



Competencias profesionales de los gestores y promotores culturales

Professional competencies of cultural managers and promoters



Ramona Elizabeth Sanlúcar Estrada

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
elizabeth.sanlucar@ujat.mx
Tabasco, México

Resumen:

El gestor y promotor cultural es un profesional que recientemente se está formando en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Con el propósito de valorar el logro del perfil de egreso, establecido en el currículo oficial, se realiza la investigación bajo un enfoque cuantitativo y el diseño metodológico de la investigación evaluativa; con el propósito de generar un instrumento que evalúe las competencias que conforman el perfil de egreso de este profesionista, integrado con cinco competencias específicas. En virtud de que la gestión cultural es una disciplina en construcción, fue necesario, en una primera etapa de la investigación, hacer una revisión documental del constructo *competencias*, desde la concepción semántica y la perspectiva constructivista sociocultural. En la segunda etapa se realizaron diversos análisis del perfil de egreso; con base en los resultados obtenidos, se identificaron los componentes conceptuales, procedimentales y actitudinales que los integran, los cuales sustentarán la elección de la técnica y formulación del instrumento con el que se espera valorar si estos son desarrollados por los estudiantes y egresados de esta profesión.

Palabras clave: Competencias; Componentes; Gestor y Promotor Cultural; Perfil de Egreso.

Abstract:

The cultural manager and promoter is a professional who is recently being formed in the Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. With the purpose of assessing the achievement of the graduate profile, which is established in the official curriculum, research is conducted under a quantitative approach and the methodological design of evaluative research; with the purpose of generating an instrument that evaluates the competencies that make up the graduate profile of this professional, integrated with five specific competencies. Since cultural management is a discipline under construction, it was necessary, in the first stage of the research, to make a documentary review of the competencies construct, from the semantic conception and the sociocultural constructivist perspective. In a second stage, several analyses of the graduate profile; were carried out, and based on the results obtained, the conceptual, procedural, and attitudinal components that integrate them were identified, which will support the choice of the technique and formulation of the instrument with which it is expected to assess whether these are developed by the students and graduates of this profession.

Keywords: Competencies; Components; Manager and Promoter Cultural; Graduation Profile.

Cómo referenciar este artículo:

Sanlúcar Estrada, R.E. (2024). Competencias profesionales de los gestores y promotores culturales. *Emerging Trends in Education*, 7(13), 40-54.
<https://doi.org/10.19136/etie.a7n13.6044>

Disponible en:

<https://revistaemerging.ujat.mx/index.php/emerging>

DOI:

<https://doi.org/10.19136/etie.a7n13.6044>

Recibido:	Aceptado:	Publicado:
06/10/2023	02/06/2024	01/07/2024

Emerging Trends in Education

e ISSN: 2594-2840

Volumen 7, Número 13, Julio 2024



Pag. 40-54

Competencias profesionales de los gestores y promotores culturales

| Introducción

Un par de décadas atrás, el término de *gestor-promotor cultural* era desconocido en los contextos de la educación superior. Aún en pleno siglo XXI, para algunos es una actividad de aficionados y escasa remuneración que tiene que ver con aquellas personas cuya formación y experiencia se adquieren mediante la práctica relacionada con la cultura o las bellas artes. Sin embargo, poco a poco, socialmente se ha posicionado debido a la demanda de profesionales que atiendan ámbitos laborales relacionados con la cultura (Bayardo, 2018).

Mariscal (2011) menciona que desde 1995 se empezó a ofrecer, en varias universidades de México, la formación profesional de este agente a nivel de licenciatura y posgrado; estas ofertas educativas “constituyen hoy en día una de las trincheras de la gestión cultural en busca de su reconocimiento como campo disciplinar y profesional” (p. 15). En este sentido, desde hace siete años, en el 2016, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) forma profesionalmente, a nivel de pregrado, del gestor y promotor cultural. La profesionalización de este agente llevó a la conformación del currículo oficial de la Licenciatura en Gestión y Promoción de la Cultura (LGPC), en el que se establece el perfil profesional, definido mediante la intersección de diversas disciplinas en 50 asignaturas, que se abordan en trayectorias escolares que oscilan de 3.5 a 7 años (Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT], 2005; 2016).

En el perfil de egreso se plantea la formación del gestor-promotor cultural manifiesto en cinco competencias específicas relacionadas con: la administración y gestión; la investigación; la promoción y difusión; la educación y

también la identidad cultural. Entendiendo, como perfil de egreso el conjunto de rasgos, capacidades, habilidades, conocimientos que, aunados a ciertas actitudes, favorecen que la persona formada sea acreditada legalmente por una institución educativa, a fin de que sea reconocida dentro de la sociedad como un profesional (Hawes & Corvalán, 2005).

Hasta el segundo semestre de 2023, la UJAT ha formado a tres generaciones y se encuentran en proceso cuatro más según el sistema de actas de profesores de servicios escolares de la universidad (UJAT, 2023). De lo anterior, se desprende un cúmulo de experiencias académicas, curriculares, de prácticas educativas, de procesos de enseñanza y aprendizaje, etc. que no han sido estudiados ni por los actores que forman parte de este programa educativo, ni por externos que están vinculados laboral o académicamente con éste (organizaciones culturales, formales e informales, instituciones que ofrecen programas afines, entre otros).

