



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA  
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE  
POSGRADO**

**“HACIA UN MODELO DE GESTIÓN CULTURAL COMO  
GENERADOR Y FORTALECEDOR DEL SENTIDO DE IDENTIDAD  
UNIVERSITARIA BUAP”**

**DIRECTORA:**  
M.A. Sara Morales García

**TESIS**  
Para Obtener el Grado de  
**Maestro en Administración.**

**PRESENTA:**  
María del Rocío Villegas Martínez

**Puebla, Pue. 18 de febrero de 2015**



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE  
POSGRADO**

**“HACIA UN MODELO DE GESTIÓN CULTURAL COMO  
GENERADOR Y FORTALECEDOR DEL SENTIDO DE IDENTIDAD  
UNIVERSITARIA BUAP”**

**DIRECTOR:**

M. A. Sara Morales García

**TESIS**

Para Obtener el Grado de  
**Maestro en Administración**

**PRESENTA:**

María del Rocío Villegas Martínez

**Puebla, Pue. 18 de febrero de 2015**



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Directora de la Tesis** denominada: **"HACIA UN MODELO DE GESTIÓN CULTURAL COMO GENERADOR Y FORTALECEDOR DEL SENTIDO DE IDENTIDAD UNIVERSITARIA-BUAP"**, elaborada por la alumna de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** de nombre:

**MARÍA DEL ROCÍO VILLEGAS MARTÍNEZ**


Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 19 de febrero de 2015

Atentamente



**M.A. Sara Morales García**



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Asesora de la Tesis** denominada: "**HACIA UN MODELO DE GESTIÓN CULTURAL COMO GENERADOR Y FORTALECEDOR DEL SENTIDO DE IDENTIDAD UNIVERSITARIA-BUAP**", elaborada por los alumnos de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** de nombre:

**MARÍA DEL ROCÍO VILLEGAS MARTÍNEZ**

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 19 de febrero de 2015

Atentamente



**Dra. María Rosa López Mejía**



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de **Asesora de la Tesis** denominada: **"HACIA UN MODELO DE GESTIÓN CULTURAL COMO GENERADOR Y FORTALECEDOR DEL SENTIDO DE IDENTIDAD UNIVERSITARIA-BUAP"**, elaborada por los alumnos de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** de nombre:

**MARÍA DEL ROCÍO VILLEGAS MARTÍNEZ**

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 19 de febrero de 2015

Atentamente

**Dra. Alicia Gómez Martínez**





**BUAP**

Oficio No. FCP-SIEP/022/15  
Asunto: Digitalización de Tesis

**C. MARÍA DEL ROCÍO VILLEGAS MARTÍNEZ**

PRESENTE

Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la tesis denominada **“HACIA UN MODELO DE GESTIÓN CULTURAL COMO GENERADOR Y FORTALECEDOR DEL SENTIDO DE IDENTIDAD UNIVERSITARIA - BUAP”**, a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN**.

Sin más por el momento, quedo de ustedes.

**ATENTAMENTE**

*“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”*

H. Puebla de Z., 20 de febrero de 2015

**M.A. ELISA GUILLERMINA DEL PERPETUO SOCORRO RUIZ RENDÓN**  
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado.

c.c.p. SIEP  
ECA/ERR\*

**Facultad  
de Contaduría  
Pública**

Blvd. Valsequillo 70, Col. Universidades Ciudad  
Universitaria, Puebla Pue. C.P. 72570  
Posgrado Edificio F, planta baja  
01 (222) 229 55 00 ext. 5554 y 7673

Agradecimientos:

A mis padres Salvador y Socorro, por haber hecho de mi la persona que soy,  
y que donde quiera que estén, sé que están orgullosos de mí.

A mi hija Hannia, por ser el motor que le da sentido a mi vida.

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es mostrar y analizar los principales resultados sobre la función de los Talleres Artísticos y Actividades Culturales que se realizan en beneficio de la comunidad universitaria de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en el caso específico de la Facultad de Contaduría Pública; a partir de un muestreo aleatorio, de corte transversal y descriptivo se pretende determinar los valores que participan como generadores y fortalecedores de una identidad universitaria BUAP. Los valores permiten construir estilos de vida y tomar decisiones que generan la mejor o peor forma de vivir en comunidad. La implementación de un Modelo de Gestión Cultural en la FCP-BUAP, permitirá una mayor participación por parte de los alumnos en los Talleres Artísticos y las Actividades Culturales que organiza la Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura BUAP y que estas sean a su vez, sean generadoras y fortalecedoras de un sentido de Identidad Universitaria BUAP.

**PALABRAS CLAVE:** Identidad universitaria, modelo de gestión cultural, cultura, talleres artísticos, actividades culturales, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura (VEDC-BUAP), Facultad de Contaduría Pública (FCP-BUAP), gestión cultural, generador, fortalecedor.

## INDICE GENERAL

I. INTRODUCCIÓN .....	ix
II. JUSTIFICACIÓN .....	x
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	xi
A. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	xii
IV. OBJETIVOS.....	xii
A. Objetivo General .....	xii
B. Objetivos Particulares.....	xiii
V. HIPÓTESIS.....	xiii
Variable Independiente .....	xiv
Variable Dependiente .....	xiv
VI. DISEÑO METODOLÓGICO.....	xv
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	15
1. ARTE, CULTURA E IDENTIDAD .....	15
1.1 Concepto e Historia del Arte .....	15
1.1.1 Concepto de Arte .....	15
1.2 Concepto e historia de cultura .....	18
1.2.1 Concepto de Cultura .....	18
A. Clasificación de la cultura (Cavalli, 2007):.....	19
1.3 Desarrollo histórico del traspaso cultural en América Latina.....	19
1.4 Orígenes, desarrollo y futuro de la cultura en la BUAP.....	22
1.4.1 Aspecto Legal que regula la Cultura en la BUAP .....	24
1.5 La Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura, sus orígenes y evolución. ....	26
1.6 Historia de la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP.....	31
1.7 Identidad cultural Latinoamericana .....	31

1.8 Los Valores: su naturaleza y características .....	34
A. La Identidad Universitaria, Indispensable en el futuro profesional. ....	36
2. ASPECTOS CONCEPTUALES Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS .....	38
DE GESTIÓN CULTURAL .....	38
2.1 Concepto de Gestión Cultural: .....	38
2.2 Evolución histórica del término Gestión Cultural en Europa. ....	39
2.3 Evolución de la gestión cultural en Latinoamérica, en el caso de .....	40
Argentina.....	40
2.4 Elementos de la gestión cultural .....	43
2.5 Agentes de la Gestión Cultural.....	44
2.6 Estrategias de la Gestión Cultural.....	45
2.7 Del Animador al Gestor Cultural.....	45
2.8 Funciones del Gestor Cultural.....	46
2.9 Características del Gestor Cultural .....	47
2.10 Competencias del Gestor Cultural: .....	48
2.11 Tipos de Gestores Culturales:.....	48
2.12 Políticas Culturales .....	49
2.12.1 Políticas Públicas territoriales .....	50
2.13 Metodología para la Gestión Cultural.....	52
2.14 Administración de las organizaciones culturales.....	55
A. El proceso Administrativo dentro de las organizaciones.....	56
Culturales:.....	56
B. Modelos de administración de organizaciones culturales (CONACULTA, 2006).....	62
2.15 Modelos de Gestión Cultural .....	67
2.16 Indicadores Culturales .....	72
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	76
Cuestionario No. 1 Información General del alumno y Conocimiento de la VEDC- BUAP. ....	77

Cuestionario No. 2 Identidad.....	78
2.1 Análisis de Resultados.....	78
<b>CAPITULO III. PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN CULTURAL PARA LA</b>	
<b>FCP-BUAP .....</b>	<b>110</b>
3.1 Recurso Humanos .....	111
3.2 Recursos Financieros .....	112
3.3 Funciones que se proponen como parte de la Gestión Cultural .....	112
3.4 Enfoque de la Gestión Cultural .....	113
3.5 El Gestor Cultural deberá encargarse de:.....	114
3.6 Funciones del Gestor Cultural.....	114
3.7 Características del Gestor Cultural .....	115
3.8 Competencias Gestor Cultural .....	116
3.9 Políticas Culturales .....	116
3.10 Proceso Administrativo .....	117
3.11 Investigación de mercado .....	120
<b>CAPITULO IV. MODELO DE GESTIÓN CULTURAL PARA LA</b>	
<b>IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES ARTÍSTICOS Y ACTIVIDADES</b>	
<b>CULTURALES EN LA FCP-BUAP Y QUE ÉSTOS SEAN GENERADORES Y</b>	
<b>FORTALECEDORES DE UN SENTIDO DE IDENTIDAD UNIVERSITARIA.....</b>	<b>122</b>
Objetivo general.....	122
Objetivos particulares.....	122
Política General .....	123
Políticas Específicas .....	123
<b>CAPITULO V. CONCLUSIÓN .....</b>	<b>131</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>135</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>144</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL .....</b>	<b>146</b>

## INDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1. Cuatrimestre que cursan los encuestados .....	79
GRÁFICA 2. Generación a la que pertenecen los encuestados.....	79
GRÁFICA 3. Horario de clases de los encuestados.....	80
GRÁFICA 4. Género de los encuestados.....	80
GRÁFICA 5. Edades de los encuestados. ....	81
GRÁFICA 6. Estado Civil de los encuestados.....	81
GRÁFICA 7. Situación laboral de los encuestados. ....	82
GRÁFICA 8. Conocimiento de los encuestados de las funciones de la VEDC- BUAP. ....	82
GRÁFICA 9. Conocimiento de los encuestados de la ubicación de la VEDC-BUAP. .....	83
GRÁFICA 10. Conocimiento de las funciones que realiza la VEDC-BUAP.....	83
GRÁFICA. 11 Asistencia de los encuestados y donde se llevó a cabo la actividad. .....	84
GRÁFICA 12. Asistencia de los encuestados a presentaciones de danza. ....	84
GRÁFICA 13. Asistencia de los encuestados a conferencias. ....	85
GRÁFICA 14. Asistencia de los encuestados a Exposiciones fotográficas. ....	85
GRÁFICA 15. Asistencia de los encuestados a Exposiciones Pictóricas. ....	86
GRÁFICA 16. Asistencia de los encuestados a conciertos. ....	86
GRÁFICA 17. Asistencia de los encuestados a películas. ....	87
GRÁFICA 18. Asistencia de los encuestados a otras actividades culturales. ....	87
GRÁFICA 19. Asistencia de los encuestados a Talleres de Teatro. ....	88
GRÁFICA 20. Asistencia de los encuestados a Talleres de Danza. ....	88
GRÁFICA 21. Asistencia de los encuestados a Talleres de Guitarra.....	89

GRÁFICA 22. Asistencia de los encuestados a Talleres de Canto. ....	89
GRÁFICA 23. Asistencia de los encuestados al Taller de Baile.....	90
GRÁFICA 24. Asistencia de los encuestados a otros talleres. ....	90
GRÁFICA 25. Grado de conocimiento de los encuestados de las actividades que realiza la VEDC-BUAP. ....	91
GRÁFICA 26. Medio de difusión de la VEDC-BUAP .....	91
GRÁFICA 27. Utilidad de la página internet CCU-BUAP para los encuestados...	92
GRÁFICA 28. Utilidad para los encuestados de la Página WEB VEDC-BUAP.....	92
GRÁFICA 29. Utilidad de la página Web de la VEDC-BUAP para los encuestados. ....	93
GRÁFICA 30. Actualización de la Página Web de la VEDC-BUAP.....	93
GRÁFICA 31. Conocimiento de la Página Web de la VEDC-BUAP.....	94
GRÁFICA 32. Claridad de la información que contiene la Página Web. de la VEDC-BUAP. ....	94
GRÁFICA 33. Motivos de inasistencia . ....	95
GRÁFICA 34. Horarios de clase.....	95
GRÁFICA 35. Horarios de trabajo. ....	96
GRÁFICA 36. Otras actividades que impiden la participación de los encuestados. ....	96
En cuanto al análisis de resultados del segundo instrumento del bloque uno, se observó lo siguiente: .....	97
GRÁFICA 37. Actividades culturales (AC) que transmiten conocimientos, actitudes y valores.....	97
GRÁFICA 38. Actividades Culturales para la vida y la convivencia del entorno...	97
GRÁFICA 39. Valores éticos, estéticos y artísticos que asume el encuestado como propios e incorpora en su vida personal.....	98

GRÁFICA 40. Desarrollo integral del encuestado, que lo hace valioso(a) único (a) con características propias y originales.....	98
GRÁFICA 41. Desarrollo de la capacidad creativa de encuestado. ....	99
GRÁFICA 42. Identificación del encuestado con las actividades culturales que se realizan en la Facultad de Contaduría Pública. ....	99
GRÁFICA 43. El encuestado reconoce y respeta las diferencias los grupos sociales y culturales, presentes en nuestro país y en el mundo.....	100
GRÁFICA 44 Impacto de las conferencias para la vida y el comportamiento del encuestado con otras personas .....	100
GRÁFICA 45. Desarrollo, autoestima, confianza y disciplina del encuestado mediante conferencias. ....	101
GRÁFICA 46. Pensamiento reflexivo y autónomo para el encuestado mediante conferencias.....	101
GRÁFICA 47. Generación de conciencia mediante conferencias sobre temas como: adicciones, violencia, enfermedades de transmisión sexual, depresión, obesidad, anorexia, etc .....	102
GRÁFICA 48. Los temas anteriores como generadores de bienestar físico, emocional, social y espiritual para los encuestados.....	102
GRÁFICA 49. Desarrollo destrezas y capacidades que impactan cada etapa de tu desarrollo como estudiante. ....	103
GRÁFICA 50. Transmisión de valores de las Actividades Culturales que identifican a los encuestados. ....	103
GRÁFICA 51. Capacidad de los encuestados de desarrollar capacidades.....	104
GRÁFICA 52. La VEDC-BUAP crea condiciones de desarrollo de los encuestados. ....	104
GRÁFICA 53. Los ambientes y entornos de las AC, generan bienestar. ....	105

GRÁFICA 54. Valoración de la Identidad del encuestado.....	105
GRÁFICA 55. Cambio de conducta del encuestado desde que salió de la preparatoria hasta llegar a la etapa universitaria.....	106
GRÁFICA 56. Cambio de los ideales de los encuestados desde que salió de la preparatoria, hasta llegar a la etapa universitaria.....	106
GRÁFICA 57. Cambio en la forma de ser del encuestado por encajar en el grupo de jóvenes de la FCP-BUAP. ....	107
GRÁFICA 58. El encuestado se percibe como una unidad con sus compañeros, directivos, profesores de la FCP- BUAP. ....	107
GRÁFICA 59. Los cambios en la conducta del encuestado están relacionados con los compañeros que se considera afín.....	108
GRÁFICA 60. Los cambios en la conducta están relacionados con sentir que pertenece a un grupo definido.....	108
GRÁFICA 61. Sentimiento de orgullo de pertenecer a la comunidad de la FCP-BUAP. ....	109
GRÁFICA 62. Insignia con la que el encuestado se identifica más.....	109.

## **INDICE DE ANEXOS**

CUESTIONARIO No. 1 Información General y conocimiento de la Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura BUAP.....	136
CUESTIONARIO No. 2 Identidad.....	139

## I. INTRODUCCIÓN

Una de las actividades cualitativas más importantes que realiza la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), en beneficio de la comunidad universitaria, lo constituyen las diferentes actividades culturales que se realizan por parte de la Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura (VEDC-BUAP).

Para dar cumplimiento a éstas funciones sustantivas en el ámbito de la cultura, se necesita dar proyección a las manifestaciones culturales y promover la participación de sus miembros así como la de su entorno social, favoreciendo así a la sociedad y a los individuos que participan en ella. En este sentido se generará un vínculo de universidad-cultura-sociedad coherente con su época y su entorno.

