesario siempre tomar en cuenta nuestra habilidades e intereses para después especializarse, tomar experiencia laboral y generar redes de trabajo.

**Sobre el mercado laboral del gestor cultural.** Para conocer cómo se visualiza este tema desde quienes trabajan ahí, en la investigación *Profesionalización del gestor cultural en el Área Metropolitana Guadalajara* se entrevistaron a cinco gestores y promotores culturales en la práctica del AMG, y se les preguntó su opinión. Uno de los obstáculos que salió a la luz fue la falta de reconocimiento del perfil del gestor cultural en el campo, como lo resaltó José Mariscal Orozco en la entrevista, y explica que aún es necesario el reconocimiento social desde otras carreras que se han ocupado a las actividades de un gestor, con la finalidad de

que vean a la gestión cultural como una profesión que ha desarrollado en los jóvenes competencias y habilidades específicas. Además, es necesario el reconocimiento institucional con la finalidad de que se desarrollen normas y reglas sobre quién puede ocupar los puestos en las instituciones públicas, con el propósito de que se tomen en cuenta a las personas que tienen estudios profesionales. Esto viéndolo en un mediano plazo, en donde ya habrá más egresados de la carrera, por el momento, no (Mariscal, 2017).

Igualmente, para fortalecer el reconocimiento social e institucional, Mariscal señala la importancia de tener una *asociación gremial* para la gestión cultural, la cual no posee:

[...] todo proceso de profesionalización tiene que tener el reconocimiento del estado, la generación de programas de formación universitaria y asociaciones gremiales, esto es como hay el colegio de abogados, asociaciones de médicos, de pediatras, que son personas que son profesionales que entre ellos mismos definen cuales son los campos laborales o teológicos que debe tener la profesión y eso permite también tener una diferenciación con otras profesiones, en el caso de la gestión cultural no existen, o los que hay son muy débiles para poder crear estas asociaciones de gestores culturales que peleen este reconocimiento social e institucional, porque las universidades no lo hacemos (Mariscal, 2017).

El tener estas asociaciones gremiales, podrían aportar no solo a la Gestión Cultural, también podría incidir en el fortalecimiento y formalización del sector cultural, así como incidir en políticas públicas y culturales.

### **2.1.2 Metodología**

La investigación se planteó de manera en que se pudiera desarrollar desde casa, debido a la pandemia por el covid-19. La recabación de información será mediante aplicación de entrevistas a egresados y expertos en el tema académicos en plataformas de videoconferencia como Zoom y Microsoft Teams.

Asimismo, se aplicará una encuesta semiestructurada virtual a egresados y su medio de difusión será mediante el grupo de Facebook de la Licenciatura en

Gestión Cultural del ITESO, chats de Whatsapp y compañeros de la carrera que la compartan, estos últimos fueron contactados por mí y les solicité su apoyo en la difusión de la encuesta.

En relación con la parte teórica del documento, se recurrieron a portales donde se publican artículos científicos y sociales electrónicos como SciELO, Repositorio de la UNAM y Redalyc. También se accedió al Repositorio del Observatorio Latinoamericano de Gestión Cultural de la Universidad de Guadalajara Virtual y de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

## **2.2. Planeación y seguimiento del proyecto**

### **● Descripción del proyecto**

Esta investigación busca dar un breve acercamiento sobre las problemáticas, obstáculos y retos que presentan los egresados de Gestión Cultural del ITESO al querer insertarse en el mercado laboral. Asimismo, pone en evidencia las buenas prácticas de los gestores culturales en este proceso laboral.

Para llevarla a cabo se realizaron las siguientes actividades:

- Búsqueda de bibliografía desde libros, revistas, noticias y conferencias online.
- Diseño y aplicación de entrevista a expertos.
- Entrevistas y aplicación de encuestas al grupo de interés.
- Definición de la metodología a usar.
- Recuento de los recursos disponibles.
- Elaboración de material comunicativo sobre la investigación.
- Análisis de resultados de entrevistas y encuestas de los egresados.
- Análisis de la entrevista a expertos.

### **2.2.2 Plan de trabajo**

El plan de trabajo se desarrolló a partir del cronograma del PAP que venía en la guía de estudios, con la finalidad de evitar contratiempos en los entregables para la asignatura. Al igual, al inicio del semestre se definió el tema de investigación y

los objetivos, para después analizar si era alcanzable a realizarlo en las dieciséis semanas del periodo escolar.

Por otra parte, este semestre de Otoño 2020 que va de agosto a diciembre, la Licenciatura en Gestión Cultural en ITESO cumple diez años de iniciar con el programa académico, por lo que se consideró asistir a las actividades organizadas por la coordinación de la carrera. Las actividades de especial interés para la investigación eran los siete paneles con egresados, en donde comparten su experiencia laboral desde ámbitos del emprendimiento, el arte, las instituciones públicas, por mencionar algunos.

En lo que depende de los recursos necesarios para la ejecución de este proyecto se tomaron en cuenta los siguientes:

Tipo de recurso	¿Qué se necesita?
<b>Recurso material</b>	Libros físicos de temas de gestión cultural, economía e historia
<b>Recurso tecnológico</b>	Computadora con sus accesorios (cargador, mouse, etc.)
	Internet con conexión estable.
	Aplicaciones de videoconferencia: Zoom y Microsoft Teams.
<b>Recurso económico</b>	N/A
<b>Recurso tiempo</b>	16 horas de disposición por semana

### **2.2.3 Desarrollo de propuesta de mejora**

Carreras con grandes trayectorias históricas como Medicina, Derecho o Contaduría, que siguen siendo profesiones muy demandadas por los jóvenes y se sabe que actividades hacen cada profesión. La diferencia de estas carreras con la licenciatura en Gestión Cultural, es que continúa difundiendo qué es la gestión cultural y qué hace un gestor cultural, por lo que aún son pequeños los grupos de estudiantes que cursan la carrera.

Al ser pocos los estudiantes, puede ofrecer un acercamiento más rápido e ir conociendo un poco de las historias de vida, así como lo que nos preocupa como profesionistas. Dentro de mis compañeros egresados, realicé cuatro entrevistas a distintos perfiles que cumplían con algunos de los siguientes criterios:

- 1) Durante sus estudios, tuvieron trabajo en algo diferente a gestión cultural y colaboraron en proyectos culturales.
- 2) Estaban estudiando una segunda carrera.
- 3) En la actualidad, trabajan en algo diferente a la gestión cultural o acababan de conseguir trabajo.
- 4) El encontrar un trabajo de gestión cultural, era una de sus mayores preocupaciones al egresar.
- 5) Tienen algún tipo de deuda escolar.