De ahí surge la preocupación de investigar el perfil de egreso de estos agentes culturales; conocer si estos desarrollan o han alcanzado las competencias específicas para las que se forman. Evaluar competencias no es una tarea sencilla, por el contrario, es compleja porque esta acción no puede reducirse a la medición de una conducta observable. En este sentido, existe la prioridad de llevar a cabo una investigación que dé cuenta del impacto del proceso formativo a partir del desempeño de los estudiantes, en la práctica profesional (UJAT, 2011) y, los egresados.

La formación práctica de los universitarios es relevante para el desempeño y desarrollo profesional y académico (Oyola & Padilla, 2012). De ahí surgen los siguientes planteamientos del problema: ¿Cuáles competencias específicas del perfil de egreso oficial logran desarrollar o construir las generaciones que se han formado en el programa educativo de gestión y promoción de la cultura que se imparte en la UJAT? ¿Con qué tipo de instrumento se puede valorar el logro o desarrollo de competencias en los gestores y promotores de la UJAT? ¿En cuáles momentos de la formación profesional se puede evaluar el desarrollo de las competencias?

En el proyecto de investigación original se propuso hacer un estudio sobre el problema planteado bajo un enfoque cuantitativo, con el que se espera recuperar suficientes datos para analizar las competencias conceptuales, curriculares y teóricos, del currículo, la formación profesional impartida y las experiencias obtenidas en la práctica profesional o en el ámbito laboral (para el caso de los egresados), con el propósito de formular un instrumento de evaluación del perfil de egreso de este profesionista. El diseño metodológico utilizado es la investigación evaluativa; según Mejía-Castillo (2017) estos estudios valoraran la eficacia o éxito de un programa según criterios establecidos, para tomar decisiones que mejoren la situación evaluada.

En referencia a este diseño, en una primera etapa se recuperaron de manera documental definiciones sobre el concepto de competencias, desde una visión constructivista sociocultural de las competencias (Pimienta, 2012), y se analizaron sus componentes. En un segundo momento, se revisó el currículo oficial y se reflexionó sobre el perfil de egreso haciendo análisis curriculares entre las competencias específicas, sus componentes, el número de asignaturas y horas disponibles para la evolución y construcción de estas, así como la relación con los objetivos generales de los programas de las asignaturas que conforman el currículo.

| Método

En este trabajo se presenta la evaluación de las competencias del gestor y promotor cultural, cuyos resultados forman parte del primer nivel de diagnóstico del fenómeno estudiado (Sagastizabal & Perlo, 2002) que es el perfil de egreso del agente cultural de la UJAT. Este diagnóstico es exploratorio y descriptivo, y se hizo a través de la revisión documental de dos variables presentes en el planteamiento del problema: (1) las competencias como constructo sociocultural y (2) el perfil de egreso que le da identidad social a la profesión cuando los sujetos adquieren las competencias específicas establecidas, exprofeso, en el programa de formación reconocido por el Estado.

La obtención de datos favoreció la comprensión del constructo 'competencia' y el análisis del perfil de egreso establecido en el currículo oficial para formular, con pertinencia, el instrumento de evaluación de las competencias del gestor y promotor cultural de la UJAT. La investigación documental (Arias, 2012; Hernández-Sampieri, et al, 2014; Rojas, 2011) como herramienta de indagación, benefició un acercamiento exploratorio para describir las variables estudiadas desde las dimensiones conceptuales y curriculares. La revisión documental implicó: búsqueda de las fuentes en repositorio académicos; identificación de definiciones del constructo 'competencia' desde el enfoque sociocultural; análisis de las definiciones de competencias a través de interrogantes que identificaron los componentes de estas (Zabala & Arnau, 2007).

El análisis del perfil de egreso se realizó comparando de elementos del currículo: el valor crediticio; la estructura organizativa (áreas de formación y líneas curriculares); el número de asignaturas, las horas asignadas para el desarrollo de competencias y la relación de los objetivos generales señalados en los programas sintéticos de las asignaturas y las competencias del perfil de egreso. En

este sentido, los apartados que se presentan son: (1) definiendo qué son las competencias y, (2) el perfil de egreso en el currículo del gestor y promotor de la cultura de la UJAT.

Finalmente se exponen algunas conclusiones que dan claridad sobre las competencias específicas que se espera que el gestor y promotor cultural de la UJAT desarrolle. Este diagnóstico servirá de sustento conceptual para la formulación del instrumento con el que se evalúen las competencias de este profesionalista.

| Aspectos Teóricos

Aunque el término competencias es muy referido en la literatura y discursos pedagógicos actuales, también es usado erróneamente en realidades ajenas a estas, igual se confunden o usan como sinónimo de términos afines que no cumplen con todos los atributos que las conforman. De ahí la importancia de identificar las definiciones generadas y, con base en estas, analizar sus atributos y potencialidades para sustentar las competencias que se espera desarrollen o construyan quienes se forman en el programa educativo de gestión y promoción de la cultura de la UJAT.

En latín, como indica Mulder (2007), competencia tiene dos acepciones: <<competens>> que se refiere a ser capaz y <<competentia>> entendida como “capacidad, aptitud

y permiso” (p. 6). En este sentido, el Diccionario de la Real Academia Española (2022) la define desde su origen latín como “Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado” (párr. 2).

De estas definiciones se distingue que las competencias hacen referencia a dos atributos: personales (capacidad, pericia) y procesos (hacer o intervenir en algo). En el marco de los proyectos *Definition and Selection of Competencies* [DeSeCo] asistido por la OCDE (2019) y el Proyecto *Tuning* (Beneitone et al., 2007) se hizo una revisión de la literatura para identificar algunas definiciones de competencias a partir de autores como Cano (2008), Perrenoud (2008), Sarramona (2007), Villa & Poblete (2004), Zabala & Arnau (2007), entre otros. En ningún momento de la investigación se realizó una revisión a profundidad de la noción de competencia y se seleccionaron algunos autores que han sido referentes del tema porque han abordado las competencias en el ámbito educativo (Zabala & Arnau, 2007) y desde una perspectiva constructivista sociocultural (Moreno, 2012; Perrenoud, 2011; Pimienta, 2012).