Lo anterior, permitirá considerar la necesidad de reflexionar sobre las dimensiones, tendencia y objetivos de la cultura y así poder proponer un nuevo modelo de gestión cultural universitario; sin dejar de lado la importancia de la obtención de recursos materiales, humanos y financieros para la promoción de la cultura tanto adentro como hacia afuera de la BUAP.

Desde un enfoque humanista integrado a la promoción de la cultura en la educación superior, permitirá que la educación no solo se quede en educación especializada, sino que constituya una educación general e integral. La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), mediante la Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura (VEDC-BUAP), desarrolla programas culturales, que participan en la formación del estudiante, mismas que fortalecen su trayectoria y su desempeño académico; es importante identificar hasta qué punto la BUAP es generadora de valores en los estudiantes, dígame en éste caso la Identidad Universitaria.

Todo lo anterior, permitirá orientar éticamente a la juventud, desde los principios humanistas con espíritu cívico, creativo, crítico; así mismo contribuir a la formación de profesionales capaces de ser líderes en los ámbitos económicos, sociales y culturales, a nivel nacional e internacional.

El objetivo de este trabajo es proponer un Modelo de Gestión Cultural, que permita una mayor participación de los estudiantes de la Facultad de Contaduría Pública (FCP-BUAP) en los Talleres Artísticos y Actividades Culturales, y que estas a su vez sean generadoras y fortalecedoras de un sentido de Identidad Universitaria BUAP.

## **II. JUSTIFICACIÓN**

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) es un organismo público descentralizado del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Tiene por objeto la prestación de servicios educativos a nivel medio superior y superior; así como la realización de investigaciones científicas, tecnológicas, humanísticas así como el estudio, preservación, acrecentamiento y difusión de la cultura.

La BUAP cuenta con el reconocimiento a nivel nacional e internacional por su quehacer académico y de investigación así como por la pertinencia de sus funciones sustantivas como es el caso de la extensión y difusión de la cultura.

Una de las actividades más importantes que se realizan en beneficio de la comunidad universitaria se constituye por parte de la Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura (VEDC-BUAP), quien se encarga de implementar programas y proyectos dirigidos a los estudiantes para que éstos tengan acceso a la ciencia, cultura, artes y tecnología lo cual redundará en una educación integral; para tal efecto se han creado espacios físicos en las Unidades Académicas-BUAP y el

Complejo Cultural Universitario-BUAP, lugares en donde los estudiantes tienen acceso al esparcimiento y el aprendizaje.

La VEDC-BUAP mediante el programa la “Cultura Avanza” realiza programas como: Talleres Artísticos y Actividades Culturales en las unidades académicas-BUAP, como un factor importante para la formación integral de los alumnos de la BUAP ya sea de nivel medio superior y superior.

El propósito de este trabajo de investigación es conocer la pertinencia de la implementación de un Modelo de Gestión Cultural en la VEDC-BUAP que permita mejorar el conocimiento y participación de los alumnos en los Talleres Artísticos y las Actividades Culturales que se realizan en la FCP-BUAP y que estos a su vez generen y fortalezcan el sentido de Identidad Universitaria BUAP.

### **III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Considerando que la identidad universitaria es un factor importante en cualquier institución universitaria, la pertenencia también se expresa mediante acciones que promueven los valores universales los cuales desarrollan en el estudiante sus capacidades intelectuales y espirituales; es importante saber si la instalación de espacios para el desarrollo de las actividades culturales han generado la participación de los estudiantes y si éstos lo han sentido como algo suyo, lo que a su vez los llevará al cuidado, protección y preservación de dichos recintos.

Una de las actividades más importantes que realiza la VEDC-BUAP es generar un beneficio cualitativo para la comunidad universitaria mediante actividades como: Talleres Artísticos que permitan desarrollar las habilidades de los alumnos: Danza, pintura, escultura, oratoria, y Actividades Culturales: Exposiciones fotográficas, pictóricas, entre otras; para contribuir a la difusión de la cultura,

conciertos de todos los géneros musicales, ferias de mantenimiento de las tradiciones, mismos que se han puesto al alcance de la comunidad universitaria así como del público en general.

## **A. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

Este trabajo de investigación pretende dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

¿Es necesaria la implementación de un Modelo de Gestión Cultural en la VEDC-BUAP que permita mejorar el conocimiento y participación de los alumnos en los Talleres Artísticos y las Actividades Culturales que se realizan en la FCP-BUAP y que éstos a su vez generen y fortalezcan el sentido de identidad universitaria-BUAP?

## **IV. OBJETIVOS**

### **A. Objetivo General**

El propósito de este trabajo de investigación es proponer un Modelo de Gestión Cultural que permita una mayor participación de los estudiantes de la FCP-BUAP, en los Talleres Artísticos y las Actividades Culturales y que estas a su vez generen un sentido de Identidad Universitaria-BUAP.

## **B. Objetivos Particulares**

1. Diagnosticar si la comunidad universitaria de la FCP-BUAP conoce, desarrolla y participa en los Talleres Artísticos y las Actividades Culturales que realiza la VEDC-BUAP.
2. Elaborar un instrumento que permita determinar en los alumnos de la FCP, el grado de utilización de los Talleres Artísticos y participación en las Actividades Culturales en su unidad académica, así como conocer el grado en que éstas han participado como generadoras y fortalecedoras del sentido de Identidad Universitaria-BUAP.
3. Analizar los resultados que se obtengan de la aplicación de los instrumentos en los estudiantes de la FCP-BUAP.
4. Proponer un Modelo de Gestión Cultural que permita el conocimiento y participación de los alumnos de la FCP-BUAP en los Talleres Artísticos y las Actividades Culturales que se realizan por parte de la VEDC-BUAP.

## **V. HIPÓTESIS**

Es necesario implementar un Modelo de Gestión Cultural, para mejorar el conocimiento y participación de los estudiantes de la FCP-BUAP en los Talleres Artísticos y Actividades Culturales que se realizan por parte de la VEDC-BUAP para generar y fortalecer el sentido de identidad universitaria BUAP.

**Variable Independiente:** Modelo de Gestión Cultural.

**Variable Dependiente:** Mejorar los procedimientos de gestión, generar y fortalecer el sentido de identidad universitaria.

## **VI. DISEÑO METODOLÓGICO**

El diseño metodológico de esta investigación es de tipo documental, empírico, de corte transversal y descriptivo, que pretende determinar cuáles son los valores que participan como generadores de una Identidad Universitaria en los alumnos de la FCP-BUAP, y que a su vez permita desarrollar programas de intervención y mejora, con el fin de participar como generador y fortalecedor de una identidad universitaria en los estudiantes, lo que repercutirá en un futuro, en la imagen que den los egresados de la FCP-BUAP al exterior, teniendo esto implicaciones en el prestigio institucional.

# **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

## **1. ARTE, CULTURA E IDENTIDAD**

### **1.1 Concepto e Historia del Arte**

Para poder entender el concepto de cultura, es necesario en primera instancia saber los orígenes del arte y la estética, ya que las disciplinas que se han desarrollado dentro del arte, son actualmente las distintas formas y expresiones de la sociedad.

#### **1.1.1 Concepto de Arte**

El arte es la actividad, acto o facultad creativa del ser humano (Planeta, 1991), que valiéndose de la materia, imagen y sonido aplica sus facultades sensoriales, estéticas e intelectuales (Larousse, 2003).

El arte, del latín *ars* y del griego *tekne* es las actividades humanas que se basan en ciertos conocimientos el artista puede alcanzar a realizar algo bello (Segura, Gómez Sañudo, & Lugo Vázquez, 2008).

Como se ha visto el concepto de arte no tiene una definición específica, ya que el término puede ser usado de muchas formas; por tal razón es importante considerar que a través de la historia este concepto se ha entendido de diferentes maneras.

En la antigua Grecia, el estilo artístico se caracterizaba por buscar la belleza ideal, la cual se definía como la armonía de las partes en el todo, Platón fue el primer filósofo que trató el tema del arte, y él manifestaba que la realidad no estaba en las cosas sino en las ideas, por lo tanto el artista al producir un objeto con su arte, ya

estaba reproduciendo lo que es la mimesis (Altmann, 1997) de manera contraria para Aristóteles, las artes tienen una función imitativa, ya que la mimesis o imitación es la base del aprendizaje (Segura *et al*, 2008).

Las primeras manifestaciones del Arte en Roma, nacieron con la influencia etrusca dentro de la forma de arte figurativo, y aunque también pudo pensarse que era una imitación de arte griego, el espíritu del artista romano era totalmente diferente, de lo cual surgen dos variantes, la exaltación del hombre a través del retrato y la obra pública (ingeniería) dándole a la obra un carácter utilitario y funcional (Wikipedia, 2012).

En Italia a fines del siglo XIV hasta alrededor de 1600, fue un periodo de grandes logros y cambios culturales, a principios del siglo XV se detecta como característica fundamental el mecenazgo, el intelectualismo y la curiosidad por la cultura clásica. La palabra Renacimiento representa un nuevo interés de la cultura. Estos cambios tuvieron su apogeo en las clases altas y para la mayoría de la población representó un cambio de vida, en comparación con la Edad Media, el Renacimiento es conocido por sus logros culturales, por las creaciones literarias de escritores como Maquiavelo, obras de arte como las de Miguel Ángel, así como de arquitectura como la Basílica de San Pedro en Roma (Segura *et al*, 2008).

El arte moderno abarca desde mediados del siglo XV hasta ciertos ámbitos del siglo XVIII, en donde el arte se reconoce como la historiografía del arte, la estética, la teoría y el mercado del arte, mismo que pretende diferenciar una parte de la producción artística que representa la experimentación y la de oposición que es lo académico que sería la tradición; asimismo es una forma innovadora de entender la teoría y la función del arte, en donde el valor de las llamadas artes figurativas, ya no son la imitación de la naturaleza o su representación. Con la invención de la fotografía esta función artística se convirtió en algo accesorio, ante esta situación los artistas llegaron a la abstracción experimentando nuevos puntos de vista,

generando nuevas ideas sobre la naturaleza, los materiales y las funciones artísticas (Wikipedia, 2012).

El Romanticismo nació a finales del siglo XVIII como una reacción revolucionaria en Alemania y en el Reino Unido, dando como resultado un movimiento cultural y político en contra del racionalismo de la ilustración y el clasismo; en donde la prioridad son los sentimientos y la búsqueda de una libertad auténtica. Las manifestaciones artísticas del arte se basan en la manera de sentir y concebir la naturaleza, la vida y al hombre mismo, en donde la emoción personal del artista está dotada de una imaginación única y creadora, las expresiones artísticas que se desarrollaron en ese periodo fueron la prosa, algunos géneros de novela y folletines; el teatro fue un excelente canal de comunicación que permitió expresar los anhelos de libertad y sentimiento nacional; la estética se basa en los sentimientos y en la emoción, en donde se cree que la música pinta y revela al mundo los sentimientos que le rodea. Otra alternativa fue el realismo, que se inspiró en el nuevo capitalismo, trayendo consigo efectos sociales como la sátira, la denuncia, las temáticas de enfermedad, la prostitución, los vicios, la pobreza, la locura, la suciedad (Enciclopedia, 2012).

En el Siglo XIX, con respecto a las artes, se realizó una introspección al pasado, para dar inicio a la racionalidad. En esta época se marca una nueva arquitectura, que encuentra su origen en el pasado para evolucionar y combinar con los estilos arquitectónicos de una nueva estructura, el movimiento Arts&Crafts contempló al desarrollo industrial y tecnológico como una posibilidad para destacar la figura del artesano y obtener una mayor producción; a mediados de siglo, el desarrollo provocado por la Revolución Industrial, llevó al artista a olvidarse del tema de la política para enfocarse al tema social. No existía ningún tipo de belleza más que la de su misma realidad y el artista debía plasmarla tal cual era, sin embellecerla. Así mismo, la Revolución Industrial no solo trajo consigo innovación

técnica, sino que cambió las relaciones productivas y sociales, y con esto la posición del artista frente al cliente (Wikipedia, 2012).

## **1.2 Concepto e historia de cultura**

### **1.2.1 Concepto de Cultura**

Cultura se define como el conjunto de conocimientos literarios, artísticos y científicos adquiridos, que caracterizan a una sociedad (Diccionario Planeta, 1991).

El término cultura, del latín *cultus*, se refiere al cultivo del espíritu humano, así como de las habilidades intelectuales del hombre, por lo que se podría decir que la cultura es un tejido social que abarca formas y expresiones de una determinada sociedad; sus como costumbres, rituales, vestimenta, prácticas y formas de ser, así como normas o reglas de comportamientos, son incluidos en la cultura (UNESCO, 2009).

Del latín *cultus*, participio de *colere*, que significa cultivar, cuidar del campo o del ganado. En el siglo XIII este vocablo se designaba a una parcela cultivada. Más adelante se refiere a una acción como cultivar la tierra o cuidar del ganado. De aquí proviene el origen de las palabras agricultura, apicultura, puericultura, entre otras.

A partir del siglo XVIII, éste vocablo adquiere el significado que tiene en la actualidad. Y por cultura se entenderá al conjunto de conocimientos y saberes que ha acumulado la humanidad a lo largo de la historia, mismos que participan en la formación de la mente humana. Como cualquier ser humano, que pertenece a una determinada cultura, la cual modela sus pensamientos e inquietudes (Almudena, 2009).

## **A. Clasificación de la cultura (Cavalli, 2007):**

La Cultura se puede clasificar de la siguiente manera:

- a) Por su grado de desarrollo: Primitiva, civilizada, pre-alfabeta, alfabeta.
- b) Por su definición: Tópica, histórica, estructural y simbólica.
- c) Por su extensión: Universal, total y particular.
- d) Por su carácter dominante: Sensista, racional e ideal.
- e) Por su dirección: Pos-figurativa, configurativa y re-figurativa.

### **1.3 Desarrollo histórico del traspaso cultural en América Latina**

En el trabajo realizado por Beltrán (1961), el traspaso cultural en América Latina fue mecánico, ya que la sociedad cristiana no participaba por igual en un patrimonio común. Los esfuerzos de los misioneros por una comunidad para todos, fracasaron ante una estructura económica que establecía la división de castas de los grupos sociales, fijando la hidalguía de los españoles como un *status*, del que privaban a los pobladores y descendientes criollos. El establecimiento de la universidad respondió a la necesidad de un pequeño grupo de conquistadores y pobladores por preservar la cultura de la contaminación por las formas de vida indígena; así mismo la colonización impuso a los indígenas sus formas de vida sociales, económicas y religiosas de manera selectiva. Negaron a los indios, los negros y sus mezclas, el ingreso a la universidad y abrieron las puertas sólo a las élites, por lo que se determinaba que la educación universitaria era una educación de castas, en ésta época la universidad tuvo funciones muy limitadas. El establecimiento de los colegios jesuitas constituyó un reto permanente a la universidad, misma que gozó de nombre y prestigio en la sociedad Señorial, pero su autonomía estaba sujeta a reglas estrictas de religión, las cuales se establecieron en el movimiento de la Contra Reforma. En la época de la Ilustración y las Revoluciones Francesa y Norteamericana que, al democratizar y liberar a la

sociedad, sentaron las bases para el movimiento de independencia del régimen colonial.

El desarrollo de las ciencias naturales y el método experimental al demostrar que el conocimiento se puede incrementar, modificaron los supuestos de la cultura y dieron pie para la creación del concepto de educación, como una obligación del estado para una formación integral. Esta entidad tomó la función de nacionalizar los bienes del clero y la universidad real orientó las enseñanzas hacia la popularización, secularización y la gratuidad. El estado naciente tuvo que apelar al préstamo de patrones culturales ajenos, para construir un nuevo sistema educativo y los únicos que se encontraban disponibles eran los patrones liberales franceses, así surgió la enseñanza laica, dominada por la ciencia positiva, aunque el idioma en el que se impartía era una lengua prestada, el francés.