La finalidad de las entrevistas era ir conociendo un poco las prácticas y los obstáculos a los que se enfrentan los egresados, así como nuevos puntos que se estaban omitiendo para más adelante desarrollar la encuesta que se aplicaría a todos los exalumnos.

Igualmente, al dialogar con estos egresados dejaron ver lo importante que era una materia llamada Proyecto Universitario Personal II (PRUP II) en la cual uno de sus módulos era dedicada al mercado laboral. Además, resaltaron que al ser una licenciatura en donde se aportaba desde distintos enfoques, reconocían lo importante de continuar formándose después de egresar, especializarte. Sin

embargo, la desventaja que al tener tantas opciones para desarrollarte provocaba que te perdieras y no saber en qué área desarrollarte.

Asimismo, cuando se entrevistó a Ruth Rangel, excoordinadora de la Licenciatura y quien dio durante dos años la materia de Proyecto de Aplicación Personal II (II) PRUP II, destacó que una de las grandes dificultades de los egresados para insertarse en el mercado laboral era que no tenían definido sus intereses. También, resaltó que las percepciones sobre el trabajo están cambiando, observa que mientras para algunos es muy importante tener un trabajo fijo que les dé estabilidad que les permita cumplir con su proyecto de vida personal, como puede ser tener una familia. Buscando no adherirse a algunos modelos laborales de gestión cultural como trabajar por proyecto, el cual implica más flexibilidad de horario, tiempo, los pagos son distintos, entre otras cosas. Mientras para otros gestores, esto representa la posibilidad de no estancarse en una institución para poder aprender en distintos sectores que son de su interés.

También se habló con la actual coordinadora, Fabiola Núñez, quien destacó que una de las características de los alumnos de gestión cultural del ITESO es que suele tener muchas actividades extracurriculares, ya sea porque trabajan en algo diferente o relacionado con la gestión, tienen sus propios proyectos culturales o ya participan como voluntarios en un proyecto, por lo que la oferta de voluntariados y prácticas profesionales dirigidos a los gestores para que adquieran experiencia laboral se han reducido debido a que hay poca demanda por parte de los alumnos. No obstante, han optado por vincularse con instituciones o proyectos culturales a través de las materias, como es el caso de este semestre en donde alumnos de la asignatura Teorías de las Políticas Culturales trabajan con la Secretaría de Cultura Jalisco. Al igual, asesoran a los alumnos que tienen claro en qué área les gustaría desarrollarse y buscan instituciones, proyectos para vincularse y trabajar ahí.

Por otra parte, la encargada de empleabilidad del ITESO, Mariana Álvarez, destaca en entrevista lo importante que es hacer experiencia laboral para poder conseguir un trabajo y es esencial tener definido qué es lo que quieren hacer, así como en la selección de un área específica de su profesión, debido a que eso



determinará con mayor claridad su búsqueda de trabajo. De igual modo, recalcó en la entrevista que cada carrera para poder conseguir un trabajo tendrá que buscar sus propios canales de oferta laboral, no es lo mismo conseguir un trabajo de ingeniero que de comunicólogo.

### 3. Resultados del trabajo profesional

Se aplicó una encuesta a los egresados de ITESO durante los meses de octubre a noviembre, en donde se obtuvo la siguiente información. Fueron 34 exalumnos los que contestaron el instrumento en donde 26 eran mujeres y 8 hombres, con una media de edad entre 25 a 27 años. En lo que refiere a la situación laboral, 27 respondieron que tienen trabajo, 6 están desempleados y 1 está estudiando una maestría. Asimismo, se presenta en la siguiente tabla el año de egreso de los participantes de la encuesta:

**Tabla 1. Periodo y año de egreso de los gestores culturales participantes**

Periodo de egreso	Cantidad de egresados que participaron en la encuesta
Verano 2020	2
Primavera 2020	4
Otoño 2019	8
Primavera 2019	2
Otoño 2018	3
Verano 2018	1
Otoño 2017	1
Primavera 2017	4
Otoño 2016	3
Verano 2016	1

Primavera 2015	3
Diciembre 2014	2

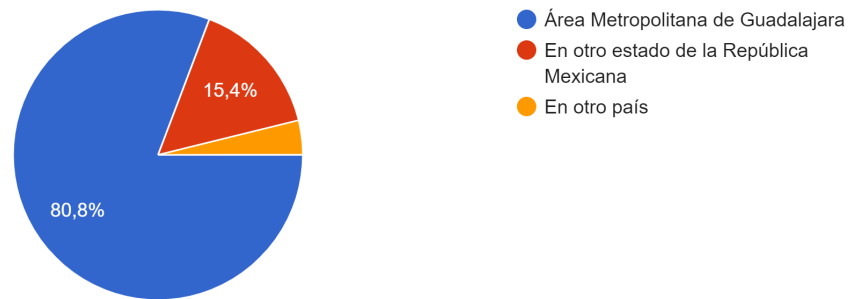
Fuente: Elaboración propia.

Empezando por las egresadas que contestaron que tenían trabajo, 21 personas indicaron que su trabajo se ubicaba en el AMG, 5 en otro estado de la República Mexicana y 1 en otro país (Gráfica 3).

**Gráfica 3. ¿En qué lugar trabajas?**

¿En qué lugar trabajas?

26 respuestas



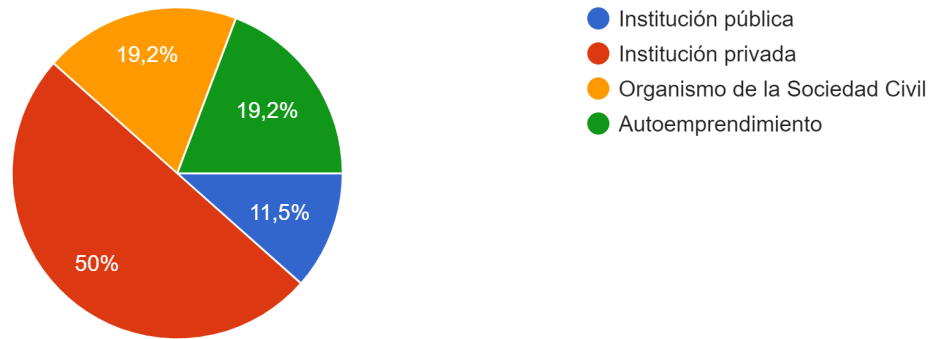
Fuente: Elaboración propia

Las exalumnas señalaron que el sector en donde se desempeñan corresponde a 48.1% en organismos privados, 11.1% en instituciones públicas, 22.2% en organismos de la sociedad civil y 18.5% autoemprendimiento (Gráfica 4).