Definiendo qué son las competencias

Derivado de la revisión documental, en la tabla 1, se presentan las definiciones de competencias, aunque en el análisis se consideraron algunas otras aportaciones de los autores. En relación con estas, se identificaron los elementos que deben estar presentes en el constructo competencias.

Tabla 1

Definición de competencias.

Autor	Definiciones de competencias
Perrenoud (2008)	“una competencia permite hacer frente regular y adecuadamente, a un conjunto o familia de tareas y de situaciones, haciendo apelación a las nociones, a los conocimientos, a las informaciones, a los procedimientos, los métodos, las técnicas y también a las otras competencias más específicas” (p. 3)
Cano (2008)	“es un saber combinatorio y que no se transmite, sino que el centro de la competencia es el sujeto-aprendiz que construye la competencia a partir de la secuencia de las actividades de aprendizaje que movilizan múltiples conocimientos especializados.” (p. 5)
Universidad de Deusto (como se cita en Villa y Poblete, 2004)	“se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores” (p. 8)
Sarramona (2007)	“las competencias son la síntesis de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten actuar de manera eficaz ante una situación” (p. 32)

Ferreiro (2011)	“formaciones psicológicas superiores que integran conocimientos de un área de desempeño, las habilidades de un tipo u otro, generalmente de varios tipos, así como actitudes y valores consustanciales a la realización de una tarea en pos del logro de los objetivos planteados con buenos niveles de desempeño en un contexto socio cultural determinado” (p. 19)
Zabala & Arnau (2007)	“[...] la competencia consistirá en la intervención eficaz en los diferentes ámbitos de la vida, mediante acciones en las que se movilizan, al mismo tiempo y de manera interrelacionada, componentes actitudinales, procedimentales y conceptuales” (p. 27)
Sevillano García (como se cita en Leví-Orta & Ramos-Méndez, 2012)	“Una competencia supone valores, actitudes y motivaciones, además de conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas, todo formando parte del ser integral que es la persona, una persona inserta en un determinado contexto, en el que participa e interactúa, considerando también que aprende de manera constante y progresiva a lo largo de toda su vida” (p. 627)
Moreno (2012)	“una competencia es más que el dominio de conocimientos y habilidades. Ésta incluye la capacidad para satisfacer demandas complejas, poniendo y movilizandoo recursos psicosociales” (p. 6)

A manera de análisis de contenido, de estos conceptos se extrajeron algunos elementos siguiendo la metodología de Zabala & Arnau (2007), quienes proponen las siguientes interrogantes como ejes de análisis:

¿Qué es? lo que se define como competencia.

¿Para qué? lo que se espera poner en práctica.

¿De qué manera? condición de calidad o efectividad de la

competencia.

¿Dónde? espacio o contexto donde se pondrá en práctica la competencia.

La reflexión, dio acceso a identificar similitudes y diferencias entre los componentes.

En la tabla 2 se presentan los resultados de la deconstrucción de las definiciones.

Tabla 2

Análisis de contenido de las definiciones de competencia.

Autor	¿Qué es?	¿Para qué?	¿De qué manera?	¿Dónde?
Perrenoud (2008)	Capacidad	Hacer frente regular y adecuadamente a una familia de situaciones	Movilizando conocimientos, informaciones, (saberes) procedimientos, métodos, técnicas (hacer) y otras competencias	--
Cano (2008)	Saber combinatorio	Movilizar múltiples conocimientos especializados (saberes)	Actividades de aprendizaje secuenciales	--
Villa & Poblete (2004)	Capacidad	--	Integración y activación de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores	--
Sarramona (2007)	Capacidad	Actuar de manera eficaz ante una situación	Aplicando conocimientos, habilidades y actitudes	--
Ferreiro (2011)	Capacidad	Realización de una tarea en para el logro de objetivos con buenos niveles de desempeño	Integrando conocimientos, habilidades, así como actitudes y valores	Contexto socio cultural determinado
Zabala & Arnau (2007)	Capacidad	Intervenir de manera eficaz en diferentes ámbitos de la vida real	Movilizando, interrelacionada y simultánea de componentes actitudinales, procedimentales y conceptuales	--

Sevillano García (como se cita en Levi-Orta & Ramos-Méndez, 2012)	Aptitud	Participar e interactuar en diferentes contextos	Aplicación de valores, actitudes y motivaciones, además de conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas	--
Moreno (2012)	Capacidad	Satisfacer demandas complejas	Dominio de conocimientos, habilidades y movilizándolo recursos psicosociales	--

Después de analizar las ideas principales aportadas por las definiciones, a manera de síntesis se concluye que las competencias:

- Consideran tres dominios interrelacionados y simultáneos: conocimientos (saber), capacidades (saber hacer) y actitudes y valores (ser).
- El saber se refiere al abordaje cognitivo y comprensión de los contenidos académicos (conceptos, hechos y procedimientos) propios de la disciplina o disciplinas desde los que se aborda la formación profesional establecida en el currículo oficial; el saber hacer son formas o modos concretos de aplicar o poner en práctica el conocimiento; se relacionan con el dominio de técnicas, metodologías, toma de decisiones, entre otros derivadas de las disciplinas; el ser, actitudes relacionadas con las formas y valores de las comunidades científicas con los que se afrontan las relaciones, los problemas, situaciones que conforman el trabajo. (Barrón, 2009; De Miguel Díaz, et al, 2006; Medina-Rivilla, 2010)
- Los tres componentes, en su conjunto, les proporcionan a los sujetos las condiciones y recursos para actuar como capacidad o habilidad ante situaciones (Zabala & Arnau, 2007).
- Son acciones eficaces que apoyan la realización de tareas, hacer frente a diferentes situaciones, resolver problemas de distinto tipo o atender demandas complejas; en cualquier ámbito personal, profesional o laboral.
- Su construcción o desarrollo requiere de contextos

y recursos socioculturales creados o considerados de manera expreso y no improvisados para el logro del aprendizaje esperado.

En el contexto profesional, Zabala y Arnau, (2007) así como Navío, (2005) señalan que una persona que recibe un proceso de formación formal desarrolla competencias específicas con sustento en los conocimientos, habilidades y actitudes que se derivan de las comunidades científicas que conforman la profesión y tienen relación con los contextos laborales donde puede desarrollarse el egresado. Se refieren aquellas competencias (específicas o profesionales) que son propias de cada profesión pero que tienen relación con las competencias de otras profesiones con las que se comparten contenidos disciplinares o corresponden a las mismas áreas de conocimiento (Hawes & Corvalán, 2005).

En Modelo educativo (UJAT, 2005) y el plan de estudios del gestor y promotor cultural (UJAT, 2016), hacen referencia a la formación de sujetos de pregrado en competencias genéricas y específicas. En el caso del estudio que se está realizando solo se contemplaron las segundas, que corresponden a las competencias profesionales del gestor y promotor cultural que les dan identidad ante otras profesiones y reconocimiento en los ámbitos laborales relacionados con la cultura en todas sus manifestaciones.

El perfil de egreso en el currículo del gestor y promotor de la cultura

El segundo momento consistió en analizar los rasgos del perfil de egreso que está plasmado en el plan de estudios de pregrado de los gestores y promotores culturales de la División Académica de Educación y Artes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT, 2016). Se llevó a efecto la revisión del perfil en comparación con elementos curriculares: (1) análisis de las competencias específicas; (2) las asignaturas que conforman las líneas curriculares; (3) las horas asignadas por líneas curriculares, (4) objetivos generales de las asignaturas y su relación con las capacidades manifiestas en las competencias específicas.

El Modelo Educativo (UJAT, 2005) señala que la estructura organizativa de los planes de estudio de pregrado agrupa las asignaturas en cuatro áreas de formación: general; sustantiva profesional; integral profesional y transversal. Este programa educativo, además de este tipo de clasificación, contempla cinco líneas curriculares: (1) Promoción y difusión; (2) Administración y gestión cultural; (3) Cultura e identidad; (4) Educación y cultura e (5) Investigación cultural (UJAT, 2016).

En este contexto, la estructura curricular del plan de estudios la forman 50 asignaturas (41 asignaturas obligatorias y 9 optativas) de las que el estudiante debe cursar 46 que equivalen a 277 créditos del Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos (SATCA). De estas, 41 son obligatorias y cinco optativas; estas últimas son de elección personal de acuerdo con el interés de especialización del estudiante.

Las asignaturas que integran el área de formación general son 12, de las cuales cinco corresponden a las asignaturas institucionales; dos corresponden a la línea curricular de administración y gestión cultural; dos a la línea curricular de Educación y Cultura; dos a la línea de cultura e identidad; y una asignatura a la línea curricular de promoción y difusión. El área de formación general representa el 22% del valor crediticio de formación.

Pretende propiciar la comprensión teórica del entorno y de las disciplinas que coadyuvan a la formación de gestores y promotores culturales (UJAT, 2016).

Con respecto al área sustantiva profesional, en ésta se ubica el mayor porcentaje crediticio (49 %) que equivalen a 23 asignaturas obligatorias. Siete asignaturas corresponden a la línea curricular de Administración y gestión cultural; seis a la línea de Promoción y difusión; cinco conciernen a la línea de Cultura e identidad; cuatro pertenecen a la línea de Educación y cultura y, una a la línea de Investigación cultural. El objetivo de estas es formar al gestor y promotor de la cultura a partir del abordaje disciplinar y el desarrollo de competencias específicas relacionadas con la profesión (UJAT, 2016).

El área de formación integral profesional pretende profundizar en el desarrollo de competencias específicas vinculando los contenidos con el campo laboral. Se plantea que, para alcanzar este propósito, se requiere cursar nueve asignaturas (que representan el 19% del total de créditos); dos obligatorias de la línea de Administración y gestión curricular; dos obligatorias de la línea de Investigación cultural; cuatro optativas que se elegirán de un listado de nueve asignaturas distribuidas en dos líneas curriculares: cuatro de Administración y gestión cultural y cinco de Promoción y difusión. La optativa cinco, corresponde a una asignatura de aprendizaje independiente que se desarrolla con el cumplimiento de una de las siguientes actividades académica-científica: elaboración y presentación de ponencia; diseño y presentación de cartel científico; exposición artística y avances de proyectos de investigación (UJAT, 2016).