La investigación y la difusión cultural estaban a cargo de academias científicas y literarias que pronto tomaron la suficiente importancia para hacer una clara distinción entre catedrático, profesional dedicado a la docencia y académico, profesional dedicado a la creación literaria o al fomento de la ciencia. Aún en este momento persistía un dual sistema de educación, la educación para el pueblo, con escuelas industriales para los hombres y de labores manuales para las mujeres, que era la meta más alta de la escuela normal, en cambio la educación de la minoría disponía de manera privada de liceos, gimnasios, colegios y escuelas nacionales profesionales, a las cuales solo accedían individuos de los sectores populares que aspiraban a elevar su status social. En esta época la educación superior todavía era una educación de clase.

Los movimientos sociales que se dieron antes y después de las dos guerras mundiales, sacudieron a las repúblicas latinoamericanas; el desarrollo tecnológico de los países industrializados influyeron en el fortalecimiento de la urbanización, la industrialización y la modernización de Latinoamérica, por lo que todo esto influyó

en el proceso de cambio cultural, el cual se vio respaldado por la formación de las condiciones de subsistencia de las estructuras nacionales de la época.

La estructura universitaria, fue la primera en sufrir el impacto del proceso de cambio en 1918, por el movimiento de Reforma de Córdoba, que se dio en todos los países latinoamericanos. La Reforma, dio como resultado la autonomía de la institución, dándose la separación de la Universidad del Estado, lo cual dio un paso adelante en la democratización de la institución. La conquista de la libertad de cátedra y de investigación permite a la universidad entregar al pueblo los logros obtenidos mediante el pensamiento libre y así calificar la autonomía. En virtud del desarrollo de la universidad latinoamericana, ésta dejó de ser una simple institución dedicada a la docencia, investigación y la difusión cultural, para convertirse en una fuerza política, que en algunas ocasiones y en épocas de crisis equilibra y hace posible el juego democrático.

La universidad latinoamericana es una entidad de derecho público con capacidad jurídica para adquirir derechos y obligaciones, así como para tener una organización y gobierno propio. Sus bases constitutivas están contenidas en una carta o en su estatuto orgánico, el cual conquistó al lograr su autonomía. Así mismo la universidad se obliga a formar profesionales, técnico o investigadores; esto es ciudadanos útiles al país que contribuyan a satisfacer las necesidades sociales del país, la nación y el mundo. No existe un organismo de cultura general que tenga por objeto la educación superior *per se* que no conduzca a la obtención de un título profesional, sino más bien al cultivo de la ciencia, la creación artística y literaria y a la preparación para la vida cotidiana. La universidad actual, es un ente vivo y dinámico que experimenta un proceso de cambio en su organización y en sus funciones, por lo que se encamina a cumplir con los requerimientos de la sociedad y seguirla en sus transformaciones. Además de los órganos de docencia e investigación, las universidades latinoamericanas cuentan dentro de su estructura con un cierto número de unidades administrativas, designadas como direcciones

o servicios, con funciones: contables, manejo de personal, orientación pedagógica, atención escolar, actividades deportivas y culturales, ediciones, entre otros.

La dirección de extensión universitaria, se encarga de la difusión cultural y es sin duda la más importante ya que en la actualidad las universidades ponen mayor énfasis a la función social de la universidad, que busca un acercamiento con el pueblo mediante la implementación de programas de tipo informal, con misiones culturales como es el caso de México, y con centros de desarrollo de la comunidad, los cuales son atendidos de manera general por maestros y estudiantes universitarios.

La universidad latinoamericana tiene tres funciones esenciales: la docencia, la investigación y la difusión de cultural, en su estructura constitutiva, el régimen está orientado a desempeñar su función social considerando que las funciones universitarias esenciales hacen de la universidad una institución productiva. Las labores de extensión universitaria encargadas de difundir el conocimiento y valiéndose de los medios de comunicación accesible, ha logrado abordar un gran sector de la población.

#### **1.4 Orígenes, desarrollo y futuro de la cultura en la BUAP.**

Según la Gaceta Histórica de la BUAP, "Tiempo Universitario" (Gaceta Histórica, 1999), el Colegio del Espíritu Santo, se fundó el 15 de abril de 1587, fecha en que Don Melchor de Covarrubias otorgó la escritura. Los orígenes del Colegio están ligados con la Historia de la Compañía de Jesús de la Nueva España. El 14 de abril de 1578, el cabildo de la Ciudad de Puebla, solicitó al provincial de los jesuitas en la Nueva España, la fundación de una institución educativa se llamó Colegio del Espíritu Santo. Por lo que el 9 de mayo del mismo año, los jesuitas tomaron su residencia en esta ciudad. El 4 de abril de 1937, quedó legalmente constituida la Universidad de Puebla, a iniciativa del general Maximino Ávila

Camacho, la universidad quedó a merced de los dictados del gobierno, lo que motivaría a movimientos universitarios, posteriores. Durante 1956-1987, la autonomía de la Universidad era un anhelo desde 1937 y diecinueve años más tarde en 1956, se hace realidad. El 1 de abril de 1987, los diputados de LIX Legislatura sometieron al Congreso de Estado la iniciativa de declarar Benemérita a la Universidad Autónoma de Puebla, iniciativa que fue aprobada en la sesión del 2 de abril de 1987, emitiéndose el decreto correspondiente (Tiempo Universitario, 1999).

La Gaceta Universitaria “Tiempo Universitario” (Gaceta Univeritaria,1999) manifiesta que en la primera década del siglo XXI la comunidad universitaria de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, se ha colocado en un lugar de privilegiado, cumpliendo con las palabras que Juan Torres Bodet soñó para la universidades mexicanas: “Puesto que la juventud necesita de un aliento digno de la ideas de la verdad y la libertad en cuyo acuerdo reconocemos la tradición más honrosa del pensamiento universitario, deben ser testimonio cada día más eficiente de esa tradición las casas de estudio, sí. Casa de inteligencia, innegablemente. Pero, al mismo tiempo, casas de solidaridad social en cuyos recintos aprenda el hombre a comprender su destino propio y a servir el de todos sus semejantes. Casas, por consiguiente, de paz activa, donde se formen buenos profesionales, buenos especialistas, buenos investigadores, pero sin olvidar que al mejor profesional, al más profundo especialista en las relaciones sociales que sus trabajos pueden y deben favorecer” (Gaceta Universitaria, *Et al* 1999).

En la actualidad una de las funciones clave de al universidad es, la de conservar, crear, defender y difundir la cultura, estudiar y revelar la realidad y los estados de conciencia nacionales, con una finalidad teórica y práctica de orientación del pensamiento colectivo y de servicio social, contribuyendo al desarrollo de la personalidad cultural propia y de la sociedad en la que actúa, la universidad no puede permanecer ajena a la vida cívica de los pueblos, ya que tiene la misión de formar generaciones creadoras, llenas de energía, de fe, conscientes de su destino

y su pueblo histórico al servicio de la democracia de libertad y dignidad de los hombres, creando en los universitarios una consciencia social, que les permita ser partícipes de los deberes que hacia ella tienen. Por lo tanto la misión de la extensión universitaria y la difusión cultural es la de proyectar y promover los conocimientos, estudios e investigaciones de la universidad y permitir a todos participar en la cultura universitaria, contribuir al desarrollo social y la elevación de nivel espiritual y moral, intelectual y técnico de la sociedad.

#### **1.4.1 Aspecto Legal que regula la Cultura en la BUAP**

En el Estatuto Orgánico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, vigente al 5 de febrero de 2013, se señala los fines que tiene la universidad y lo que corresponde al ámbito de la Cultura (BUAP, 2013).

En el Título primero: del Objeto y fines de la Universidad, en el Capítulo Primero, en las Disposiciones Generales se aprecia el siguiente artículo:

Artículo 7.- Para la realización de su objeto y fines, la Universidad desarrollará, además, las siguientes actividades (BUAP, 2013, pág 12):

- I. Fomentará y organizará la investigación científica, tecnológica y humanística.
- II. Organizará y desarrollará la docencia a nivel medio superior y superior en sus diversas modalidades.
- III. Promoverá y organizará todas aquellas actividades encaminadas a la actualización de las profesiones en ejercicio y coadyuvará a vigilar el correcto desempeño de su función profesional y social.

- IV. Acrecentará, conservará y difundirá la cultura universal y nacional en sus diversas expresiones, sin discriminación de carácter ideológico o político.
- V. Formulará planes y celebrará convenios de cooperación nacional e internacional en materia de docencia, investigación y extensión y difusión de la cultura.

En el Capítulo Tercero de las funciones sustantivas de la universidad manifiesta en él (BUAP, 2013 pág. 15):

Artículo 17.- Los planes, programas y actividades que la Universidad desarrolle en el ámbito de la extensión y difusión de la cultura se sustentará en los siguientes postulados:

- I. Por su naturaleza, la extensión y difusión de la cultura es función sustantiva cuyo propósito es proyectar las transformaciones que se producen en la institución y en la sociedad, integrándolas y realimentándolas con un sentido de corresponsabilidad.
- II. La extensión y difusión de la cultura promoverá la educación y la cultura en toda la sociedad, contribuirá a su desarrollo, preservará su identidad y divulgará las principales expresiones de la cultura universal.
- III. Sus áreas estratégicas serán la difusión, divulgación y promoción de la cultura, el arte y el conocimiento.
- IV. La extensión y difusión de la cultura aprovechará las fortalezas institucionales para el desarrollo de sus tareas y multiplicar sus resultados e impactos.

El Capítulo Quinto, de los Consejos por Función manifiesta en el:

Artículo 84.- El Consejo de Extensión y Difusión de la Cultura tendrá, además, las atribuciones siguientes (BUAP, 2013 pág. 30):

- I. Propiciar la vinculación y la coordinación de las Unidades Académicas en materia de extensión y difusión de la cultura y procurar el fortalecimiento e integración de las funciones de docencia e investigación con la de extensión y difusión de la cultura.
- II. Impulsar la presentación de exposiciones artísticas, concursos, audiciones, presentaciones teatrales y exhibiciones cinematográficas de interés cultural.
- III. Proponer a los miembros del Consejo Editorial de la Universidad.
- IV. Supervisar la elaboración y continua actualización del catálogo de los bienes que conforman el patrimonio histórico y cultural de la Universidad y promover su preservación, conservación y difusión.
- V. Las demás que establezcan las normas y disposiciones reglamentarias de la universidad.

### **1.5 La Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura, sus orígenes y evolución.**

Según la Gaceta histórica de la BUAP, "*Tiempo Universitario*" (2009), la extensión y difusión cultural de alguna manera siempre ha estado presente en la universidad; desde que era Colegio del Estado, ésta se llevaba a cabo por medio

de veladas literarias, festivales, homenajes y creación del museo industrial y comercial, inaugurado el 28 de mayo de 1925. Con la transformación del Colegio del Estado en Universidad de Puebla, en 1937, se continuó con las labores de extensión. En 1951, el Rector Horacio Labastida Muñoz, se comprometía a que la universidad difundiría la cultura del pueblo por medio de brigadas culturales que irían periódicamente a los centros de mayor población, a hacer estudio sobre salubridad, revisión dental, preceptos cívicos, sociales y servicios jurídicos gratuitos para gente necesitada.

El Rector Guillermo Borja Osorno señalaba, en 1952, que la universidad tenía tres funciones fundamentales: la formación profesional, difusión de la cultura e investigación científica. Borja expresa que los institutos de difusión cultural, conocidos como de extensión universitaria, eran mecanismos por cuyo medio la universidad establece relaciones con la colectividad, adaptando sus actividades a las necesidades de cada grupo social, en los aspectos artístico, económico y jurídico. De acuerdo con el rector Santillana, que dirigió la Universidad durante 1956-1959, la extensión universitaria estaba integrada por los departamentos de idiomas, arte dramático, arqueología e historia, prensa y propaganda, además de la realización de actividades en el Salón de Actos, Salón Barroco, de Proyecciones y el otorgamiento de becas. Años más tarde, en la administración de Manuel Lara y Parra de 1962-1965, la extensión universitaria dependía directamente de la Secretaría General. Para 1965 existía el Ateneo de la Escuela de Derecho y Ciencia Sociales, se fundaron el Ateneo Universitario y los Ateneos de las escuelas de Medicina y Filosofía y Letras, impulsándose con esto las actividades culturales y manifestaciones artísticas dentro de la universidad.

En 1966 la extensión universitaria no estaba consolidada como departamento; aunque en la Administración de José F. Garibay en 1965-1967 se seguía expresando la importancia de crear el departamento de extensión universitaria y servicio social, como una necesidad de que la universidad

contribuyera a la resolución de los problemas de la sociedad y la aplicación por parte de aquella, para crear los mecanismos adecuados para la prestación del servicio social a que están obligados los pasantes de las distintas carreras existentes.

Entre 1967-1971 la universidad estuvo presidida por la junta de administración, en este periodo la extensión y difusión cultural se vio enfocada a la promoción del deporte universitario, a cargo del departamento de educación física. El Rector Sergio Flores Suárez afirmaba que la extensión universitaria, realizada a través del servicio social, pretendía no ser un requisito legal a cumplir, sino parte esencial de la formación del estudiante, poniéndose en práctica lo aprendido al servicio de la población.

En 1975 el Rector Luis Rivera Terrazas, expresaba que la extensión universitaria jugaba un papel importante dentro de la universidad; además contribuía hacia las masas, estableciendo comunicación con las clases trabajadoras, irrumpiendo el elitismo de las universidades burguesas. En ese sentido la extensión debía comenzar desde los inicios de la vida universitaria y ampliarse en los niveles superiores. En 1976 se presenta ante el Honorable Consejo Universitario, el proyecto para transformar el departamento de extensión universitaria y servicio social en dirección de extensión universitaria con dos departamentos: servicio social y difusión cultural.

En 1991 la Dirección de extensión se convirtió en Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura. El Lic. Pedro Alonso Fernández fue el primer Vicerrector. El estatuto orgánico, en su art. 18, establecía que los planes, programas y actividades que desarrollaría la universidad se sustentaría en los siguientes postulados: la actuación universitaria tendría como objetivo el compromiso social y la vocación universitaria; se proponía proyectar dinámica y coordinadamente la cultura y vincular mutuamente al pueblo y a la universidad procurando el desarrollo

social, cultural, moral, intelectual y científico, mediante la crítica y formulación de propuestas; se basaría en un conjunto de estudios y actividades culturales, filosóficas, científicas, técnicas y artísticas; proyectaría, regional y nacionalmente, los conocimientos, estudios, investigaciones de la universidad, contribuyendo al desarrollo social económico, político e intelectual de la sociedad poblana y mexicana.

Entre sus metas estaba generar programas de divulgación científica, tecnológica y humanística; de difusión de las artes, intercambios con instituciones culturales; mejorar el sistema bibliotecario; contar con canales de radio y televisión y difundir el patrimonio universitario. En el plan de trabajo de la Dirección de Difusión Cultural, en el apartado tercero sobre políticas generales de difusión artística, se expresaba que la difusión cultural adoptaría las siguientes medidas: desarrollar programas que mantenga el más alto nivel de calidad de los artistas, y de la prestación del servicio, atender la diversidad de intereses existentes en el público y lograr que los programas sean en su mejor parte autofinanciables. Las actividades que desarrollaba la extensión no solo se llevaban a cabo en la ciudad de Puebla o en las instalaciones de la universidad, sino en el ámbito regional y nacional. La elaboración de carteles, programas, trípticos, boletos, pendones y todo aquello que tuviera que ver con el diseño, también estaba considerada por la extensión.