#### Gráfica 4. Tipo de organismo en el que trabajas

Tipo de organismo en el que trabajas

26 respuestas



Fuente: Elaboración propia

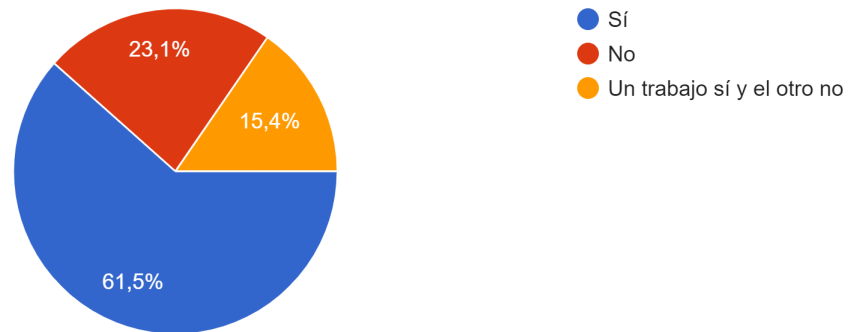
Por otra parte, se les preguntó a las egresadas con empleo si su sueldo cubría sus necesidades básicas. De 27 respuestas, 17 respondieron que Sí (63%), 6 mencionaron que No (22.2%) y 4 mencionaron que A veces, cuando les pagan bien un proyecto. Asimismo, de esta sección de respuestas, 51.9% vive con la Familia, 25,9% con *Roomies* y porcentajes más pequeños corresponden a vivir con Amigos, Solo, Pareja y Esposa.

En la encuesta, las profesionistas respondieron si su trabajo se relaciona con Gestión cultural. El 59.3% (16) mencionaron que Sí, 22.2% (6) dijo que No y 18.5% (5) dijeron que un trabajo sí se relaciona con la gestión cultural y el otro es un empleo diferente (Gráfica 5).

### Gráfica 5. ¿Tu trabajo se relaciona con la gestión cultural?

Tu trabajo ¿Se relaciona con la gestión cultural?

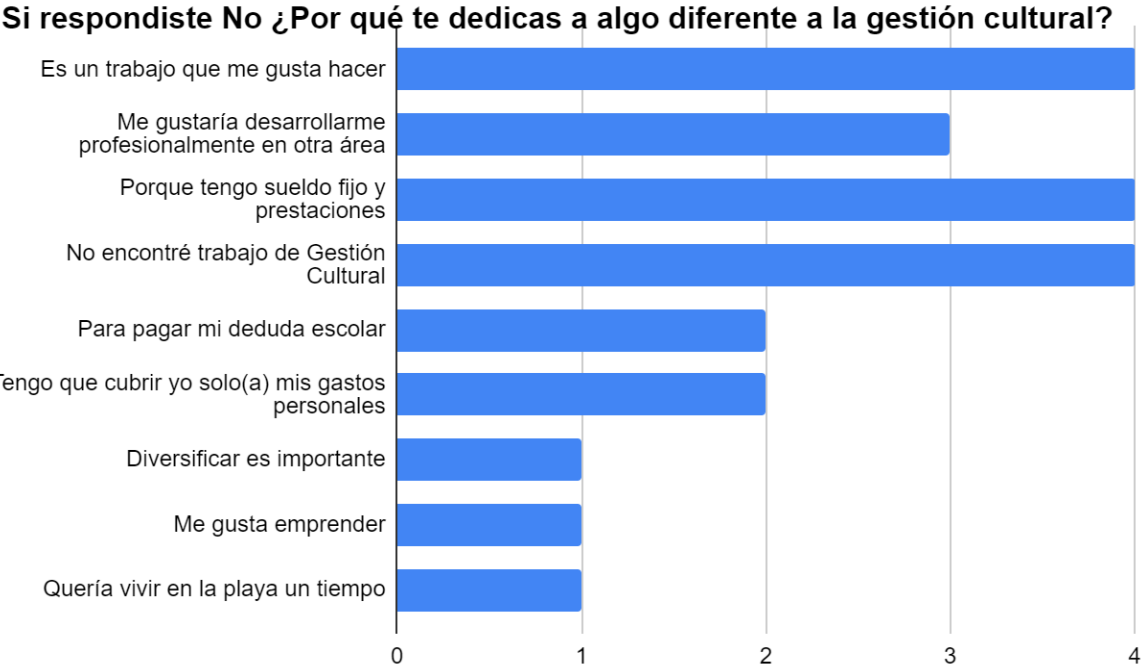
26 respuestas



Fuente: Elaboración propia

Además, a quienes contestaron que trabajaban en otra cosa que no era Gestión cultural se les preguntó el motivo. Aquí podían elegir varias opciones, y las opciones más votadas fueron: No encontré trabajo de Gestión Cultural, Es un trabajo que me gusta hacer, Porque tienen sueldo fijo y prestaciones y Porque les gustaría desarrollarse profesionalmente en esa área (Gráfico 6).

**Gráfica 6. Sobre los motivos de trabajar en algo diferente a Gestión Cultural**



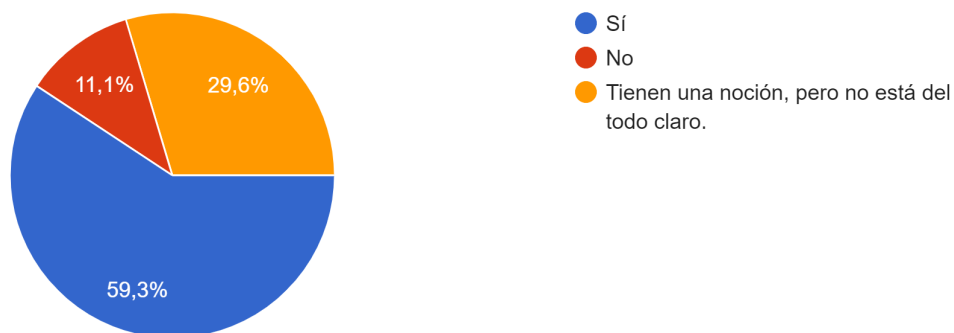
Fuente: Elaboración propia

Otras opciones que fueron votadas y son importantes para considerarlas son: Pagar la deuda escolar y Cubrir gastos personales en su totalidad.