En relación con el área de formación transversal, se contemplan dos asignaturas; ambas corresponden a la línea curricular de investigación cultural. También se considera el desarrollo del Servicio Social y la Práctica Profesional. El propósito de esta área sugiere el desarrollo del pensamiento crítico y habilidades investigativas

desde una perspectiva transdisciplinar, así como vincular la formación del gestor y promotor cultural con la experiencia laboral desde una visión plural, humanista y colaborativa (UJAT, 2016).

El plan de estudios (UJAT, 2016) establece que, al cursar las asignaturas propuestas y con la realización del Servicio Social y la Práctica Profesional, el gestor y promotor cultural desarrollará las competencias del perfil de egreso. Asimismo, explica en el plan de estudios (UJAT, 2016), el perfil de egreso está conformado por cinco competencias específicas.

Es preciso reconocer que la formación profesional del gestor y promotor cultural no es la suma de asignaturas, sino es algo más complejo, donde convergen diversos aspectos como lo político, lo curricular, los procesos de enseñanza y aprendizaje (desde lo conceptual, lo reflexivo y lo práctico), entre otros; dicho de otro modo, el desarrollo de competencias no es la acumulación de conocimientos,

o memorización de técnicas, procedimientos y valores. La competencia es susceptible de ser aprendida y, por lo tanto, puede ser enseñada partiendo de las condiciones que para esto se establezcan en el proceso formativo; que pueden favorecer o limitar su evolución o consecución.

Se aclara entonces que, el análisis del perfil de egreso con respecto a algunos elementos del plan de estudios identificó lo que <<oficialmente>> debe alcanzar el estudiante que se forma en éste y las condiciones curriculares que se le ofrecen para transitar hacia la consecución de estas.

Siguiendo la postura señalada, en la tabla 3 se presentan las competencias y un primer análisis curricular. Este consistió en establecer, a nivel descriptivo, la relación de las competencias con las líneas curriculares y el número de asignaturas que se considera deben cursarse para construir las competencias específicas esperadas.

Tabla 3

Perfil de egreso: relación entre competencias, líneas curriculares y número de asignaturas.

Perfil de egreso/ competencias específicas	Línea curricular	Número de asignaturas
Aplicar los principios teóricos y metodológicos de la administración y la gestión cultural para dirigir organizaciones e implementar proyectos en instituciones públicas y privadas tomando en cuenta los criterios de eficacia y eficiencia.	Administración y gestión cultural	11 asignaturas obligatorias Además de 4 asignaturas optativas que de esta línea el estudiante puede elegir.
Justificar los diversos escenarios de las identidades del entorno para la gestión y promoción de proyectos pertinentes al contexto sociocultural, considerando la pluralidad cultural y el respeto a la diversidad.	Cultura e identidad	7 asignaturas obligatorias
Generar procesos formativos para la gestión y promoción de proyectos culturales, con base en una dimensión socio- histórico y vinculante de la educación y la cultura.	Educación y cultura	6 asignaturas obligatorias
Manejar metodologías de indagación para desarrollar proyectos de intervención en el ámbito de la cultura para contribuir con alternativas para la solución de problemas, con pertinencia y compromiso social.	Investigación cultural	5 asignaturas obligatorias 7 asignaturas obligatorias
Aplicar estrategias y herramientas para la creación, difusión y promoción de proyectos culturales sustentables, a partir de elementos teóricos-prácticos, con pleno respeto a la diversidad cultural.	Promoción y difusión	Además de 4 asignaturas optativas que de esta línea el estudiante puede elegir.

Nota: Adaptado de plan de estudios de LGPC (UJAT, 2016)

Con este de análisis se identificó que la línea curricular de Administración y gestión cultural es la que contempla el mayor número de asignaturas para el desarrollo de la competencia (11) que representa el 26% del total; seguidas de las líneas de Cultura e identidad y Promoción cultural con siete cada una; que corresponde al 15%, respectivamente. Seguidas de la línea de Educación y cultura (seis asignaturas, 13%) e Investigación cultural (cinco, 11%). Esta condición puede favorecer en mayor o menor medida el desarrollo o construcción de las competencias, porque se dispone de un número determinado de horas para el desarrollo de estas. Se concluye que, la competencia referida a la gestión dispone de un mayor número de posibilidades académicas para su conformación: actividades de aprendizaje, prácticas educativas, estrategias de evaluación y otros.

Según el SATCA (Secretaría de Educación Pública-Asociación Nacional de Universidades de Instituciones de Educación Superior [SEP-ANUIES], 2007) con el que se

asignan las horas y el valor crediticio a las asignaturas en los planes de estudios de pregrado de la UJAT, en la tabla 4 se presentan las horas de docencia frente a grupo, horas de trabajo de campo supervisado y horas de trabajo independiente de las asignaturas que integran cada línea curricular.

Este cálculo se realizó con el siguiente algoritmo: multiplicando el número de horas (de cada tipo de hora que contempla el SATCA) de cada asignatura, que conforman una línea curricular, por 16 semanas (que comprende un ciclo escolar); sumando cada resultado y obteniendo el total de horas asignadas por línea curricular.

Es importante mencionar que en el análisis de las horas no se consideraron las asignaturas optativas, en virtud de que éstas varían con base en la elección de asignaturas por línea curricular (Administración y gestión cultural y Promoción y difusión) que hace cada estudiante.

Tabla 4

Horas dispuestas en el currículo oficial para el desarrollo de competencias genéricas del gestor y promotor cultural.