En el Plan General de Desarrollo 1998-2001 (Gaceta Histórica, 2009), se propuso impulsar una política cultural que respondiera a las expectativas de la comunidad universitaria y al mismo tiempo que la sociedad accediera a las manifestaciones artísticas; por lo que se pretendía la creación del fondo universitario para el fomento artístico y cultural de Puebla. El Rector Enrique Doger Guerrero expresaba que la concepción que se tenía sobre el objetivo y razón de ser de la extensión universitaria, había sufrido modificaciones, resultado de la transformación de la sociedad y las demandas estudiantiles; reflejándose en las propuestas de los

Planes de Desarrollo. De esta forma en el Plan de Desarrollo Institucional 2006-2009 (Gaceta Histórica, 2009) se pretenderá que la extensión garantizará una integración con la sociedad en todos los aspectos: artístico, cultural, económico y social.

Con el Rector Mtro. Enrique Agüera Ibáñez el objetivo es concebir una nueva forma de relación entre universidad y sociedad, integrando solamente a la docencia, la investigación y la extensión. Para ello se propusieron algunas metas, tales como convertir el servicio social en una verdadera aportación a la sociedad, consolidar la estructura y funcionamiento de la compañía universitaria de teatro y la compañía de danza, impulsar el deporte entre la comunidad universitaria y profesionalizar los grupos artísticos de la universidad, mediante programas académicos de perfeccionamiento y desempeño escénico. Acrecentamiento y promoción del patrimonio cultural y artístico; la creación de una red universitaria de espacios culturales y recreativos, ampliando la presencia de la BUAP en la entidad a través de programas culturales permanentes en las regiones donde exista presencia de la institución, la creación del Complejo Cultural Universitario y el Centro de alto rendimiento Deportivo, por citar algunas de las acciones.

Como resultado de las políticas de extensión universitaria que la BUAP pretende llevar a cabo, se encuentra un compromiso con la sociedad y la cultura, misma que se manifiesta en una política cultural coherente con su comunidad y su entorno. Su misión es contribuir a la mejora de la sociedad a través de la difusión cultural y la extensión de los servicios, así como por parte del Complejo Cultural Universitario, un espacio para que los universitarios y la población en general sin distinciones de clase tengan acceso a las manifestaciones del arte y de la cultura (Gaceta Histórica, 2009).

## **1.6 Historia de la Facultad de Contaduría Pública de la BUAP**

La fundación y el desarrollo de la Carrera de Contador Público, siguió en Puebla la misma evolución que en todo México, en su etapa del Virreinato con la fundación y desarrollo de Colegios y Escuelas, primero de oficios, en donde se impartieron las primeras clases en la materia.

Aquí en nuestro Estado y todavía en los finales del siglo pasado, la primera mención que se hace del término Contabilidad por Partida Doble es el Decreto del 16 de septiembre de 1877, dado y firmado por el gobernador Juan Crisóstomo Bonilla sobre la Instrucción. El 7 de octubre de 1916, el General Cesáreo Castro, Gobernado del Estado y el Presidente Don Venustiano Carranza, publica su Ley Instrucción Profesional, donde se menciona que la carrera de Comerciante, antecede de la Carrera de Contador Público y sólo se impartirá en el Colegio del Estado (Contaduría Pública BUAP, 2014).

Habiéndose reglamentado legalmente, la carrera el Contador Público, en el año de 1937, en la Universidad de Puebla, se toma el acuerdo de que, lo que señalaba la Ley Orgánica, dentro de su Capítulo III. Facultades, como Comercio y Ciencias administrativas, tomará el nombre oficial de: Facultad de Ciencias Económico-Administrativas, y como especial requisito los alumnos deberán ingresar con estudios preparatorios, a partir del Plan de Estudios 1953-1954 (Contaduría Pública BUAP, 2014).

## **1.7 Identidad cultural Latinoamericana**

De acuerdo con la investigación realizada por Estévez y Vergara del Solar (2002), en su trabajo *“Cuatro tesis sobre la identidad cultural en América Latina, una reflexión sociológica”*, se puede entender que el tema de identidad cultural se ha desarrollado a partir de la década de 1980 y sobre todo en los años noventa, ya que

el concepto se incorporó tardíamente a la investigación y a la discusión sociológica latinoamericana. La sociología como disciplina se desarrolló a fines de la Segunda Guerra, periodo que favoreció la incorporación del problema de identidad y la cultura. El tema de identidad estaba ligado a la conservación de vida, de formas tradicionales y/o dependiente de los procesos de cambio social. En estos últimos años se ha generado una apertura hacia los fenómenos culturales. Que se manifiestan en los estudios de las políticas culturales y en el desarrollo de la sociología de la religión y de la cultura. En la última década se ha profundizado en la dependencia económico y política con otros países; y al mismo tiempo se está produciendo un proceso de modernización cultural por medio de la difusión en los medios de comunicación: al mismo tiempo continua la migración interna a las grandes ciudades y la ampliación de la cultura de pobreza generada por la exclusión social, mismas que han sido denominadas con los nombres de pobreza dura o nueva pobreza; actualmente la identidad cultural es muy compleja ya que surge de una experiencia de incertidumbre, de un no saber, y ha generado una crisis de identidad. El término identidad tiene varias connotaciones, por esto es necesario realizar algunas precisiones sobre este concepto para evitar ambigüedades. De primera instancia se sabe que la identidad es la respuesta a la pregunta ¿Quién soy? De manera individual, o ¿Quiénes somos? de manera colectiva o grupo étnico, nacional o continental por lo que el pensamiento conservador lo concibe como la esencia del ser nacional, como un núcleo ético, que le permita asumir su propia identidad.

Estos mismos autores señalan que la identidad cultural se puede ver como un proceso, en donde una identidad histórica se encuentra en continua transformación, para auto-reconocer y desarrollar su autonomía. La identidad proviene de la tradición, pero siempre se manifiesta como construcción social e histórica, misma que se constituye como una diferencia con otras identidades. Así mismo no se refiere únicamente al pasado, sino al presente y el futuro

simultáneamente. Así que desde éste punto de vista también existe un principio de resistencia frente a lo que se percibe como amenaza, alteración y dominación.

Se plantea que somos hispanos o herederos de dicha cultura, se interpreta a la conquista como una aportación espiritual de evangelización y extensión de la cultura occidental, señalando que no fuimos colonias, sino provincias, integrantes del imperio español. Los españoles con la conquista fundaron las naciones, la independencia solo realizó la separación política de España. Nuestra naturaleza sigue siendo hispánica y compartimos cualidades espirituales, idealismos, honor, respeto a la autoridad, catolicidad y señorío, aunque no se posea la habilidad industrial y comercial anglosajona. Por lo tanto se sostiene que existe una identidad y una cultura latinoamericana que será la síntesis de distintos elementos culturales provenientes de las sociedades amerindias, europeas y africanas. El encuentro de estos grupos produjo una síntesis cultural mestiza, que representa una nueva sensibilidad y actitud hacia el mundo(Estévez & Vergara del Solar, 2002).

El mestizaje cultural se expresa mediante el lenguaje, la música, los ritos, las fiestas y las danzas, en el arte, la literatura y en menor medida la producción intelectual. Octavio Paz sólo examina la identidad mexicana, pero su planteamiento bien podría tener validez en América Latina, “el mexicano no quiere ser indio ni español. Tampoco quiere descender de los de ellos. Y no se afirma en tanto que mestizo sino como abstracción: es un hombre. Se vuelve hijo de la nada. Él empieza de sí mismo” (Paz, 1959, pag.35).

Esta propuesta de desarraigo es la expresión de que México constituye la necesidad de una búsqueda para crear una forma en la que se manifieste la vida y la historia de la nación y su ser. Y como manifiesta Paz “Toda la historia de México, desde la conquista hasta la revolución, puede verse como una búsqueda de nosotros mismos, deformados o enmascarados por instituciones extrañas y de una forma que nos exprese” (Paz, 1959, pag.43). “Los proyectos universales y modernizantes impuestos o trasplantados a México, hoy son inservibles por la

persistencia de un pasado azteca y colonial que creíamos enterrado, pero este vive e irrumpe entre nosotros. Un pasado que no hemos sabido o no hemos podido reconocer, nombrar y desenmascarar” (Paz, 1970, pag 28).

Fortalecer la cultura, sentar las bases para que la personas que participan en sociedad y para que el país pueda obtener una identidad en el mundo globalizado, la cultura debe dotar herramientas para cultivar el uso de la lengua materna, comprender al mundo en el que viven, participar positivamente en los cambios sociales y fortalecer sus valores. De todo esto es importante recalcar que la cultura es un medio muy importante para el desarrollo de toda sociedad y que constituye una manera de vivir la vida plenamente a nivel personal y social.

### **1.8 Los Valores: su naturaleza y características**

Segura, *et al.* (2008), manifiestan que valor significa lo que es valioso, lo que tiene un valor por sí mismo, éstos han estado presentes desde el inicio de la humanidad, como una cualidad del ser humano que posee en sí mismo y a su alrededor. La belleza, la felicidad, la virtud son cualidades que contienen los hombres y mujeres, mismos que les permiten alcanzar el camino hacia su existencia y orientarlos en sus actos de convivencia social. Se puede valorar bajo esquemas sociales, políticos, económicos o mediante el costo, la utilidad, el bienestar, el placer, etc.

A lo largo de la historia, se han producido los valores como producto de cambios y transformación, por lo que generalmente surgen con especial significado y cambian o desaparecen en distintas épocas. El significado social de los valores, es el factor que influye para diferenciar los valores tradicionales que encontramos referidos en costumbres culturales y religiosas de los valores modernos que son los que compartimos en la actualidad (Segura, 2008).

Los valores desde un punto de vista social, son referentes que orientan la conducta y el comportamiento humano, tanto de convivencia social como de realización personal.

Por lo que se han adoptado categorías de los valores como son:

1. Por su trascendencia, del plano material al espiritual, lo que le da sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.
2. Por su permanencia, en cuanto al tiempo.
3. Por su jerarquización, que reconoce diferentes grados de importancia. Se van construyendo a lo largo de la vida de los pueblos y de las persona.
4. Por su polaridad, a cada valor le corresponde un contravalor.
5. Por su satisfacción personal, de quienes la practican y su reconocimiento social.
6. Por su adaptación, de acuerdo a las necesidades de la época.
7. Por su aplicabilidad, en las diversas situaciones que se presentan en la vida del ser humano personas (Segura, et al 2008).

El complejo proceso de valoración del ser humano, supone condiciones intelectuales y afectivas, la toma de decisiones, la estimación y la actuación. Las personas valoran al preferir estimar, elegir algo a cambio de otro, formular metas y propósitos personales.

El individuo al sentirse parte de un grupo, de una sociedad o institución y seguir sus normas da como un hecho el sentido de Identidad así como una seguridad; mientras más segura se sienta la persona más elevado será su sentimiento comunitario y estará mas dispuesta a seguir las normas de convivencia. El sentir orgullo de algo, nos da valor como personas (Bioguema, 2015).

Se pueden considerar algunas normas de convivencia a seguir cuando se pertenece a un grupo como son:

1. Participar activamente en los procesos de su institución o grupo.
2. Asumir con responsabilidad los compromisos que adquiere al ingresar a éste.
3. Respeto a todos los miembros de su institución o grupo.
4. Respetar la filosofía, políticas y normas de la institución.
5. Respetar los símbolos de la institución como son: su bandera, el escudo y los colores.
6. Actuar teniendo en cuenta las normas que reglamenta a la institución.
7. Querer, valorar y reconocer la importancia de la institución en la sociedad.
8. No afectar a la Institución.

**A. La Identidad Universitaria, Indispensable en el futuro profesional.**

Según los estudios realizados por la Profesora Lierka Bonanno (2010), la identidad universitaria es un factor sobresaliente en toda institución de estudios superiores, por tener o haber tenido el privilegio de estudiar en la universidad y llegar a merecer un título o un grado, lo que nos hace tenerla toda la vida en la memoria, acompañada de nostalgia y reminiscencia del pasado como estudiante. La educación superior y la consolidación de sus procesos sustantivos identificará como objetivos primordiales la calidad y la eficiencia de sus procesos, por lo que los valores se nutren de la creatividad, en la búsqueda de soluciones, que requieren la capacidad de adaptación al cambio, esto permitirá el desarrollo de las capacidades intelectuales y espirituales de sus miembros, más allá de ver a la institución como una instalación que sólo brinda un bien y/o un servicio, más bien se verá como un espacio de formación para el desarrollo académico, en donde los estudiantes se desarrollen sintiéndolo como suyo propio, lo que redundará en un compromiso de cuidado, protección y preservación. Por lo que la institución se convierte en un centro de formación cultural e intelectual que funge como una entidad fortalecedora de valores, costumbres y tradiciones, produciendo una simbiosis entre la institución y sus miembros (Bonanno, 2010).

## **2. ASPECTOS CONCEPTUALES Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE GESTIÓN CULTURAL.**

### **2.1 Concepto de Gestión Cultural:**

Dentro de las definiciones que se presentan en el Manual de gestión cultural para promotores y gestores señalados por Carré y Guerra Chirinos (2009) encontramos las siguientes:

Gestión Cultural, se puede definir como el conjunto de acciones destinadas a facilitar, promover, estimular, conservar y difundir las diferentes actividades y manifestaciones culturales en condiciones de libertad, orientadas a fomentar el desarrollo cultural así como el conjunto de acciones que potencializan, viabilizan, despiertan, germinan y complejizan los procesos culturales, dentro de su particularidad y universalidad.

Adicionalmente, facilita y estimula la creación individual y colectiva; promueve el disfrute de los bienes culturales dentro de la comunidad; fomenta la formación y la investigación; desarrolla la dimensión legal y constitucional en el ámbito de la cultura e incrementa y resuelve los asuntos financieros de la vida de la cultura, con el objetivo de ofrecer un producto o servicio que llegue al mayor número de público o consumidores, procurándoles la máxima satisfacción. Desde este enfoque lo importante de la gestión cultural es la producción y consumo de bienes culturales y artísticos.

En la actualidad la complejidad de los procesos económicos y sociales de la gestión universitaria, evidencia que no siempre se han introducido métodos modernos de gestión, lo cual ha ido en detrimento de los procesos administrativos universitarios, por lo que se considera necesario desarrollar y consolidar valores de

la gestión cultural dirigidos fundamentalmente a fomentar valores institucionales, que influyan en el aumento de la cultura nacional, regional y local.

## **2.2 Evolución histórica del término Gestión Cultural en Europa.**

En España, desde mediados del siglo XIX hasta mediados del siglo XX el modelo estatal de política cultural se centraba en el concepto de Alta Cultura, que se caracterizaba por el apoyo a la creación artística y por la tutela de grandes obras patrimoniales. A partir de 1950 con el Estado de Bienestar, la cultura se entiende como un servicio público, lo que se traduce a la difusión de la Alta Cultura, en cuanto a la preservación del patrimonio, la creación de nuevo patrimonio y el acceso a la cultura, ante esta situación se crean equipamientos culturales descentralizados y polivalentes, fomentándose el acceso y la participación ciudadana en los mismos. En la década de los setenta las políticas públicas añaden el concepto tradicional de cultura y el reconocimiento de que lo plural y colectivo en la sociedad también forma parte de ella. Por lo que se comienza a hablar de culturas y se desarrollan las estrategias de fomento para hacer posible una mayor implicación de las iniciativas privadas en los proyectos públicos, abriéndose nuevas vías expresivas y de participación ciudadana de una forma organizada, asimismo se crearon las primeras consejalías de cultura o administraciones autónomas que se regían con recursos propios. Fue entonces cuando se comenzó a institucionalizar la política cultural, gestionada por técnicos (artistas o educadores) sin profesionalización ni experiencia en la gestión. A finales de los ochenta empieza a destacar el sector privado en la gestión cultural, financiando y creando servicios culturales a través del patrocinio y el mecenazgo, lo importante en esta época es que la cultura adquiere objetivos económicos dando impulso a las ciudades a través de la cultura y activando el turismo cultural.