Por otro lado, con la finalidad de saber la visibilidad del gestor cultural en su campo, se les preguntó a las egresadas si las personas con las que trabaja conocen qué hace un gestor cultural. El 57% de las 26 respuestas contestaron que Sí, mientras que 30.8% dijeron: Tienen una noción, pero no está del todo claro, en tanto que 11.5% respondió que No (Gráfica 7).

**Gráfica 7. Las personas que colaboran contigo ¿saben qué hace un gestor cultural?**

Las personas que colaboran contigo ¿saben que hace un gestor cultural?  
27 respuestas



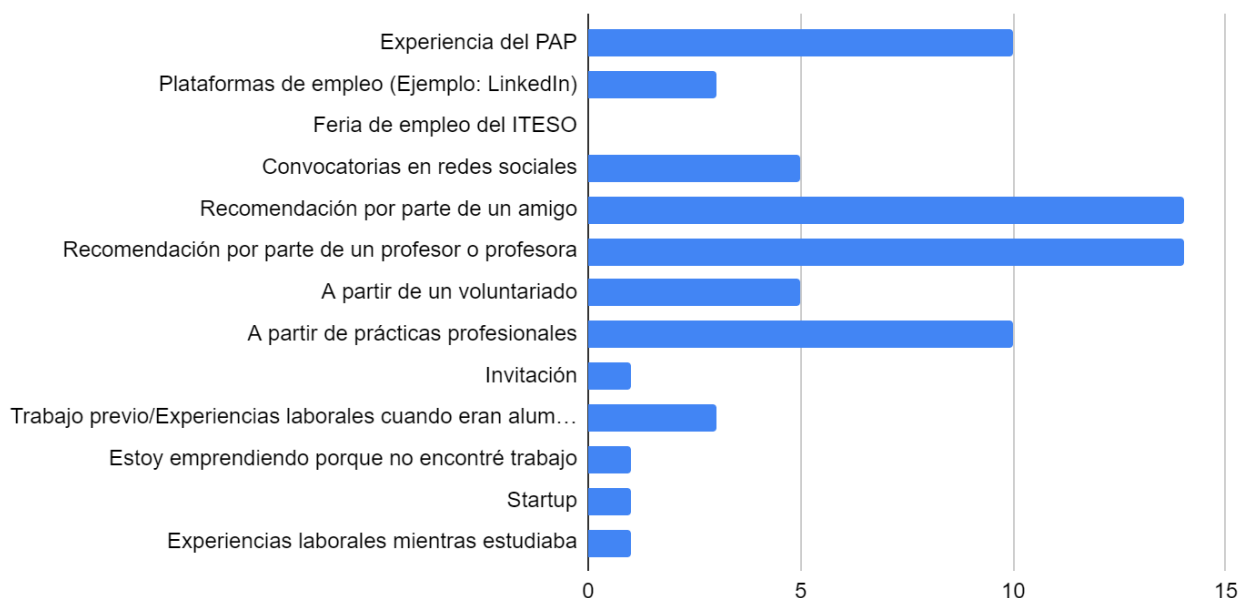
Fuente: Elaboración propia

Aunque es buena señal que los exalumnos del ITESO colaboren con personas que entienden el quehacer del gestor cultural, aún se tienen que trabajar en su visibilización, debido a que dentro de los obstáculos a los que se enfrentan en la búsqueda de trabajo, la opción más seleccionada era: Las instituciones desconocen lo que hace un gestor cultural. En un momento hablaremos de los obstáculos, pero primero quiero mencionar las buenas prácticas que han realizado en la inserción.

De las buenas prácticas que han aplicado los itesianos para encontrar un trabajo destacan: Recomendación por parte de un amigo y profesor(a), prácticas profesionales y Experiencia PAP (Gráfico 8).

**Gráfica 8. Buenas prácticas de búsqueda de trabajo.**

**Selecciona 3 recursos que te sirvieron para encontrar trabajo 27 respuestas**

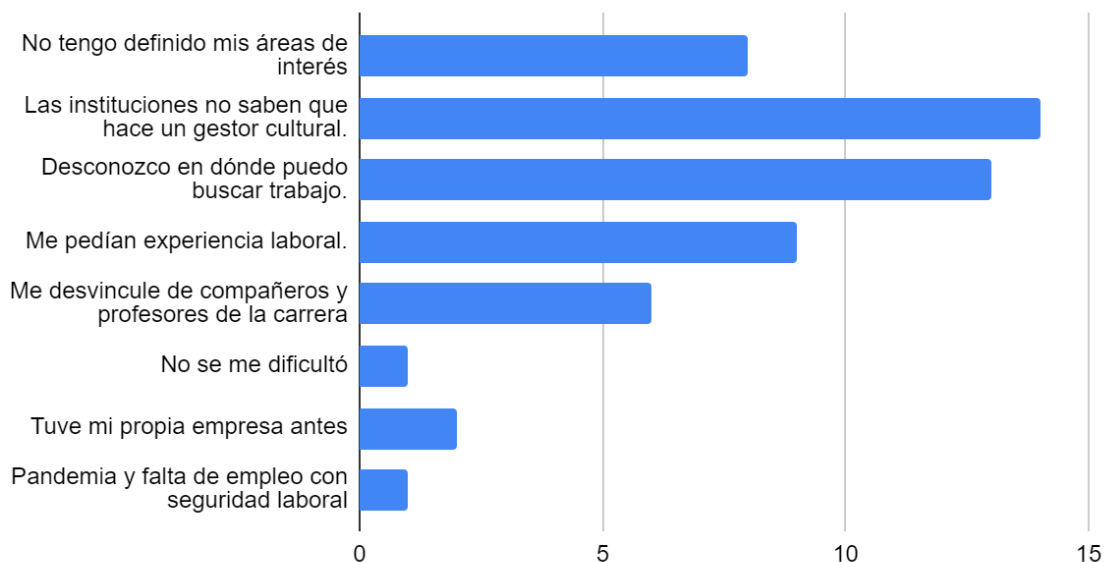


Fuente: Elaboración propia

Mientras que de los obstáculos que se les presentaron para buscar trabajo, los egresados tuvieron la oportunidad de escoger tres obstáculos de las opciones que se dieron. La más votada, con 14 votos, fue: Las instituciones desconocen lo que hace un gestor cultural, con 13 repeticiones se encuentra: Desconocimiento de en dónde buscar trabajo, con 9 votos era la solicitud de experiencia laboral por parte de las instituciones, con 8 votos era: No tengo definido mis áreas de interés y 6 votos por desvinculación con compañeros y profesores de la universidad (Gráfica 9)