Líneas curriculares	No. de asignaturas obligatorias	Créditos SATCA			Horas totales por línea curricular
		Horas de docencia frente a grupo	Horas de trabajo campo supervisado	Horas de trabajo independiente	
Administración y gestión cultural	11	928	96	0	1,024
Cultura e identidad	7	640	0	0	640
Educación y cultura	6	560	0	0	560
Investigación cultural	5	448	48	0	496
Promoción y difusión	7	592	144	0	736

Nota: Adaptado de plan de estudios de LGPC (UJAT, 2016)

En una trayectoria escolar (UJAT, 2016), la competencia específica, que corresponde a la línea de Administración y gestión cultural, es la que dispone de más horas para que el gestor cultural logre desarrollarla. En comparación la línea de Investigación cultural que dispone de un 56.25% de horas menos con respecto a la línea de Administración y gestión cultural.

Las horas docentes frente a grupo SATCA se refieren a las horas que se imparten frente a grupo y en las cuales donde se abordan conocimientos conceptuales, teóricos y/o prácticos, entre otros. Las horas de campo de trabajo supervisado SATCA, son las horas asignadas para el desarrollo de actividades de vinculación laboral o social para la realización de prácticas educativas o de investigación, el servicio social, práctica profesional, verano de investigación, entre otros (SEP-ANUIES, 2007).

En la tabla 4 se observa que las horas docentes frente a grupo SATCA concentra el mayor número de horas, que se traducen en el tiempo disponible y espacios académicos para el abordaje de contenidos conceptuales, procedimentales, actitudinales, estrategias de enseñanza, de aprendizaje y evaluación para el desarrollo de las competencias específicas. Por las características de este tipo de horas frente a grupo se hace relevante el valor de la experiencia y de las actividades de aprendizaje que

integren los constructos que conforman las competencias en sus dimensiones teórica y práctica. Entonces es notable que se promuevan diversos contextos en donde se resuelvan problemas “la resolución de casos, el aprendizaje por resolución de problemas[...] pueden ubicarnos en escenarios diferentes y ayudarnos a proyectar nuestros conocimientos y a mostrar, en consecuencia, nuestro grado de competencia” (Cano, 2008, p. 12).

Un segundo análisis de contenido de las expresiones que definen cada competencia específica consistió en identificar, a partir de los componentes explícitos, los conocimientos, habilidades y actitudes que se espera que el gestor y promotor cultural debe desarrollar al concluir su formación profesional. En relación con los tres dominios que conforman la competencia: conocimientos (saber), capacidades (saber hacer) y actitudes y valores (ser) se establecieron tres interrogantes ¿Qué es necesario saber? ¿Qué se debe saber hacer? ¿Cómo se debe ser? que guiaron el análisis de las competencias que, en su conjunto, conforman el perfil de egreso del gestor y promotor cultural.

En la tabla 5 se presentan los elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales identificados en las competencias específicas del perfil de egreso del gestor y promotor cultural.

Tabla 5

Elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales de las competencias del gestor y promotor cultural.

Competencias específicas	¿Qué es necesario saber? (conocimientos)	¿Qué se debe saber hacer? (capacidades)	¿Cómo se debe ser? (actitudes/valores)
Línea curricular: Administración y gestión cultural			
Aplicar los principios teóricos y metodológicos de la administración y la gestión cultural para dirigir organizaciones e implementar proyectos en instituciones públicas y privadas tomando en cuenta los criterios de eficacia y eficiencia.	Principios teóricos y metodológicos de la administración y la gestión cultural.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir organizaciones. • Implementar proyectos en instituciones públicas y privadas. 	Con criterios de eficacia y eficiencia.
Línea curricular: Cultura e identidad			

Justificar los diversos escenarios de las identidades del entorno para la gestión y promoción de proyectos pertinentes al contexto sociocultural, considerando la pluralidad cultural y el respeto a la diversidad.	Escenarios y contextos socioculturales	Justificar, gestionar y promover proyectos	Con pluralidad y respeto a la diversidad cultural
Línea curricular: Educación y cultura			
Generar procesos formativos para la gestión y promoción de proyectos culturales, con base en una dimensión socio- histórico y vinculante de la educación y la cultura.	Dimensión socio- histórico y vinculante de la educación y la cultura.	Gestionar y promover proyectos culturales	No se indica
Línea curricular: Investigación cultural			
Manejar metodologías de indagación para desarrollar proyectos de intervención en el ámbito de la cultura para contribuir con alternativas para la solución de problemas, con pertinencia y compromiso social.	Metodologías de indagación	<ul style="list-style-type: none"> Manejar metodologías Desarrollar proyectos de intervención cultural Solucionar problemas 	Con pertinencia y compromiso social.
Línea curricular: Promoción y Difusión			
Aplicar estrategias y herramientas para la creación, difusión y promoción de proyectos culturales sustentables, a partir de elementos teóricos-prácticos, con pleno respeto a la diversidad cultural.	Estrategias, herramientas, así como elementos teóricos-prácticos de difusión y promoción	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar estrategias y herramientas Crear, difundir y promocionar proyectos culturales sustentables 	Con respeto a la diversidad cultural

Nota: Análisis basado en el plan de estudios (UJAT, 2016).

A partir de esta revisión se establece que las competencias específicas del perfil de egreso del gestor y promotor cultural contemplan los tres componentes que deben estar implícitas en estas. Sin embargo, se identifica que semánticamente algunas de las competencias no se expresan con claridad; como se percibe en las líneas de Educación y cultura y Cultura e identidad los componentes conceptuales de las competencias son confusos. En los componentes procedimentales y actitudinales hay mayor precisión en lo que se espera que el estudiante sepa hacer y actuar, o sea, en qué aplicará los conocimientos o cómo responderá ante situaciones diversas.