En la década de los noventa, se establecieron criterios de rentabilidad económica en las políticas culturales privadas como públicas, convirtiendo a la cultura en una excusa y recurso para ser explotado (Wikanda, 2012).

### **2.3 Evolución de la gestión cultural en Latinoamérica, en el caso de Argentina.**

Elia (2006) describe el modo en que ha evolucionado la gestión y la administración del sector cultural en Argentina a fines de 1983, año en que se recuperó la democracia. Su principal objetivo fue realizar un acercamiento a la reconstrucción histórica de los primeros administradores de la cultura y que sirviera de motivación y antecedente al sistema universitario para la formación de gestores y administradores profesionales para el sector cultural. Por lo tanto desde su punto de vista los aspectos sociales que distinguen cada momento histórico es precedido por ciertas características del sector de la cultura desarrollando los principales aspectos de la siguiente manera:

Se realiza el proceso de profesionalización de la gestión cultural, mediante las siguientes etapas:

1. La primera la etapa: de reconstrucción y recuperación sectorial.
2. La segunda etapa: signada por la aparición de cursos, seminarios y programas orientados a la capacitación profesional.
3. La tercera que inicia cuando el sistema universitario considera formar profesionales en gestión y administración para el sector cultural.

En la primera etapa se pasó de un sector cultural identificado con las bellas artes a otro que abarcaba la generación de proyectos y eventos, cuya creación

requería una gran capacidad gerencial, el gestor tradicional, que realizaba su tarea a partir de la experiencia adquirida, comenzó a verse sobrepasado por los nuevos desafíos, la conducción de la gestión en las instituciones públicas comenzó a ser cuestionada desde los niveles políticos. En otros ámbitos culturales, la gestión era asumida por personas con diversas competencias que habían adquirido y desarrollado sus habilidades y técnicas de trabajo a través del desempeño laboral, esta etapa se extendió entre 1984-1993.

En la segunda etapa fue a partir de 1994 cuando comenzaron a realizarse actividades con el objetivo de brindar a los gestores culturales conocimientos aplicables a su labor profesional, mediante jornadas, congresos y seminarios que funcionaron como capacitación de gestores culturales y en donde se plantearon nuevas demandas e inquietudes, durante 1998-1999, la sociedad aún percibía al sector cultural fuera de la economía desde la lógica de la producción, la planificación y la racionalización de la actividad; aún así algunas instituciones culturales iniciaron su proceso de profesionalización incorporando graduados en carreras como administración, contadores, economistas, etc. que eran idóneos en temas de gestión cultural, desde una perspectiva técnica.

En la tercera etapa: la formación profesional según el estudio sobre perfiles realizado para UNESCO por el observatorio cultural, está enmarcada por dos formaciones: La disciplinaria (técnica, artística, sociocultural) y la gestionaria (planificación, evaluación, impacto, diseño estratégico, comunicación, etc.) (Schargorodsky, 2004). En este contexto, existe una tensión entre la perspectiva de desarrollo cultural orientado al mercado y una perspectiva de la cultura como factor del desarrollo social.

Ahora el nuevo desafío parece ser la gerencia de proyectos culturales sostenibles y sustentables con propuestas que incluyan el conocimiento del sector y sus particularidades, así como implementar el desarrollo económico y la

rentabilidad, el flujo de bienes y servicios culturales producidos por el capital cultural que aporta beneficios materiales e inmateriales a los miembros de la sociedad.

El diseño de políticas culturales debe contemplar en sus objetivos y estrategias la existencia de un espacio que capacite a los encargados del área clave. El principal desafío de la profesionalización de gestores culturales es que éstos adquieran la capacidad de estructurar un sector complejo, a partir de la reflexión, el análisis, la investigación y la interacción con los diversos temas del sector cultural.

Se necesitan recursos humanos capaces de transformar la relación entre oferta-demanda de bienes y servicios culturales y redefinir la contribución al desarrollo social y económico; de este modo la gestión profesional adquiere un papel primordial a partir de un enfoque gerencial, de análisis territorial y diseño de políticas culturales, en administración de organizaciones culturales públicas y privadas y en gestión de recursos económicos, financieros, humanos, así como en asesoramiento en derecho y marketing cultural, en gestión de recursos humanos, financieros y económicos.

Un diseño estratégico, la capacitación de gerentes y gestores, así como la cooperación en el diseño de políticas culturales contribuirán estratégicamente al desarrollo de la gestión cultural permitiendo el desarrollo social, económico y cultural de la comunidad.

Los gestores culturales se valen de herramientas del mundo empresarial y económico para identificar y fundamentar las exigencias de su entorno y descubrir las fortalezas y debilidades e incentivar procesos de cambio; para diseñar, planificar y ejecutar políticas culturales y sociales.

En la actualidad debemos reconocer que los diferentes usos que se le han dado a la gestión cultural no son sólo en el ánimo renovador y diferenciador sino que contiene relevantes dimensiones culturales.

## 2.4 Elementos de la gestión cultural

Elia (2006), reconoce los siguientes sistemas de intervención cultural mismos que se basan en dos premisas:

1. La creación de un sistema descriptivo, funcional y articulado, desde una perspectiva integrada, y
2. El desarrollo de estrategias adecuadas, a partir de análisis precisos de los escenarios y posibles opciones.

Por ello los elementos que integran la gestión cultural son:

1. **Funciones normativas;** se refieren a la regulación de las relaciones entre el proyecto cultural y el entorno en que se desarrolla.
2. **Funciones de servicio;** que regula las relaciones entre el proyecto cultural y los usuarios.
3. **Funciones de fomento;** establece sistemas y condiciones adecuadas para la interacción de agentes implicados en el proyecto cultural.

Como se puede apreciar la herramienta básica para la gestión cultural es el proyecto, y para que éste sea sólido debe integrar estos conceptos de forma armónica (Elia, 2006)

## 2.5 Agentes de la Gestión Cultural

Los agentes de la gestión cultural son las personas u organizaciones en intervienen en el proceso de gestión cultural, lo que determina su personalidad jurídica así como su ámbito de acción.

1. **Sector Público;** a este grupo pertenecen los agentes u organizaciones culturales adscritas a la administración pública, independientemente del nivel territorial o alcance sectorial. Su estructura es elegida por la ciudadanía de manera democrática, y establece diversas relaciones con el resto de los agentes, con el sector asociativo se centra en la concesión de subvenciones, mientras que con el sector privado asume funciones de regulación normativa, en lo que se refiere a actividades industriales y mercantiles con carácter lucrativo.
2. **Sector Privado;** su estructura es ejecutiva y se relaciona con los demás agentes actuando como proveedor de bienes y servicios tanto como para el sector público como para el sector asociativo aunque en éste exista competencia. Sus acciones se orientan a las actividades industriales y mercantiles, por lo que su intervención en cultura tiene fines lucrativos.
3. **Sector Asociativo;** sus actividades son de interés general, y cuenta con una estructura participativa e interactúan con el sector público, aunque establece relaciones de compra y venta de productos y servicios con el sector privado (Elia, 2006).

## **2.6 Estrategias de la Gestión Cultural**

La gestión cultural debe generar estrategias que respondan a la posibilidad de establecer herramientas o instrumentos de validez universal, por lo que se establecen líneas estratégicas de acción:

1. Formación de creadores, públicos y mediadores
2. Difusión cultural, que actúa en dos vertientes,
3. Acciones descentralizadas para acercar la cultura a la ciudadanía y
4. Fidelización de los públicos.
5. Apoyo a la creación artística.

Estas líneas estratégicas deben ser complementarias en cualquier política cultural (pública o privada) y no deben sobredimensionar ya que son dependientes entre sí (Elia, 2006).

## **2.7 Del Animador al Gestor Cultural**

El concepto de animador y promotor cultural, posee una gran tradición en España, ya que parte de la supuesta necesidad de animar lo inanimado y del constante riesgo de que la cultura caiga en lo inanimado, se soporta en la aportación de herramientas de conocimiento y educación artística que enriquezca la creatividad personal y la de las comunidades. Otorga a la actividad cultural incrementar y fortalecer la mediación entre los productores y receptores de la cultura (CONACULTA, 2006).

Se entiende por gestor cultural al profesional que opta por dedicarse a promover, incentivar, diseñar y realizar proyectos culturales desde cualquier ámbito. Sus acciones han pasado de estar exentas de programas de revisión de objetivos a una paulatina búsqueda de eficacia y eficiencia en la metodología del trabajo, que ha promovido una continua revisión interna de los cometidos del gestor llevadas a cabo por los mismos profesionales mediante organizaciones encargadas de analizar el sector (CONACULTA, 2006).

## **2.8 Funciones del Gestor Cultural**

Se podría definir al gestor cultural como el especialista que se encarga de dar forma a los contenidos culturales; para esto deberán integrar diversas funciones relacionadas con la gestión administrativa, economía, formativa, comunicativa y artística, e intermediar con los agentes que interactúan con la cultura. El gestor cultural puede desarrollar su actividad profesional en áreas muy diversas, tanto públicas como privadas, con o sin fines lucrativos. Y también puede tener la capacidad de utilizar las técnicas de gestión como cualquier otro profesional, con responsabilidad sobre la administración de los recursos.

De tal manera que el gestor podrá desarrollar las siguientes actividades:

1. Establecer estrategias de desarrollo en la organización.
2. Combinar con eficacia los recursos disponibles tanto humanos, materiales como financieros.
3. Aprovechar las oportunidades del entorno.
4. Relacionarse bien con el exterior.

5. Adaptarse a las características del contexto socioeconómico.

## **2.9 Características del Gestor Cultural**

Desde la perspectiva de lo público el gestor cultural:

1. Formará equipos de trabajo con políticos, representantes culturales de entidades y artistas de la localidad para el desarrollo del diálogo y la solución de limitaciones y diferencias culturales existentes en el territorio.
2. Es un intermediario entre los políticos y la sociedad.
3. Su trabajo debe estar dirigido a distintos segmentos de la población, lo que requiere un estudio del territorio donde se interactúa.
4. Trabaja en el diseño, planificación, programación, ejecución y evaluación de programas culturales.
5. En el ámbito empresarial se requiere de profesionales que gestionen actividades culturales generadas o patrocinadas por la entidad.
6. Debe tener una formación humanista.
7. Inquietud por las nuevas tendencias artísticas y
8. Formación empresarial en las áreas de publicidad y comunicación para verter en la sociedad las actividades culturales generadas desde al ámbito privado.

## 2.10 Competencias del Gestor Cultural:

1. Situar la acción profesional en el marco del territorio con perspectivas de influencia global.
2. Diagnosticar y recopilar información de modelos que permitan la acción profesional.
3. Intermediar entre los diferentes agentes relacionados con su campo profesional.
4. Transferir información, conocimientos y sistemas de trabajo.
5. Innovar en el sector cultural.

## 2.11 Tipos de Gestores Culturales:

1. **El creativo:** suele solucionar problemas complejos, asociando ideas, personas y recursos materiales con la intención de que respondan a las demandas éticas y estéticas. Suele ser un profesional que favorece encuentros con las personas.
2. **El ingeniero:** planifica a partir de las ideas, define la misión de trabajo y no suele improvisar. Tiene equilibrio entre los recursos económicos y las aspiraciones culturales y estéticas. Es el gestor que relaciona los partes del trabajo con el objetivo diseñado.
3. **El comunicador:** amplía los conocimientos y promueve el intercambio para que surjan nuevas iniciativas. Utiliza medios que realcen el contenido con calidad y equilibrio ético, económico y estético.

## 2.12 Políticas Culturales

En la actualidad se considera que lo público incluye lo estatal y se considera que abarca dimensiones más allá de ésta esfera. Toda persona generalmente tiene tres tipos de actuaciones: las públicas, privadas e íntimas, las distinciones que tienen unas de otras no siempre son fáciles; por lo que a nosotros concierne son las actuaciones públicas, las que se relacionan en y para el público, se viven de manera individual como general y sus actuaciones competen al Estado, comunidades, instituciones, familias, individuos entre otros.

La preparación y formulación de políticas culturales es realizada por las actuaciones de diversos agentes como son el Estado, grupos comunitarios, institucionales, etc. en décadas anteriores las políticas culturales se consideraban quehacer y obligación del Estado, pero en la necesidad de redimensionar lo público en el ámbito de la cultura, ha determinado que la formulación de las políticas culturales comprometen al estado en estrecha relación con múltiples agentes. Por lo que las políticas culturales son del Estado y la sociedad (CONACULTA, 2006).

En los estados actuales, los derechos de la ciudadanía, así como los valores lingüísticos y culturales, configuran una identidad nacional que los poderes públicos nacionales, regionales y locales buscan de manera más o menos explícita, por lo que las políticas culturales deben tener en cuenta las diversidades culturales y la realidad social del ámbito en el que se encuentra.

La política cultural se puede definir como el conjunto estructurado de acciones y prácticas sociales, culturales en la cultura (Agetec, 2004).

Algunos teóricos sostienen que la política cultural se refiere a los apoyos institucionales que canalizan la creatividad estética y las formas de vida colectiva, la cual está contenida en instrucciones de carácter regulatorio y sistemático, con el

fin de orientar el desarrollo simbólico, satisfacer las necesidades culturales de la población y obtener el consenso para un orden o transformación social, por lo que el ámbito de las políticas culturales necesita ser ampliada teniendo el carácter transnacional de los procesos simbólicos y materiales en la actualidad (Wikanda, 2006).

Las Políticas Culturales surgen y se desarrollan a partir de cuatro elementos:

1. El valor estratégico de la cultura como difusor de estándares simbólicos y comunicativos.
2. Base en donde fundamentar las identidades colectivas y por tanto las identidades nacionales y de los estados.
3. Por tener efectos positivos tanto económicos como sociales, al desarrollar la creatividad, la autoestima y una imagen positiva de las personas y los territorios.
4. Y finalmente por la necesidad de preservar el patrimonio colectivo de carácter cultural, histórico y natural (Agetec, 2011).

### **2.12.1 Políticas Públicas territoriales**

Aún cuanto la diferenciación entre políticas y finalidades sociales, que por momentos se torna difusa, el desafío actual es el diseño de políticas culturales que cumplan con los agentes sociales ubicados en su territorio.

La importancia de esto se deriva en sus funciones básicas que son:

1. Analizar e interpretar la realidad social y territorial, dar respuesta a las problemáticas, necesidades y demandas.
2. Posibilitar y canalizar la participación e incorporación de grupos para la acción.
3. Ser concentradores y creadores de estados de opinión sobre temas de importancia colectiva.
4. Ayudar a estructurar y construir demandas sociales, educativas y culturales.
5. Ejercer una función prospectiva al descubrir y evidenciar nuevas necesidades y problemáticas de la sociedad.

Uno de los papeles centrales de los agentes territoriales, es la formulación de políticas en donde tienen que considerar los siguientes aspectos:

1. La posibilidad de desarrollo de una política en un marco territorial determinado, así como la posibilidad de gestión, adaptación, implantación, estructuración, entre otras.
2. Disponibilidad de recursos ya sean financieros, técnicos, humanos, materiales, etc.
3. Conocimiento que se dispone sobre temas o campos de acción, como carácter investigativo, informativo y documental de las comunidades humanas, entre otros.

4. Recursos para la aplicación de las política, como pueden ser políticos, cognitivos, financieros, administrativos, entre otros (CONACULTA, 2006).

### **2.13 Metodología para la Gestión Cultural**

El Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA, 2006) manifiesta que en materia de cultura y gestión cultural, en la actualidad no existen modelos generales que se puedan aplicar como en otros procesos administrativos, la cultura y gestión cultural requiere específicamente del conocimiento y reconocimiento del contexto en el cual se da la cultura y en el que se hace la gestión; esto quiere decir que el gestor cultural es un promotor y un agente de cambio, en la medida que genera políticas como el resultado de estudio e investigación del medio cultural en el cual se encuentra al servicio de la gestión.