**Gráfica 9. Obstáculos en la búsqueda de trabajo**

**Selecciona los 3 principales obstáculos que se te presentaron cuando buscaste trabajo**



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, se les preguntó sobre su materia de Proyecto Personal II (PRUP II) buscando identificar si fueron o no útiles los contenidos relacionados a empleo e inserción laboral en donde 53.8% contestaron que Sí, 23.1% dijeron que No, 15.4% no tomó esa clase porque pertenecen al nuevo plan de estudios y en un menor porcentaje (3.8%) comentó una persona que no recordaba, mientras que otra comentó que fueron útiles, pero añadió que le hubiera gustado ver temas sobre impuestos, recibos de honorarios, maneras de hacer cotizaciones de su servicio pues es parte de su realidad en la actualidad.

La última pregunta que se le hizo a este grupo era: *¿Qué habilidades, herramientas o conocimientos necesitas en tu trabajo a raíz de la pandemia de covid-19?* Fueron variadas las cosas que contestaron, por lo que se podría segmentar en ocho grandes grupos:



**Tabla 2. Habilidades requeridas por gestores culturales en su trabajo por el covid-**

19

Número de grupo	Tópico	Habilidades, herramientas o conocimientos necesarios con la nueva normalidad
1	Tecnología y mundo digital	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conocimiento y manejo de tecnología                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Manejo de TIC</li> <li>○ Software para streaming</li> </ul> </li> <li>● Uso de plataformas virtuales                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zoom</li> <li>○ Google Meet</li> </ul> </li> <li>● Uso de herramientas y programas digitales                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Drive</li> <li>○ Uso de Microsoft y programas</li> <li>○ Redes Sociales</li> <li>○ Google Meet</li> <li>○ Trello</li> <li>○ Slack</li> </ul> </li> </ul>
2	Trabajo en línea	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Trabajar y coordinar proyectos a distancia.</li> <li>→ Tener un adecuado internet se vuelve importante.</li> </ul>
3	Diseño y video	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conocimiento y uso de herramientas de diseño.</li> <li>● Conocimiento y uso de programas de edición de video.</li> </ul>
4	Comunicación y administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comunicación eficaz tanto oral como institucional.</li> <li>● Responsabilidad.</li> <li>● Compromiso.</li> <li>● Relaciones públicas.</li> <li>● Organización.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Manejo del tiempo.</li> </ul> </li> <li>● Toma de decisiones.</li> </ul>
5	Autoorganización de tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Adecuada autoorganización y gestión del tiempo.</li> </ul>
6	Capacidades emocionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Resiliencia.</li> <li>● Adaptación a cambios drásticos.</li> <li>● Comunicación asertiva.</li> <li>● Empatía</li> </ul>

7	Creatividad e innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pensamiento creativo.</li> <li>● Innovación en proyectos <ul style="list-style-type: none"> <li>○ “La voluntad de innovar y no resistirse al cambio”.</li> </ul> </li> </ul>
8	Variado/Otros	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conocimientos sobre mercadotecnia</li> <li>● Buscar tendencias</li> <li>● Especialización del gestor cultural en un área. No ser todólogos.</li> <li>● Saber manejar un coche.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

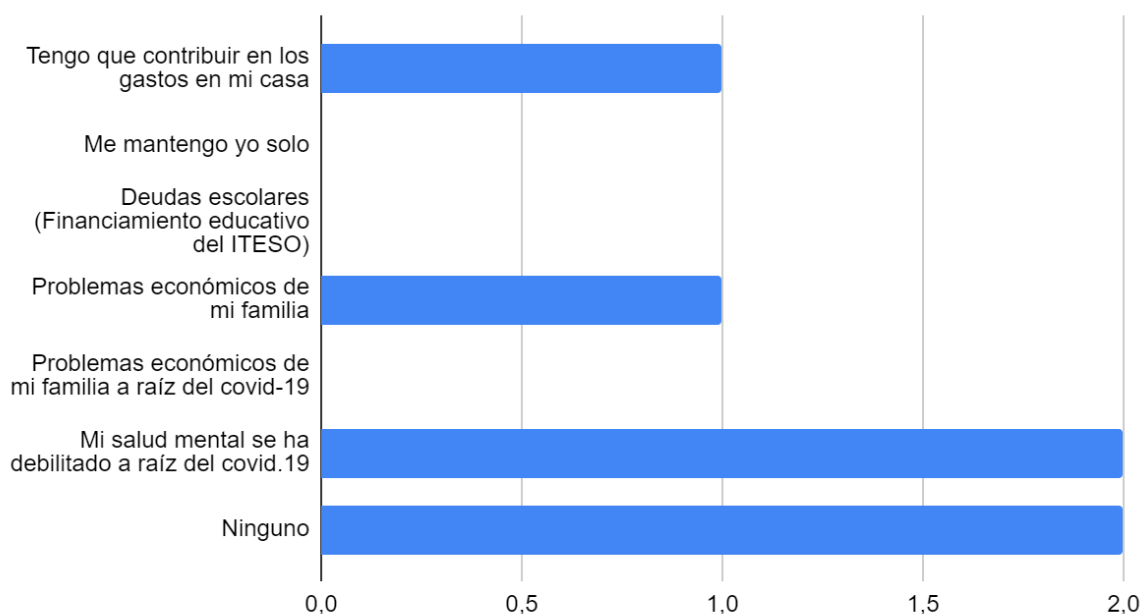
Es necesario señalar que el orden de los grupos no representa su importancia, sólo permite mostrar de manera adecuada la información. Sin embargo, es relevante decir que el grupo relacionado al de tecnología y mundo digital fueron las respuestas más repetitivas y que es un aspecto que la pandemia aceleró en el trabajo de los gestores.