Derivado de este análisis las capacidades que se esperan que el agente cultural desempeñe son: aplicar/ implementar; dirigir; justificar; gestionar; promocionar/ promover/difundir; generar/desarrollar/crear; manejar,

solucionar. Siendo la <<aplicación >> el nivel de desempeño de competencia que más se menciona en estos rasgos del perfil de egreso.

En relación con estas capacidades, se llevó a efecto un tercer análisis curricular. Se revisaron los propósitos generales expresados en los programas sintéticos de las asignaturas y se contrastaron con las capacidades identificadas. Se utilizó una matriz de doble entrada mediante la cual se identificaron las capacidades que se promueven en las asignaturas obligatorias en relación con las capacidades identificadas en las competencias del perfil de egreso. No se consideraron en este análisis las asignaturas institucionales ya que éstas promueven competencias genéricas (ver tabla 6).

Tabla 6

Matriz de relación: capacidades del perfil de egreso con propósitos de asignaturas.

Asignaturas obligatorias	Capacidades identificadas por línea curricular								
	aplicar/ implementar	dirigir	justificar	gestionar	promover/ difundir	generar/ desarrollar/ crear	manejar	solucionar	otras
1.Técnicas de Diagnóstico	X								
2.Gestión de la Cultura									analizar
3. Administración y Cultura de la Organizaciones									identificar
4.Psicología de la Organización									analizar
5.Economía de la Cultura	X								
6. Relaciones Públicas para la Gestión Cultural									conocer
7. Procuración de Fondos							X		
8. Gestión de Espectáculos Escénicos	X								
9. Proyectos de Negocios Culturales							X		
10. Diseño de Proyectos Culturales	X								
11. Desarrollo y Evaluación de Proyectos Culturales							X		
12. Cultura y Vida Cotidiana									indagar
13. Diversidad Cultural			X						
14. Patrimonio Tangible e Intangible							X		
15. Estudios de la Significación									examinar
16. Tabasco y su Cultura									analizar
17. Cultura, Turismo y Desarrollo Sustentable									comprender
18. Estética e Identidad									interpretar
19. Historia de la cultura									indagar
20. Taller Cultural									comprender
21. Políticas y Legislación Culturales	X								
22. Museografía									interpretar
23. Procesos de Formación Artística							X		
24. Diseño de Programas de Estudio							X		
25. Investigación Acción							X		
26. Diseño de Proyectos de Investigación Cultural							X		
27. Desarrollo de Proyectos de Investigación Cultural									redactar
28. Metodologías Aplicadas a la Investigación Cultural									diferenciar
29. Técnicas e Instrumentos de Investigación	X								
30. Promoción Cultural									analizar
31. Metodología de la Promoción Cultural	X								

32. Organización de Eventos Culturales		X
33 Diseño Gráfico	X	
34. Construcción de Imágenes Audiovisuales	X	
35. Creación de Públicos		X
36. Mercadotecnia y Publicidad Cultural	X	

| Conclusiones

En la matriz se identificaron hallazgos interesantes. Con respecto a los componentes de las capacidades de las competencias específicas que tienen mayor presencia en los programas de asignaturas son aplicación (10 asignaturas) y generar/aplicar (10 asignaturas) y con menor carga, justificar (1 asignatura). Aunque las siguientes capacidades, identificadas en los programas de estudios, no están consideradas en las competencias específicas, se identificaron con menor intensidad, pero de forma significativa: analizar (5 asignaturas); interpretar (2 asignaturas); comprender (2 asignaturas). Otras que se mencionan menos y son poco significativas, son: identificar (1 asignatura); conocer (1 asignatura); examinar (1 asignatura); redactar (1 asignatura) y diferenciar (1 asignatura).

La identificación y cuantificación de las competencias descritas en el perfil de egreso y en los propósitos de las asignaturas extrajeron comparaciones significativas que podrán ser consideradas en la formulación del instrumento para la evaluación de estas. El análisis del perfil de egreso, respecto a los contenidos conceptuales y actitudinales, señalados en los programas de estudios sintéticos, generará un segundo nivel de diagnóstico (Sagastizabal & Perlo, 2002) más profundo para identificar y comprender los saberes, actitudes y valores que, junto con las capacidades, gradualmente se deben desarrollar.

No se puede caer en el error de que una competencia debe ser fácil de observar y evaluar, porque entonces se reduciría a la experiencia y al saber hacer, eliminado los elementos intelectuales y actitudinales. De ahí la prioridad de que, semánticamente se expresen con claridad y congruencia con la intención del conjunto de asignaturas que conforman cada línea curricular. Esto propiciará que la enseñanza se oriente a generar las condiciones académicas para que los estudiantes sean capaces de aplicar los conocimientos y responder a las situaciones que los ámbitos laboral y personal les planteen.

En este primer acercamiento, se identificó a partir de los análisis curriculares, que el gestor y promotor cultural de la UJAT tiene como competencia: aplicar sus capacidades para:

- dirigir organizaciones, grupos o recursos culturales;
- administrar organizaciones culturales,
- planificar e implementar proyectos culturales,
- gestionar recursos culturales,
- promocionar y difundir proyectos o recursos culturales, y
- desarrollar proyectos de investigación para intervenir en problemáticas o necesidades culturales.