Por lo tanto el gestor cultural debe construir su propio modelo de gestión de acuerdo al conocimiento que tenga de las condiciones y circunstancias en las que se desarrolla la cultura, considerando las distintas formas de expresión y manifestación cultural en el contexto de orden político y social, por lo que debe coordinar de una manera adecuada las relaciones entre la institución y la comunidad, ya que es el enlace entre los dos.

Por lo que el gestor cultural debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

1. El gestor no puede imponer su saber, debe seleccionar y reconstruir su propio saber en función de los resultados obtenidos en el estudio del lugar en donde se va a desarrollar la cultura.
2. El gestor cultural engloba algunas funciones que realiza el administrador y el gerente, como son:

- Se encuentra al servicio de la organización.
  - Sabe claramente lo que tiene y lo que quiere.
  - Generar condiciones para hacerla más rentable.
  - Busca un mayor crecimiento de la organización.
  - Buscar nuevas propuestas para obtener mayores beneficios para la organización.
  - Gestar proyectos y llevarlos a cabo con éxito.
3. Considerando que las características que debe tener el gestor cultural son muy específicas y se requiere de una formación conceptual sólida en cuanto a gestión y ejecución de proyectos, se considera que éste debe tener en la medida de lo posible las siguientes habilidades.
- Analizar y conocer el medio en el cual se va a desarrollar la cultura, y realizar un trabajo óptimo.
  - Conocer las capacidades y destrezas de las personas con la que se trabaja, sin pretender que deban o puedan realizar las mismas actividades.
  - Ser creativo y disciplinado sabiendo sustentar los proyectos, conocer lo que se va hacer.

- Conocer sus propias limitaciones y tener sensibilidad hacia las personas que sí pueden desarrollar las tareas y ante tal situación no ser autoritario.
- Saber comunicar con claridad los objetivos a desarrollar, de tal manera que las personas se comprometan con las tareas.
- Promover dentro de la organización la retroalimentación, mediante la evaluación de las actividades culturales realizadas, para conocer los problemas más sensibles y construir una mejoría permanente.
- Buscar constantemente la excelencia y la calidad en las todas las actividades que realiza la organización.
- Toda actividad genera una resistencia en distintos puntos y es necesario saberla reconocer, hay una relación directa entre la acción y la reacción, por eso a mayor transformación e innovación, mayor resistencia, en cambio entre menos innovación, menos creatividad y menos resistencia.
- Reconocer al otro, el ser humano requiere ser reconocido en lo que hace, en lo que dice y en su conducta general, y en la medida que le reconozcan puede seguir desarrollando su ser en el mundo.
- Saber escuchar, ya que se conoce lo que piensa el otro y de ahí se pueden tomar decisiones importantes para la organización.
- Las normas que se establezcan no deben tener un carácter de sanción, sino debe estimular la creación, acción y compromiso.

- Cada uno de los puntos mencionados anteriormente tienen un carácter ético por lo que hay que incluir la transparencia en las actividades del gestor.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el gestor cultural, igual que cualquier otro profesional, debe actualizarse permanentemente con nuevas teorías y tecnología ya que hoy en día los procesos del conocimiento así como los cambios sociales y culturales son acelerados, por lo que tenemos que el gestor cultural debe estar abierto y conocer las nuevas metodologías, con la intención de saber seleccionar las herramientas que le sean útiles y eficientes para el desempeño de sus funciones.

El gestor cultural debe participar activamente en la resolución y transformación de necesidades, para lo que requiere de un elemento fundamental, la planeación; es de vital importancia planear todas las acciones a realizar dentro de la comunidad con propuestas que conduzcan a solucionar problemas que se han detectado como sentidos por la comunidad.

## **2.14 Administración de las organizaciones culturales**

Todo proceso administrativo, busca articular las finalidades y los objetivos que pretenden alcanzar las organizaciones culturales, sin convertir en obstáculo las distintas miradas filosóficas complejas y heterogéneas que caracterizan la concepción del trabajo cultural.

Una organización es consecuencia de la coordinación del trabajo, la búsqueda y conservación del esfuerzo de todos, así mismo el permanente análisis de los procesos culturales, por lo que las necesidades y aspiraciones de la comunidad y su entorno, son el objetivo primordial de la organización.

## **A. El proceso Administrativo dentro de las organizaciones**

### **Culturales:**

El Proceso Administrativo dentro de las organizaciones culturales se logra configurar cuando se cuenta con la articulación de tres momentos importantes (CONACULTA, 2006):

1. Conformación y consolidación de los equipos de trabajo; selección, capacitación, desarrollo, etc.
2. Trabajo de relaciones en una estructura organizativa: división y agrupación del trabajo, división de la organización en departamentos y asignación de actividades y responsabilidades.
3. Dotación de recursos técnicos y económicos: lugar de trabajo, capital, información, medios de trabajo (equipo, herramientas, recursos, etc.).

Independientemente de la naturaleza y el tamaño de la organización, ésta debe definir el proceso administrativo en niveles, para asumir con mayor certeza los desafíos internos y externos.

1. **Nivel institucional o estratégico:** es en el cual se toman decisiones, se establecen objetivos y estrategias para alcanzarlos.
2. **Nivel intermedio o táctico:** en este nivel se cuida de la articulación interna entre nivel estratégico y el nivel operativo. Se encarga de escoger los recursos necesarios para llegar a la comunidad con las alternativas para la consolidación, fortalecimiento y conservación de lo cultural, o con los productos, bienes y/o servicios culturales. En este nivel se adecuan

las políticas y decisiones establecidas por el nivel estratégico en acciones o resultados operativos.

3. **Nivel Operativo:** denominado también nivel técnico, es el área de trabajo básico, relacionado directamente con la actividad de la organización cultural. Por las características de los bienes, productos y servicios culturales, las personas que trabajan en estos niveles son para la mayoría de los procesos culturales las que tienen relación directa con los protagonistas; Interactúan directamente con los creadores y líderes para la consolidación del trabajo institucional.

En la actualidad se requiere que las organizaciones culturales sean flexibles, ágiles y con una gran capacidad de adaptación, al mismo tiempo deben desarrollar bases tecnológicas para responder adecuadamente a las necesidades y aspiraciones que les presentan las comunidades y el medio ambiente.

Ser una organización flexible implica un minucioso análisis del mundo cultural, retos y desafíos; así como un examen permanente de las variables sociales, tecnológicas, económicas y políticas en general, y analizar los factores externos que de una u otra forma afecten la organización cultural ya sea brindando oportunidades o amenazas que la pueden desestabilizar.

Al interior de la organización cultural, ésta debe proponer una revisión de su capacidad de respuesta a los desafíos en cuanto a los procesos culturales locales o mundiales, es decir mirar su propia vida y compararse entre lo que ella es hoy y aquello que desea ser en el entorno.

A lo largo de la historia es común encontrar que lo social y lo cultural son áreas a las que se les asignan menos recursos económicos para su funcionamiento dentro de las partidas presupuestarias, por tal razón las organizaciones culturales

han desarrollado dinámicas y mecanismos que les permitan el buen funcionamiento mediante una adecuada administración de los mismos.

En este sentido, las organizaciones culturales han establecido guías de información financiera, que los orienten en la elección de las estrategias más convenientes y les facilite la toma de decisiones sin perder de vista los temas centrales y dar atención inmediata a éstos. Un análisis financiero permitirá a los directivos de la organización saber la situación real de la organización en términos económicos.

Ligado a la planeación financiera están los presupuestos, los cuales son el resultado del desarrollo del proceso gerencial, en este se establecen los objetivos, estrategias y planes a desarrollar; dicho presupuesto se considera de vital importancia dentro del ciclo administrativo y concretamente en el sistema total de administración.

El presupuesto ayuda a las organizaciones a identificar sus oportunidades, corregir sus debilidades y asignar los recursos económicos con inteligencia y creatividad.

En las organizaciones, las decisiones gerenciales básicas para el buen funcionamiento administrativo son: inversión, operación y financiación.

1. La inversión determina la estructura de la organización.
2. La operación facilita la información de los resultados obtenidos en un periodo dado (utilidad o pérdida).
3. La financiación determina la estructura económica de la organización cultural, es decir, el monto de sus pasivos y su capital contable.

Estas tres decisiones están íntimamente relacionadas entre si e implican un manejo efectivo de flujo de fondos con base en la existencia de objetivos.

El administrador financiero, se responsabiliza de dos tareas fundamentales:

1. La búsqueda de fondos que permitan a la organización un máximo beneficio a un mínimo costo.
2. Asignar los fondos de manera más eficiente y determinar el monto apropiado que permita manejar a la organización, su tamaño y crecimiento.

Las organizaciones culturales tienen el reto constante de diseñar programas que les permitan el financiamiento y la transformación de las relaciones entre benefactores y beneficiarios de los procesos culturales, aprovechando las necesidades que tiene las empresas de grandes capitales en comunicarse con el universo de consumidores de forma diferenciada.

Algunos estudiosos han planteado aspectos importantes para tener en cuenta en la solicitud de financiación para las organizaciones culturales:

1. Presentar proyectos o programas para la financiación con una definición clara de los objetivos por alcanzar.
2. Acompañar al proyecto con una gestión en la que se haga manifiesto el compromiso de la organización cultural frente al proyecto.
3. Diseñar sistemas de evaluación y control que permitan claridad y transparencia en el manejo de los recursos de la organización.

4. Ofrecer una agilidad administrativa en la organización que facilite la información a tiempo sobre el estado del proyecto.

Generalmente en las organizaciones culturales el activo más importante y casi siempre el único lo representan las personas vinculadas a la organización, lo cual da el soporte a la organización, así que los equipos de trabajo son el conjunto de personas organizadas formalmente para lograr una comunicación efectiva alrededor de la tarea, transmitiendo información, canalizando problemas, proponiendo mejoras y soluciones que conduzcan a consolidar la calidad en el servicio.

Los agentes y actores en una organización son quienes le dan vida y estilo propio a la organización, son quienes deben garantizar el logro de las variables organizacionales y la satisfacción de las necesidades y aspiraciones culturales de la comunidad o de un grupo social determinado.

Todo proceso administrativo de personal depende de la situación organizacional: el ambiente, tecnología, políticas, visión, misión, filosofía administrativa y sobre todo de la calidad y cantidad de personas dispuestas al trabajo cultural.

Esta área de la administración implica la planeación de las acciones que permitan desarrollar y consolidar el equipo de personas como:

1. La investigación en el medio de profesionales, líderes, creadores y gestores culturales.
2. Establecer en el plan las acciones para su debida consecución.

3. Describir los cargos y perfiles ocupacionales para la preselección y selección de las personas que harán parte del equipo de trabajo.

En este proceso de administración del personal, se contemplan actividades como:

1. Vinculación y sociabilización.
2. Contratación y nombramiento.
3. Pre-inducción, inducción, entrenamiento y capacitación.
4. La identificación de una política de salarios, la remuneración directa e indirecta y los beneficios sociales.

Si bien estos procesos son importantes, no se debe olvidar que los ambientes de trabajo deben comprender procesos relacionados con:

1. La salud ocupacional: higiene y seguridad, medicina del trabajo, ergonomía, recreación, etc.
2. Desarrollo de las personas del equipo: planes de capacitación, cuadros de reemplazo, planes de carreras, análisis del desempeño y programas de retiro ocupacional.
3. Banco de datos y sistemas de información de candidatos para la ejecución de proyectos o para la conformación de los equipos.

## **B. Modelos de administración de organizaciones culturales**

(CONACULTA, 2006).

Las organizaciones culturales son extremadamente heterogéneas y diversas en tamaño, características, estructura y objetivos; unas lucrativas, como empresas exitosas y otras sin fines de lucro, como fundaciones, cooperativas, asociaciones, etc. así como las que se conciben desde los gobiernos locales, regionales y nacionales; cualquiera que sea la naturaleza y el tamaño de la organización, estas deben de administrarse.

Quienes dirigen las organizaciones culturales deben entender que la administración es la conducción racional de las actividades, es decir, que es algo imprescindible para la existencia, supervivencia, crecimiento y desarrollo de las mismas.

Para consolidar la gestión cultural desde organizaciones culturales, es necesario que los líderes, creadores y administradores comprendan que las aspiraciones, los propósitos de producir bienes y servicios consolidados, con capacidad de crecimiento institucional y, sobre todo, bienes, servicios y productos reconocidos socialmente y aceptados por la comunidad, deben identificar procesos administrativos con cuatro funciones básicas:

1. Planeación.
2. Dirección.
3. Organización.
4. Seguimiento y evaluación.

Estas evaluaciones deben estar acompañadas de una gerencia amplia, flexible y participativa. El gerente, como el gestor cultural, identifica e interpreta los mensajes del entorno para traducirlos en acciones internas que orienten a los colaboradores con un ejercicio de liderazgo.

En el ambiente cultural es común encontrar que las organizaciones no cuentan con diseños administrativos; dependen generalmente del compromiso carismático de la persona, la fuerza de su personalidad y de un medio impregnado de improvisaciones, inestabilidad y liderazgo autoritario o personalizado.

En la gerencia es necesarios tener presente los siguientes aspectos:

1. La concepción de las organizaciones culturales como sistema, son el conjunto de elementos integrados que buscan hacer realidad anhelos y satisfacer necesidades de la comunidad, donde todas las áreas de la comunidad son importantes; como ya se dijo, cada área de la organización debe cumplir su papel, existen áreas que deben concentrar el trabajo por fuera de la organización dando respuestas a la interpretación y comprensión de los procesos culturales, y las áreas cuyo objetivo se centra al interior de la organización a través de la creación y mantenimiento del ambiente organizacional que poya el desarrollo de la gestión.
2. La forma de dirigir y organizar desde la participación, teniendo en cuenta que todos los miembros de la organización cultural pueden aportar en su desarrollo; que al planear se está creando futuro; que el trabajo se ejecuta no por jefes sino por líderes que generan cambio a través del ejemplo y del convencimiento de cómo se deben hacer las cosas.

La responsabilidad más importante es la definición de los objetivos y mecanismos para lograrlos, responder por la utilización de los recursos para el logro de los mismos.

La persona responsable debe cumplir las funciones de administrador o gerente y de eso depende que se logre un trabajo conjunto donde le demanden las siguientes tareas:

1. Definir, proponer y formalizar los consensos sobre la estructura de la organización.
2. Establecer normas y pautas para realzar un liderazgo interno que le permita llegar a acuerdos entre los equipos de trabajo y lograr los objetivos.
3. Orientar a las personas y su organización para el desarrollo del trabajo.
4. Estudiar y conocer los valores de las personas que integran la organización para comprender y facilitar la resolución de conflictos, mejoras y mantener el ambiente de trabajo.
5. Comprender e interpretar lo social y guiar los procesos de la organización desde el estudio de los fenómenos culturales, tal como son y no como se presume que son.

Por las características que se describen para una gerencia de organización cultural, el gerente debe reconocer que son importantes los siguientes aspectos:

1. La actitud ante el cambio.

2. La actitud ante el riesgo.
3. Claridad y agilidad para vincular a las personas de la organización, y la respuesta a las demandas externas e internas.
4. liderar una estructura que se haga flexible para que se puedan producir los cambios necesarios. .
5. Desarrollar el trabajo en equipo con pensamiento prospectivo, que permita recrear continuamente la organización cultural.
6. Lograr una óptima coherencia entre las tres grandes áreas de la gerencia: la planificación, con la información que determina las demandas y los objetos que generan estrategias y políticas. La organización que corresponde a la estructura de la organización y el control interno del personal.

La toma de decisiones en la gerencia es un proceso continuo y sistemático; se hace basado en una reflexión constante, con criterios de referencia en los informes.