Por otro lado, fueron seis las personas que mencionaron que su situación laboral es desempleados. Las primeras preguntas que se les hicieron a ellas eran si les sirvió el contenido de la clase PRUP II y el tiempo que llevan sin trabajo. En el primer caso, 5 mencionaron que no les sirvió el contenido de empleo de PRUP II y 1 que no tomó esa clase. En la segunda pregunta, dos contestaron que llevaban 1 año, 1 más de seis meses, dos menos de seis meses y una respuesta fue de una persona que comentó que tenía trabajo, pero no de gestión cultural

Además, para conocer un poco más qué factores podrían estar influyendo en la vida personal y profesional de los egresados, se les preguntó con quién viven, 5 respondieron que con su Familia y 1 con *roomies*. Asimismo, dos personas respondieron que a raíz de la pandemia su salud mental se había debilitado, uno tenía problemas económicos familiares y uno tenía que contribuir a los gastos en su casa. Dos respuestas fueron en relación a que no presentaban ningún problema de los mencionados anteriormente, ni que tuvieran deudas escolares, no se mantienen solos, ni han presentado problemas económicos a raíz del covid-19 (Gráfica 10).

**Gráfica 10. Contexto de los egresados**

**Actualmente ¿estás en una de estas circunstancias?**



Fuente: Elaboración propia

Al igual, se les preguntó: *¿A qué se debe que no tienes trabajo?* Las respuestas fueron:

- La persona está pasando por un proceso migratorio.
- Si tiene trabajo temporal, pero no vinculado con la gestión cultural.
- No ha encontrado un área que le guste.

- Desconocimiento por parte de las personas de lo que hace un gestor cultural.
- Las empresas solicitan conocimientos no adquiridos en la carrera, por ejemplo, contabilidad.
- El trabajo del gestor cultural no es sostenible.

También, se les pidió que seleccionaran los tres principales obstáculos a los que se enfrentan cuando buscan trabajo. La opción más votada tiene que ver con el desconocimiento por parte de las instituciones sobre lo que hace un gestor cultural, algo que se repitió también con los gestores que tienen empleo. No obstante, salen a la luz aspectos que se comentaron en las entrevistas con la coordinación de Gestión Cultural y el área de empleabilidad del ITESO: No tengo definidas mis áreas de interés (Gráfica 12).

**Gráfica 12. Obstáculos en la búsqueda de empleo de egresados desempleados**

**Selecciona los 3 principales obstáculos que se te han presentado cuando buscas trabajo.**



Fuente: Elaboración propia

Por último, las respuestas que sólo fueron seleccionadas una vez son: Me piden habilidades que no tengo, Las instituciones me piden conocimientos sobre un tema que no tengo, Aún no lo sé me he dedicado a hacer otra cosa y Ninguno.

De igual manera, para identificar si la búsqueda de empleo cambió por la pandemia se realizó la siguiente interrogante: *A raíz de la pandemia de covid-19 ¿Ha cambiado tu forma de buscar empleo?* Tres personas contestaron que No hay cambios, dos Sí y una comentó que No, debido a que aún no busca trabajo. A quienes respondieron que sí, se les cuestionó: *¿Qué nuevas cosas estás haciendo para encontrar empleo?* El resultado fue: 1) Busca en otra área laboral diferente de Gestión Cultural y 2) Dan mayor peso a que el empleo tenga seguridad laboral y prestaciones.

Además, se les preguntó: *Con la pandemia ¿Qué nuevas habilidades, herramientas o conocimientos te piden las empresas u organismos a donde solicitas trabajo?* Los resultados fueron los siguientes:

- Conocimientos sobre: Programas digitales como paquetería adobe o edición, administración, contabilidad y diseño.
- Utilización y enseñanza en plataformas en línea.
- No hay diferencia.

Adicionalmente, tres egresados comentaron que buscarían trabajo tanto de su carrera como en otra área laboral diferente, una dijo que tal vez podría buscar empleo en algo que no sea de gestor cultural y dos definitivamente mencionaron que sí se dedicaran a buscar trabajo que no sea de gestión cultural.

Al igual, las itesianas respondieron a esta pregunta: *¿Qué crees que pudiste haber hecho algo diferente mientras estudiabas para que fuera más sencillo encontrar trabajo?* En donde resaltaron:

- Buscar trabajo a la par de estudiar para tener experiencia laboral.

- Meter materias complementarias de otras áreas que no sean de gestión para obtener más habilidades, conocimientos y que puedan generar retribución económica.
- Enfocarse a un área de Gestión Cultural desde principios de la carrera.

Por último, a todos los participantes de la encuesta se les pidió dar sugerencias al ITESO y a la Coordinación de Gestión Cultural sobre las maneras en que ellos podrían apoyar a los egresados a tener una mejor inserción laboral. Algunos aspectos que mencionaron fueron los siguientes:

1. Difusión de la Gestión Cultural en empresas, con otras profesiones que se pueden vincular con los gestores y entre los alumnos de otras carreras.
2. Mejorar y aumentar las prácticas profesionales con instituciones y empresas de la ciudad.
3. Más redes entre profesores y alumnos.
4. Más materias en temas de: administración, contabilidad, fiscales, emprendimiento.
5. Especializar las áreas de gestión cultural.
6. Entre otros.

No obstante, es relevante mencionar que quienes contestaron en su mayoría son alumnos pertenecientes al primer plan de estudios, por lo que algunas materias administrativas, emprendimiento y legales se pusieron en el nuevo plan. Será importante que la coordinación evalúe para el próximo cambio de plan si fueron suficientes las materias que se incorporaron, no únicamente con el Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE), también tomando en cuenta lo que las egresadas les podrían aportar desde la experiencia más práctica.

## **5. Reflexiones del alumno o alumnos sobre sus aprendizajes, las implicaciones éticas y los aportes sociales del proyecto**

### **• Aprendizajes profesionales**

Éste es mi primer PAP. Antes de iniciar el semestre tenía la idea de que una vez realizada una investigación de este tipo y de divulgarla, era muy fácil que se quedara en el olvido. Esto cambió en las primeras semanas cuando delimité mi investigación en un área de Gestión Cultural y me tocó leer un Reporte PAP de hace tres años elaborado por unas compañeras egresadas. Me sorprendió el alcance que puede tener el PAP no sólo en el presente, también en el futuro, porque tocamos temas sociales y que pueden vincularse a las futuras investigaciones, como sucedió en mi caso.

La investigación de mis compañeras consistía en la profesionalización del gestor cultural en el Área Metropolitana de Guadalajara (AMG). El hecho de tener ese conocimiento sistematizado me ayudó a no empezar totalmente desde cero, ya que pude tener nociones sobre la problemática que analizaría en este semestre y orientar la guía de mi trabajo. Incluso me obligó a desarrollar mi creatividad para presentar en mi reporte información teórica que ellas también habían tocado.