En una profesión con pocas décadas de profesionalización

en la educación superior y que se nutre de diferentes disciplinas es imperante analizar, qué son las competencias y qué capacidades se espera desarrollar a través de estas y contribuir a la formación de un profesional que requiere ser reconocido laboral, académica, social y por otras comunidades científicas. Se espera que mediante la evaluación de las competencias se generen conocimientos para la toma de decisiones a nivel Institución y academia en pro de la formación de estos agentes culturales.

| Referencias

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. <https://cutt.ly/NeapkSmb>
- Barrón, T. M. C. (2009). Docencia universitaria y competencias didácticas. *Perfiles Educativos*, 31(125), 76-87. <https://cutt.ly/ieapblqP>
- Bayardo, (2018). Repensando la gestión cultural en Latinoamérica. *En praxis de la gestión cultural*. Editorial Universidad Nacional de Colombia. <https://cutt.ly/ceao2EHl>
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Siufi, G., & Wagenaar, R. (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. *Proyecto tuning*. Editorial Universidad de Deusto. <https://cutt.ly/xean3mJy>
- Cano, G. M. E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado: Revista de currículum y formación del profesorado*, 12(3), 1-16. <https://cutt.ly/ueapb3Pz>
- De Miguel Díaz, M., Alfaro Rocher, I. J., Apodaca Urquijo, P., Arias Blanco, J. M., García Jiménez, E., Lobato Fraile, C., & Pérez Boullosa, A. (2006). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el marco del EEES*. Editorial Universidad de Oviedo. <https://cutt.ly/Uean3V7r>
- Diccionario de la Real Academia Española (2022). <https://www.rae.es/>
- Hawes, B. G., & Corvalán, V. O. (2005). *Construcción de un perfil profesional universidad de Talca*. <https://cutt.ly/Keao8PTv>
- Ferreiro, R. (2011). Tres vértices del triángulo de las competencias didácticas: teoría, metodología y método. *Revista complutense de educación*, 22(1), 11-23. <https://cutt.ly/FeapnUwk>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill Education.
- Leví-Orta, G., & Ramos-Méndez, E. (2013). Componentes de las competencias en los nuevos grados de algunas universidades españolas. *Revista de Educación*, (362), 623-658. <https://cutt.ly/leao70mj>
- Mariscal, J. (2011). Avances y retos de la profesionalización de la gestión cultural en México. *Revista Digital de Gestión Cultural*, 1(2). <https://cutt.ly/weao5lYF>
- Mejía-Castillo, H. J. (2017). La investigación evaluativa una alternativa para la valoración de proyectos educativos. *Revista Iberoamericana de Bioeconomía y Cambio*, 3(5). <https://cutt.ly/Neao56sV>
- Medina-Rivilla, A. M. (2010). Formación y desarrollo de competencias básicas y profesionales. En Domínguez-Garrido. *Investigación e innovación de la docencia universitaria en el Espacio Europeo de educación superior*. <https://cutt.ly/Heao6HQn>
- Moreno O. T. (2012). La evaluación de competencias en educación. *Sinéctica. Revista Electrónica de Educación*, (39), 1-20. <https://cutt.ly/ueapqzMb>
- Mulder, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. *Revista Europea de Formación Profesional*, (40), 5-24. <https://cutt.ly/neapwwb5>
- Navío, G. A. (2005). Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional. *Revista de Educación*, (337), 213-234. <https://cutt.ly/beapwAOI>
- Secretaría de Educación Pública-Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

- [SEP-ANUIES]. (2007). *El Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos*. Editorial SEP-ANUIES <https://cutt.ly/heapru0h>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE]. (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un mundo mejor*. Editorial Santillana en colaboración con Cálamo y Cran. <https://cutt.ly/LeaprmcI>
- Oyola, M. A., & Padilla, L. M. (2012). El reto frente a la globalización: la competitividad desde un enfoque sistémico. *Gestión & Desarrollo*, 9(1), 161-173. <https://cutt.ly/geapt4D3>
- Perrenoud, Ph. (2008). Construir las competencias, ¿Es darle la espalda a los saberes? *Revista de Docencia Universitaria, monográfico II: Formación centrada en competencias*, 1-8 <https://cutt.ly/Veapy6Yw>
- Perrenoud, Ph. (2011). *Construir competencias desde la escuela*. Editorial J. C. Sáez Editor y Alejandría (Segunda edición)
- Pimienta, P. J. H. (2012). *Las competencias en la docencia universitaria. Preguntas frecuentes*. Editorial Pearson.
- Rojas, C. I. R. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277-297. <https://cutt.ly/MeapWfWH>
- Sarramona, J. (2007). Las competencias profesionales del profesorado de secundaria. *Estudios Sobre Educación*, (12), 31-42. <https://cutt.ly/Ceapdj0>
- Sagastizabal, M. A., & Perlo, C. (2002). *La investigación-acción como estrategia de cambio en las organizaciones: cómo investigar en las instituciones educativas*. Editorial Stella y Ediciones la Crujía.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT]. (2005). *Modelo Educativo*. Editorial UJAT. <https://cutt.ly/BeapfhOi>
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT]. (2011). *Reglamento de Servicio Social y Práctica Profesional*. Editorial UJAT. <https://cutt.ly/HeapfBed>
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT]. (2016). *Plan de estudios de la Licenciatura en Gestión y Promoción de la Cultura*. División Académica de Educación y Artes. Editorial UJAT.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT]. (2023). Sistema de actas de profesores. Servicios escolares de la UJAT.
- Villa, A., & Poblete, M. (2004). Practicum y evaluación de competencias. *Profesorado: Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 8(2), 1-19 <https://cutt.ly/GeaphCS4>
- Zabala, A., & Arnau, L. (2007). *Once ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias*. Editorial GRAÓ (Primera edición).