Se recomienda aprender a evaluar situaciones y personas, reconociendo las cualidades y debilidades, identificando el lado positivo de cada decisión y acción, que requiere que el gerente escuche y trate de cuestionar sus propias ideas y conceptos para descubrir lo nuevo.

Los gestores culturales, líderes y funcionarios de las organizaciones culturales manifiestan la necesidad de consolidar y asegurar la supervivencia de las organizaciones culturales, trabajar los temas administrativos con los que se puedan apoyar y mejorar el alcance del trabajo cultural en la comunidad.

Para lograrlo, se propone un modelo basado en los elementos de la planeación estratégica, cuyos principales elementos son:

1. La definición del **QUÉ**, que es la concreción de las aspiraciones de los involucrados en la organización cultural, como son los dueños, representantes de la comunidad, directivas de los líderes y de los colaboradores. Fijación clara de los fines a alcanzar en el largo, mediano y corto plazo independientemente de los logros pasados.
2. Evaluar con claridad y objetividad la situación presente de la organización, identificando los aspectos del entorno para fijar un punto de partida en el trabajo del nuevo periodo.
3. Definir el **CÓMO**, por medio de estrategias, políticas y las diferentes acciones a seguir para obtener los resultados propuestos.

Se entienden como las acciones que buscan asegurar el reconocimiento y permanencia de la organización cultural, como la configuración de criterios para orientar las decisiones fundamentales; así como un conjunto de políticas para llevar a delante las actividades requeridas para la empresa

Después de lo antes mencionado se deben emprender las siguientes tareas, la formulación, la implementación y la administración del plan.

El diseño y la formulación del plan será a través de la definición de la misión y visión de la organización, del diagnóstico, la identificación de fines, las estrategias empresariales y la elaboración del presupuesto.

## **2.15 Modelos de Gestión Cultural**

Varios autores (Wikanda, 2012) en resumen manifiestan que en la actualidad no existe un modelo único de gestión cultural o una forma de administrar, ya que los diferentes ambientes llevan a la organización a adoptar estrategias que exigen diferentes estructuras organizacionales que les permitan ser implementadas con eficiencia y eficacia. Las organizaciones están expuestas a una parte del ambiente y otra a la tecnología, la cual constituye una variable independiente que influye sobre las características de las organizaciones. Analizar permanentemente a la organización cultural en lo externo o interno, permite reconocer las demandas de los cambios del ambiente externo.

En este sentido lo externo se identifica con las necesidades y aspiraciones de la comunidad y los servicios, bienes o productos que se encuentran dentro del medio social; se clarifican los requerimientos y preferencias a fin de generar un portafolios de servicios, bienes o productos culturales que satisfagan las necesidades de la comunidad o grupo social. Al mismo tiempo se deberán revisar las variables sociales, tecnológicas, económicas, gubernamentales, entre otros.

Si los bienes, servicios o productos culturales se venden, entonces también están insertos en las dinámicas de la demanda que sugiere y determina ciertas formas el qué de la producción cultural. Por lo tanto es recomendable utilizar un modelo de gestión cultural que integre un mercadeo que incluya la investigación de mercados como una herramienta para tener nexos entre la organización cultural y su entorno. El cual le ayudara a comprender, conocer, analizar e interpretar las aspiraciones culturales de la comunidad, así como identificar riesgos, oportunidades y emprender acciones de mercadotecnia.

Los objetivos primordiales de la investigación de mercados permitirá en conocimiento de la comunidad, grupos y personas involucradas en el proceso

cultural sobre el que se trabaja, el conocimiento de gustos, necesidades, aspiraciones, motivaciones, opiniones, hábitos del use del servicio, estilos de vida, imagen de la organización, comparación de la competencia, actitud, etc. Así mismo la investigación de mercado tendrá su marco de referencia en una investigación exploratoria de datos con observación, entrevistas casuales y entrevistas de grupos focales, cuestionarios, etc. todo lo anterior y con la intención de obtener los mejores resultados posibles, de deberá definir a quién se va a encuestar, el tamaño de la muestra y el medio de contacto (teléfono, correo, personalmente) y el trabajo de campo.

El resultado de esta investigación permitirá a la organización realizar un análisis e interpretación del mercado, así como realizar un análisis interno para realizar las propuestas de trabajo de la organización cultural, definir el portafolio que deberá ser constantemente revisado, evaluado y ajustado, de acuerdo a los cambios y requerimientos de la comunidad. También proporciona información que permitirá que la organización evalúe los objetivos y estrategias corporativas (plan estratégico) y revise a la organización a través de sus fortalezas y debilidades que le permita atender las aspiraciones o necesidades de las comunidades o grupo social, lo cual le permitirá presentar un conjunto de programas para la producción de bienes o servicios culturales mediante un portafolios.

Como ya se mencionó anteriormente la organización cultural debe realizar un análisis estratégico de las fortalezas y debilidades internas, así como del análisis de amenazas y oportunidades que enfrenta la organización en el medio social, económico y político, de acuerdo al plan de desarrollo institucional que le permita definir y describir las estrategias competitivas, y mantener a la organización en el mercado con un crecimiento y desarrollo de la organización.

A partir de la identificación y descripción del portafolio de servicios, los objetivos corporativos y las estrategias competitivas y de acuerdo con el programa

de desarrollo institucional, se determinará la estructura organizacional de servicios, teniendo en cuenta el proceso cultural en la comunidad, la productividad, competitividad, eficiencia, eficacia, efectividad y excelencia de la organización cultural. Así que las características de los procesos culturales, bienes, servicios o productos culturales ofrecidos deben ser fácilmente identificadas por la comunidad.

Para que este proceso administrativo se pueda consolidar, es necesario que la organización cultural tenga formuladas su misión y visión. La Misión como un propósito duradero que distingue a la organización en la cual se expresan los valores y prioridades que rigen el desempeño de la organización cultural y su interacción con el medio en que opera.

La Misión es la identificación de la razón de ser de la organización, es lo que define para qué y para quienes existe como persona jurídica. Las características de la visión y la misión son la sencillez y facilidad de comprensión, brevedad, perspectiva real y alcanzable.

Para lograr un buen ejercicio de planeación de la organización cultural se debe tener un claro ejercicio de liderazgo, un equipo de trabajo comprometido y una actitud positiva y facilitadora de los colaboradores.

Según Martorell (2007) la cultura ha experimentado una transformación cualitativa en los últimos años, de ser una dimensión simbólica y comunicativa a tener una naturaleza fundamentalmente económica. La cultura como industria cultural ha sido una herramienta decisiva para:

1. Tener una influencia directa en la economía local, a través del gasto de bienes y servicios culturales por parte de los consumidores locales y no locales.

2. A través de efectos de gasto indirecto sobre ingresos de negocios e individuos que tienen relación con esas actividades culturales.

Una de las características del paso del modelo de gestión cultural hegemónico a una explosión de modelos de gestión cultural que coexisten con más o menos fortuna según las modas de cada país, pero siempre dentro de un mismo contexto.

1. La gestión cultural orientada al desarrollo económico: se considera como el modelo de mejor sintonía en el contexto, ya que suele integrarse en una estrategia más amplia, que se encarga de promocionar o promover el desarrollo económico de un territorio, un sector productivo o una administración.
2. Suele tener conexiones con actividades paralelas, en el turismo o en el sector servicios, con los que en ocasiones se entrelazan en una única acción. Dispone de todo un aparato técnico y económico, su ventaja es poder aportar a través de indicadores los resultados que se desprenden de una acción y, gracias a ello, poder contar con referencia a la hora de diseñar futuras estrategias y acciones.
3. La gestión cultural orientada a los medios: en este modelo, los objetivos de la gestión cultural son la consecución de los índices de presencia y notoriedad en los medios de comunicación, establecidos por una estrategia específica en cada organización, entidad, unidad, estructura desde la que se realiza la gestión cultural. Este modelo se programa en función de los niveles de audiencia, notoriedad, presencia o visibilidad en medios de cualquier tipo y ámbito, siguiendo estándares de medición al respecto del Estudio General de

Medios o panel de audímetros de Sofres para el caso de audiencia de la televisión.

4. La gestión cultural orientada al marketing: comunicar un producto o servicio que requiere venderse, desde ese punto de vista es una estrategia complementaria a otras de la empresa para hacer posible la venta, el considerar la gestión cultural desde la perspectiva del mercado introduce la perspectiva marketiana desde la línea de consumo o no solo de la producción, por lo que se evidencia la necesidad de centrar la atención en: el consumidor, prescriptor o cliente del producto cultural.
5. La gestión cultural orientada al patrocinio, este modelo está orientado a la obtención, capacitación y generación de recursos propios, en algunos casos no son determinados por los objetivos, ni las estrategias; todo se condiciona a los recursos obtenidos, la empresa patrocinadora desea compartir responsabilidad en una acción de comunicación y darle continuidad en el tiempo, asimilar los valores de la misma al ser una línea de negocio cada vez más importante.
6. La gestión cultural orientada a la participación social: tiene como parámetro una serie de intangibles, como el reforzamiento de un determinado tejido social o cívico, la integración de un determinado colectivo o comunidad desfavorecido por algún motivo, o la implicación de cualquier grupo de personas en torno a un proyecto o un espacio. La finalidad última es conseguir la participación de la comunidad como garante de mantenimiento y expansión.
7. La vuelta a la gestión cultural a los contenidos a través de las emociones: la emergencia de estos modelos de gestión, ha generado

el olvido de los contenidos de los mismos, la urgencia de abordar aspectos como: consumo, publicidad, financiación, etc. han relegado a segundo plano este elemento.

## **2.16 Indicadores Culturales**

Según las aportaciones realizadas por el portal Wikanda, (2006), un indicador cultural es una variable simple utilizada en conjunción con una o más variables para formar una medición en torno a una materia relativa a la cultura, se pueden establecer dos tipos de indicadores:

1. Cualitativos, son los relativos a un dato inventariable como el patrimonio, museos, bibliotecas, industrias culturales, etc.
2. Cualitativos: son valores morales, éticos y pautas de conducta relativos a una comunidad o sociedad y que es un tanto difícil estandarizar.

La objetividad del análisis económico ofrece indicadores con las siguientes características:

1. Simplicidad: debe ser de fácil elaboración y lectura.
2. Fiabilidad y especificidad: el indicador debe medir realmente la variable a la que hace referencia y no a otras;
3. Confiabilidad: los datos utilizados para su elaboración deben ser fidedignos;
4. Alcance: debe identificar el mayor número de condicionantes o factores que determinan la variable a medir, actuando como totalizador.

5. Comparabilidad: ha de permitir la comparación de sí mismo en diferentes espacios y tiempos, de modo que permita evaluar a una misma comunidad en diferentes periodos o diversos grupos entre si. Los indicadores deben detectar los objetivos sobre los se debe actuar, y que a su vez proporcionen información que permita la evaluación del impacto de las políticas culturales.

En documentos signados por Conaculta (2006), se establece que en la administración es importante generar procesos que permitan la identificación y aplicación de los indicadores de gestión, los cuales se entienden como medidores o indicadores de la gestión para la gerencia y constituyen aportes importantes a la teoría del control, dado que manifiestan una visión de lo que se pretende controlar. El diseño de dichos indicadores debe estar basado en la necesidad de medir la eficiencia, eficacia y efectividad de la organización.

1. La eficiencia mide la productividad y costos
2. La eficacia mide la respuesta de un producto/servicio sobre el cliente final.
3. La efectividad mide la rapidez en la cual una idea se puede convertir en un plan, y el presupuesto una realidad. Generalmente se emplea el tiempo como dato de base para controlar este proceso.

Tipos de indicadores:

1. **De actividad:** mide operaciones rutinarias de la organización por medio de medición directa o por inferencia estadística sobre las actividades normales.

2. **De eficiencia:** Mide productividad y/o el impacto de los costos sobre la producción de los servicios.
3. **De calidad:** permite que los asegurar que los servicios alcancen los estándares de calidad previamente establecidos.
4. **De eficacia:** se encarga de hacer posible el control que mida las fuerzas externas de la organización, pero de las cuales depende en gran medida su funcionamiento. La aceptación de los servicios en el mercado, posicionamiento, fidelidad de los usuarios o clientes externos.
5. **De efectividad:** Mide la capacidad de una organización de transformar sus ideas en planes, sus problemas o quejas en soluciones, sus planes en presupuestos y, finalmente, sus presupuestos en programas, realizaciones o en procesos implementados.
6. **Del control de procesos:** permite llevar a cabo el control de los procesos de una organización.

Este grupo de indicadores cubre las funciones de planeación, prevención y control de fallas internas y externas.

La evaluación es la fase en la que se aplican los indicadores de gestión, en donde se somete a evaluación el funcionamiento de la organización y se realizan los ajustes necesarios a los procesos de cada uno de los sistemas o subsistemas planteados en las fases anteriores para lo cual se plantea la siguiente metodología:

Racionalización de los procesos: tiene como propósito logara que los procesos de una operación sean eficientes en cuanto a los recursos utilizados y efectivos en los resultados, en la que se analizan las operaciones, se determinan

los cambios, se definen los indicadores, se implementan mediante la capacitación y preparación de los ejecutores de los procesos.

Descripción de las fases:

Fase I: Establecer el marco de referencia, seleccionar los procesos a evaluar, obtener, definir políticas y actividades, conocer el nivel de desempeño, elaborar diagramas de descomposición funcional, identificar los responsables por los procesos e identificar procesos críticos.

Fase II: Analizar los procesos: qué es lo que debemos cambiar y mantener del proceso actual. Actividades de la fase: Elaborar diagrama de dependencia de procesos, describir los procesos, consolidar los cambios, estructurar proyectos y aprobar proyectos.

Fase III: Diseñar y/o rediseñar indicadores de los procesos: lo que no se puede medir no se puede controlar. Actividades de la fase: Definir indicadores, aprobar indicadores.

Fase IV: Elaborar la norma del procedimiento, Actividades de fase: elaborar las normas de procedimiento, aprobar las normas y divulgar las normas.

Fase V: Realizar los cambios: los cambios darán sus resultados si se hacen realidad. Actividades de la fase: realizar los cambios y verificar realización de los cambios.

Fase VI: Iniciar una nueva operación: todos los cambios están listos. Actividades de la fase: definir e implantar ajustes finales.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

Se estableció un previo acuerdo con las autoridades de la VEDC-BUAP y la FCP-BUAP sobre los procedimientos que se llevarían a cabo para la realización del presente trabajo, obteniendo con esto la aprobación y apoyo de dichas autoridades, del 15 de enero al 20 de marzo de 2010.

La investigación se llevó a cabo de una población de 2351 estudiantes de la FCP-BUAP con una muestra de 340 sujetos de ambos sexos, de la cual se tuvo una sumatoria de muestras 157 alumnos del Programa Académico Fénix y 183 del Modelo Universitario Minerva (MUM). Dichas muestras fueron obtenidas por medio de un muestreo aleatorio.

Para la recolección de datos en la parte cualitativa de la investigación, se realizaron dos cuestionarios, de los cuales el primer cuestionario consta de 34 reactivos y el segundo de 50 reactivos, para la cuantificación de la información se utilizó el Programa SPSS, el cual determinó una fiabilidad estadística de los reactivos de un Alfa de Crombach de 7 y 8 respectivamente, lo que valida positivamente las escalas de las preguntas realizadas.

Tras la recolección de datos se realizó el análisis de resultados de cada uno de los cuestionarios, con la finalidad de saber si los estudiantes consideran que las actividades que realiza la VEDC-BUAP participan como generadoras de un sentido de Identidad Universitaria.

En el primer instrumento se abordaron las características generales de los encuestados y el conocimiento que éstos tienen sobre las actividades, funciones y ubicación de la VEDC-BUAP.