Por otro lado, el haber llevado materias de investigación y diseño de proyectos en mi formación profesional contribuyó a agilizar procesos, como la redacción de objetivos, búsqueda de metodologías o diseño de entrevistas y encuestas. Mientras que una habilidad que constantemente estaba desarrollando era la de gestión de tiempo y autoorganización, ya que la modalidad de varias de mis materias era totalmente asincrónica, algo nuevo para mí, sin olvidar considerar que estudie desde casa y hay más distractores. Aunque, el proyecto se realizó dentro de una materia universitaria, en la realidad estas habilidades son fundamentales para el adecuado desarrollo de proyectos de un gestor cultural.

Por último, algo que me deja este PAP es la visibilización de posibles áreas de trabajo como investigadora tanto en continuar generando conocimiento entorno a la gestión cultural y economía cultural, los cuales me gustaría seguir explorando.

- **Aprendizajes sociales**

Pienso que las personas que van a salir beneficiadas con los resultados serán los próximos egresados, la coordinación de Gestión Cultural y el ITESO, ya que se puede brindar información útil para el diseño de servicios de Emplea ITESO, el rediseño de plan de estudios y, como estudiante, el reconocer el camino que otros han recorrido, en este caso el del empleo, puede generar que los alumnos sientan menos incertidumbre y preocupación.

Además, puede ser la oportunidad de innovar las maneras de buscar empleo, pues al identificar cómo es el proceso de inserción laboral del gestor cultural, así como comprender que cada carrera es diferente y que eso repercute en la visión, prácticas y modos de contratación de cada sector, se pueden generar nuevos productos o servicios.

- **Aprendizajes éticos**

Al desarrollar una investigación totalmente en línea constantemente me cuestionaba por las maneras en que obtenía la información. Al ser mi grupo de estudio personas con las que tuve nada, poco y mucho contacto durante mi carrera, me preguntaba: ¿Hasta dónde la información que obtengo invade la privacidad de alguien? ¿Estoy usando sus datos personales? ¿En dónde está el límite? ¿La información la obtuve mediante un papel profesional o la información me fue confiada como amiga?

- **Aprendizajes en lo personal**

Una de mis preocupaciones que tenía hace un tiempo era la de adquirir experiencia en mi área profesional para poder tener un trabajo de mi profesión y no quedar desempleada. Aunque ya no es tan latente esa problemática, el observar la preocupación de amigas que estaban egresando por estar desempleados y reconocerme en ellos, me dio la motivación de convertir una preocupación en el desarrollo de un proyecto de investigación a través del PAP, con la finalidad de entender poco o mucho de lo que está sucediendo con los gestores culturales en ese tema.



Asimismo, el ir analizando los resultados me ha hecho reflexionar sobre lo que deseo hacer de mi vida en un futuro y darme la oportunidad de elaborar un trabajo de introspección sobre lo que me ata en mi vida y cómo eso repercute en mi trabajo académico, así como el reconocimiento de mis fortalezas y debilidades.

## **5. Conclusiones**

A lo largo de la investigación fui encontrando una variedad de información, la cual terminó inclinándose más por el tema de inserción laboral que el desempleo. Asimismo, es importante señalar que las encuestas no alcanzaron el número necesario para que fuera una muestra representativa, debido a la poca participación de los egresados. Algo que no fue raro que se presentara, debido a que también ha sucedido en las encuestas que aplica el departamento de Egresados ITESO, con apoyo de la coordinación de Gestión Cultural, así como el intento de formar una sociedad de egresados. Por lo tanto, la información de la encuesta puede ayudar a tener nociones de a donde podrían apuntar prácticas, hábitos, causas, preocupaciones, entre otros. Al igual, será importante investigar si los canales de difusión que se usaron tanto para esta investigación, como por parte del ITESO han sido los más eficaces para acercarse a los egresados y, también, indagar si la participación está influida por la manera en que pensamos y vemos estos temas ¿Qué tan incómodo es hablar del desempleo? ¿Externamos nuestras preocupaciones sobre la inserción laboral? ¿Son temas tabúes?

No obstante, hay tres hechos que se repiten tanto en al menos dos de tres de las áreas académica, entrevistas, la institucional (ITESO y Coordinación de Gestión Cultural) y respuestas de egresados:

- 1) Falta de reconocimiento de la figura del gestor cultural.
- 2) Desaparición y utilidad de PRUP II.
- 3) Identificación y especialización en un área de gestión cultural.

Al ser aspectos que se repiten en al menos dos escenarios, con distintas personas y visiones de la Gestión Cultural, se evidencia que la carrera continúa en

un proceso de reconocimiento no solamente en el sector cultural, también desde otros sectores, por lo que es algo que se debe continuar trabajando y aumentar las actividades de difusión de la carrera por parte del ITESO y de la coordinación de Gestión Cultural con empresas y organismos culturales y diferentes a lo cultural. Asimismo, es necesario que las egresadas comprendan que ellas también son parte esencial para difundir su profesión entre sus pares. Al igual, un trabajo que puede desarrollarse dentro del ITESO y que abonará a la inserción laboral, sería actividades entre los mismos estudiantes para que conozcan y reconozcan que hace cada licenciatura e ingeniería, que habilidades adquieren los alumnos, proyectos que muestren lo que pueden y saben hacer, entre otras cosas. Esto podría fomentar en el futuro a que se formen equipos multidisciplinarios con mayor facilidad y contribuya a visibilizar el perfil del gestor cultural, así como el de otras carreras.

Por otro lado, aunque en su momento se evaluó si era necesario quitar PRUP II, el ya no tener esa materia en el plan de estudios implica que no haya un espacio para iniciar la conversación sobre dudas de empleo e inserción laboral, miedos, mitos en torno a estos temas y más. Carreras tan jóvenes como lo es Gestión Cultural, en mi parecer, necesitará abrir espacio para que sea punto de encuentro para dialogar sobre esto, sin olvidar comunicar que cada licenciatura tiene distintos canales para insertarse en un trabajo, en el caso del gestor tiende a que sea a través de las relaciones entre amigos, profesores y personas del sector.

Por último, parte de los obstáculos que relucieron fue el no tener delimitado los intereses de uno mismo para que, a su vez, oriente la búsqueda de trabajo del gestor y delimite el campo en el que se quiere desenvolver. Esto también demuestra ser una exigencia del mismo sector, pues en las ofertas de trabajo es cada vez más evidente la experiencia que solicitan los empleadores en un área en específica. El no tener ubicado los intereses propios, permite que sea muy fácil perderse entre todas las posibilidades de desarrollo profesional, especialmente cuando son carreras que pueden abarcar muchas cosas, como lo es la Gestión Cultural, por lo que es muy importante trabajar el autoconocimiento personal.

Asimismo, como se mencionó en el apartado de desarrollo de propuesta, parte del perfil del gestor cultural estudiantil es que tiene muchas actividades y muchos de ellos buscan sus propios voluntarios, participando poco en las prácticas que ofrece la licenciatura. Pero, a su vez, muchos egresados comentaron que querían más prácticas profesionales, será importante evaluar por qué sucede este contraste. Sin embargo, una zona de oportunidad que puede mejorar es aumentar la comunicación entre los estudiantes sobre los lineamientos en los que se entablan los voluntariados y prácticas profesionales, para que la coordinación y bolsa de trabajo asesore el proceso o apoye al alumno para hacer la vinculación con los organismos e instituciones.

## **6. Bibliografía**

- Dagio, D., Martínez, A. y Santiago, C. (2017). *Reporte de Proyecto de Aplicación profesional (RPAP): Profesionalización del gestor cultural en el Área Metropolitana de Guadalajara*. Tlaquepaque: ITESO.
- Dagio, D., Martínez, A. y Santiago, C. (2017). Anexo 5. Entrevista a José Luis Mariscal Orozco en *Reporte de Proyecto de Aplicación profesional (RPAP): Profesionalización del gestor cultural en el Área Metropolitana de Guadalajara*. Tlaquepaque: ITESO.
- Giménez, G. (2016) *Estudios sobre la cultura y las identidades sociales*. Guadalajara: ITESO/Universidad de Guadalajara; Xalapa: Universidad Veracruzana; México: Secretaría de Cultura/Universidad Iberoamericana.
- Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco. *Sondeo de las afectaciones económicas al sector cultural* [diapositivas de Power Point]. Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco. Consultado en [iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2020/08/Sondeo-Afectaciones-Economicas-Sector-Cultural.pdf](http://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2020/08/Sondeo-Afectaciones-Economicas-Sector-Cultural.pdf)
- Instituto Nacional de Antropología e Historia (2009) *INAH, 70 años de su fundación*. Gobierno de México. Cultura. Recuperado de: [www.inah.gob.mx/boletines/1487-inah-70-anos-de-su-fundacion](http://www.inah.gob.mx/boletines/1487-inah-70-anos-de-su-fundacion)

- Instituto Nacional de Bellas Artes (s.f.). *Misión, visión y objetivos*. Gobierno de México. Cultural. Recuperado de: [inba.gob.mx/ConocelInba/Misioninba](http://inba.gob.mx/ConocelInba/Misioninba)
- ITESO (s.f.). *Gestión Cultural*. ITESO. Recuperado de: [carreras.iteso.mx/gestion-cultural](http://carreras.iteso.mx/gestion-cultural)
- Martínez, J. L. (2000). El momento literario de los contemporáneos. *Letras Libres*. Recuperado de: [letraslibres.com/mexico/el-momento-literario-los-contemporaneos](http://letraslibres.com/mexico/el-momento-literario-los-contemporaneos)
- Macgregor, J. A. (2017). *Promoción y Gestión Cultural* en Eduardo Cruz Vázquez (Ed.). *¡Es la reforma cultural, Presidente! Propuestas para el sexenio 2018–2024* (1a. ed., pp. 179–189), Ciudad de México: Editarte Publicaciones.
- Mariscal, J. L. (2009). *Educación y gestión cultural. Experiencias de acciones culturales en prácticas educativas*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara–Sistema de Universidad de Guadalajara.
- Mariscal, J. L. (2012). *Profesionalización de gestores culturales en Latinoamérica. Estado, universidades y asociaciones*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara–Sistema de Universidad de Guadalajara. Consultado en [observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/handle/123456789/87](http://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/handle/123456789/87)
- Mariscal, J. L. (s.f.). *Formación e investigación de la gestión cultural en México: Balance y perspectivas*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. Consultado en [dx.doi.org/10.25267/Periferica.2016.i17.12](https://dx.doi.org/10.25267/Periferica.2016.i17.12)
- Mass, M. (2006). *Gestión cultural, comunicación y desarrollo. Teoría y práctica*. Toluca: Conaculta/UNAM–Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades/Instituto Mexiquense de Cultura.
- Observatorio de la Gestión Cultural. (2020) *Infografía Egresados LGC*. Recuperado de: Coordinación de Gestión Cultural del ITESO.
- Sánchez–Castañeda, A. (2014, 20 de marzo). Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: La necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Consultado en [scielo.org.mx/pdf/rlds/n19/1870-4670-rlds-19-00133.pdf](http://scielo.org.mx/pdf/rlds/n19/1870-4670-rlds-19-00133.pdf)
- Secretaría de Cultura (s.f.). *Acerca de Conaculta*. Secretaría de Cultura. Recuperado de: [www.cultura.gob.mx/acerca\\_de/](http://www.cultura.gob.mx/acerca_de/)

- Sierra, A. (1973). *Las Misiones Culturales*. México: SEP/Setentas.
- Tinajero, J. (s.f.) *Misiones culturales mexicanas. 70 años de historia*. Centro de Cooperación Regional para la Educación de adultos en América Latina y el Caribe. Consultado en: [crefal.org/rieda/images/rieda-1993-2/historia1.pdf](http://crefal.org/rieda/images/rieda-1993-2/historia1.pdf)
- UNESCO (1982). 1.3.1 *Concepto de cultura para la gestión* en Manual Atalaya. Apoyo a la Gestión Cultural. Consultado en: [atalayagestioncultural.es/documentacion/concepto-cultura-gestion](http://atalayagestioncultural.es/documentacion/concepto-cultura-gestion)
- Universidad de Guadalajara (s.f.). *Licenciatura en Gestión Cultural*. Sistema de Universidad Virtual. Universidad de Guadalajara. Recuperado de: [udgvirtual.udg.mx/lgc#](http://udgvirtual.udg.mx/lgc#)
- Vargas, S. (2020). Desempleo Juvenil: aviso alarmante. *Eje Central*. Consultado en [ejecentral.com.mx/in-principio-erat-verbum-desempleo-juvenil-aviso-alarmanete/](http://ejecentral.com.mx/in-principio-erat-verbum-desempleo-juvenil-aviso-alarmanete/)