La primera parte consta de seis bloques, de los cuales el primero proporciona información general de los encuestados, el segundo bloque sobre el conocimiento de los encuestados sobre las actividades culturales que realiza la VEDC-BUAP; el tercer bloque sobre el conocimiento que tienen los encuestados de las actividades culturales que realiza la VEDC-BUAP; En el cuarto bloque se aborda sobre el conocimiento de los talleres artísticos que realiza la VEDC-BUAP, el quinto bloque sobre los medios de difusión que utiliza la VEDC-BUAP para la promoción de los eventos que realiza y por último el bloque seis donde se exponen los motivos de la no asistencia a los eventos que realiza VEDC-BUAP.

### **Cuestionario No. 1 Información General del alumno y Conocimiento de la VEDC-BUAP.**

- Bloque 1. Datos generales del estudiante, edad, sexo, estado civil, situación laboral, horario de clases y programa académico al que pertenece.
- Bloque 2. Conocimiento sobre la VEDC-BUAP.
- Bloque 3. Conocimiento y asistencia a las Actividades Artísticas.
- Bloque 4. Conocimiento y asistencia a los Talleres Artísticos.
- Bloque 5. Medios de difusión por los cuales se promociona.
- Bloque 6. Motivo por el cual el alumno no participan en dichas actividades y talleres.

En cuanto a la segunda parte de los resultados, se integra por tres bloques; el primer bloque aborda conceptos que se manifiestan en el MUM dentro de la

materia de formación humana y social, el bloque dos saber si las actividades culturales que realiza la VEDC-BUAP han modificado los valores morales que el encuestado tiene de sí y el bloque tres como se han modificado los valores del encuestado al pertenecer a la comunidad universitaria y si estos le han generado un sentido de Identidad Universitaria.

## **Cuestionario No. 2 Identidad**

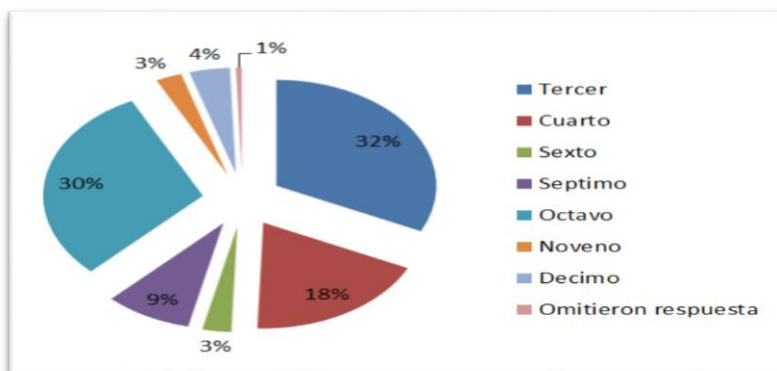
- Bloque 1. Valores que transmiten los Talleres Artísticos y las Actividades Culturales.
- Bloque 2. Valores que transmiten las Actividades Culturales con las que los alumnos se sientan identificados.
- Bloque 3. Valores transmitidos por la FCP-BUAP con los que los alumnos se sientan identificados.
- Bloque 4. Insignia universitaria con la que los alumnos se sientan más identificados

### **2.1 Análisis de Resultados**

A continuación se presenta el análisis de resultados del primer instrumento del Bloque 1.

Respecto de la pregunta No. 1, en la gráfica No. 1 se puede apreciar el cuatrimestre que cursan los encuestados, Ver gráfica No. 1.

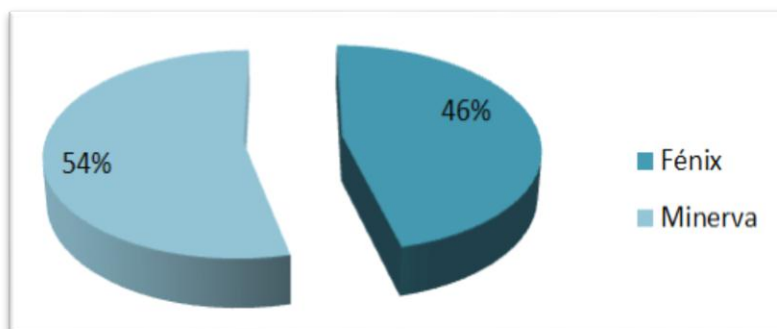
GRÁFICA 1. Cuatrimestre que cursan los encuestados



Fuente: Creación propia

De la muestra estudiada en la gráfica 1 sobresale que el 32% cursa actualmente el 3er cuatrimestre, el 19% corresponde al 4º cuatrimestre y el 30% del octavo cuatrimestre.

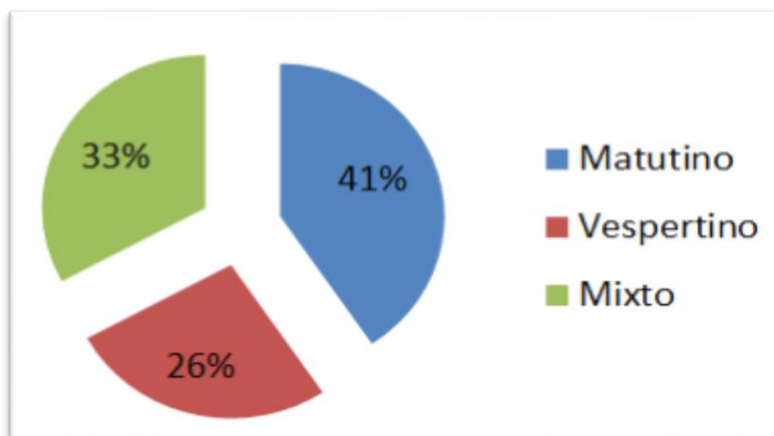
GRÁFICA 2. Generación a la que pertenecen los encuestados.



Fuente: Creación propia

Como se puede apreciar en la gráfica 2, el 54% del total de la muestra corresponde al Modelo Universitario Minerva y el 46% restante al Modelo Educativo Fénix.

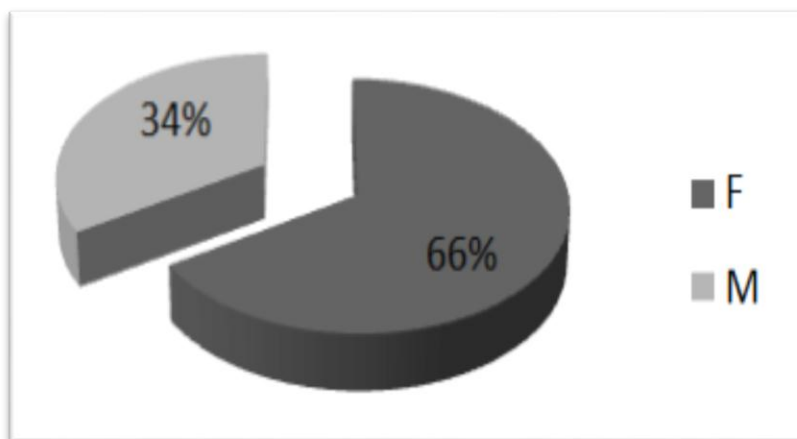
GRÁFICA 3. Horario de clases de los encuestados.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 3 se observa que el 41% de los alumnos estudia en el turno matutino, el 33% en un horario mixto y el 26% en el turno vespertino.

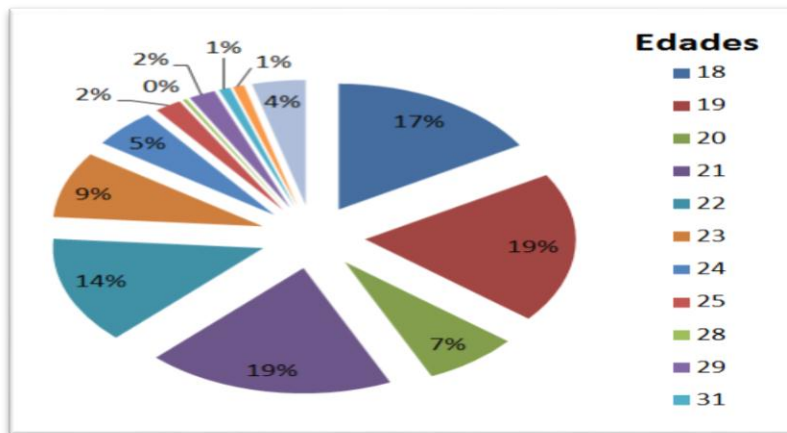
GRÁFICA 4. Género de los encuestados.



Fuente: Creación propia

Como se puede apreciar en la gráfica 4, del total de la muestra encuestada el 66% corresponde al sexo femenino y el 34% al sexo masculino.

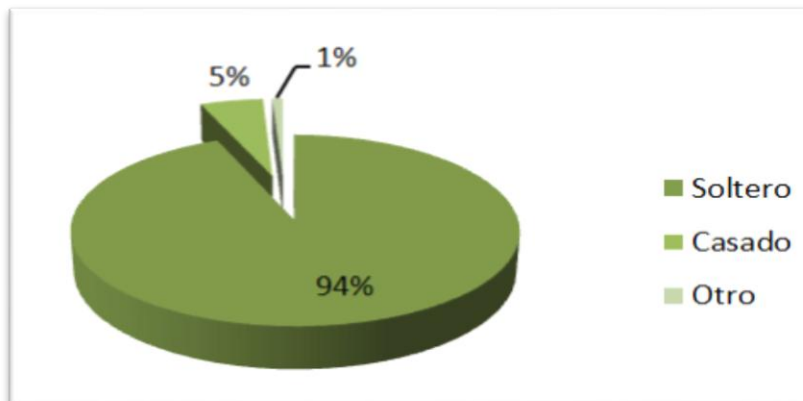
GRÁFICA 5. Edades de los encuestados.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 5, se observa que el 19% de los encuestados tienen un rango de edad entre los 19 y 21 años de edad, el 16% cuenta con 18 años y el 14% con 22 años.

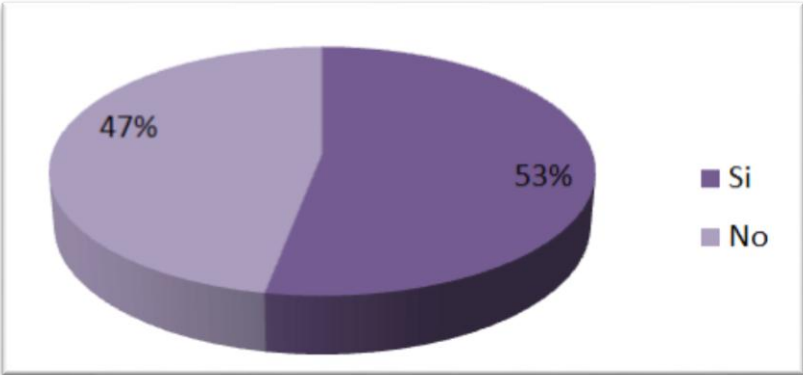
GRÁFICA 6. Estado Civil de los encuestados.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 6 se muestra que dentro de los encuestados, el estado civil 94% soltero y el 5% es casado.

GRÁFICA 7. Situación laboral de los encuestados.

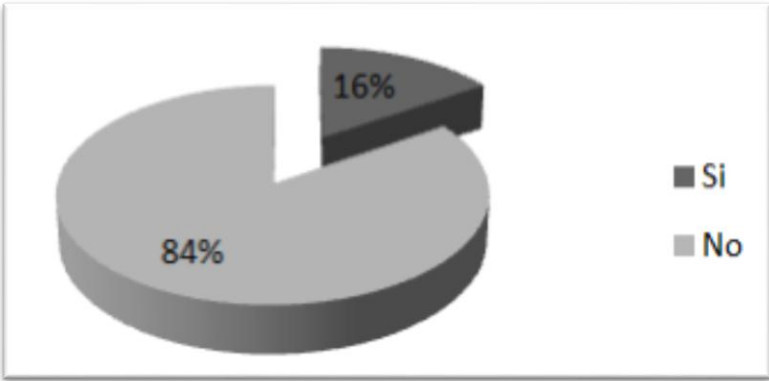


Fuente: Creación propia

En la gráfica 7 se encontró que 53% de los encuestados sí trabaja y el 47% restante no trabaja.

Por otra parte en el bloque 2, en cuanto al conocimiento que tienen los estudiantes de la FCP-BUAP de la VEDC-BUAP se observó lo siguiente:

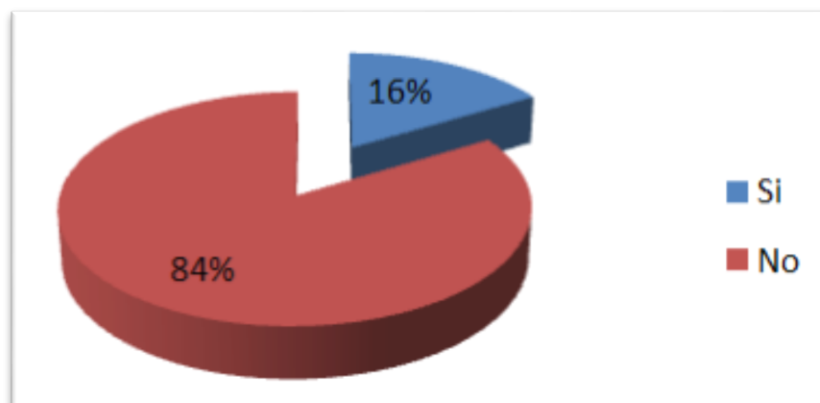
GRÁFICA 8. Conocimiento de los encuestados de las funciones de la VEDC-BUAP.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 8 se encontró que el 84% de los encuestados no conocen las actividades que realiza la VEDC-BUAP.

GRÁFICA 9. Conocimiento de los encuestados de la ubicación de la VEDC-BUAP.



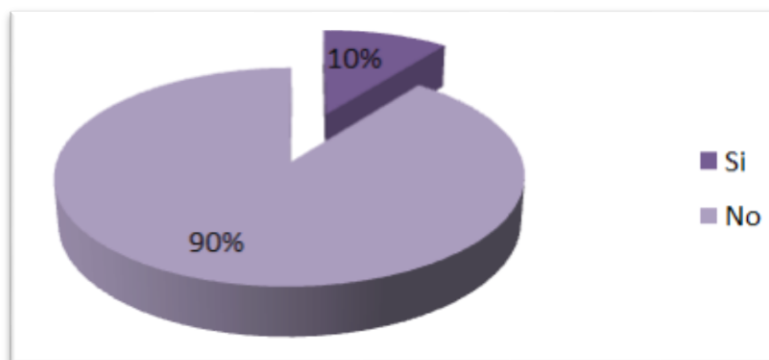
Fuente:

propia

Creación

En la gráfica 9 se muestra que el 84% de los encuestados no sabe en donde se encuentra ubicada la VEDC-BUAP.

GRÁFICA 10. Conocimiento de las funciones que realiza la VEDC-BUAP.

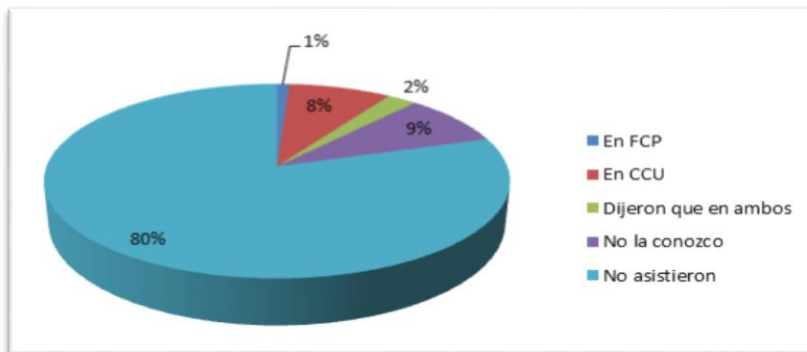


Fuente: Creación propia

La gráfica 10 muestra que el 90% de los encuestados no sabe cuál es el funcionamiento o a que se dedica la VEDC-BUAP.

A continuación se presenta el análisis de resultados del tercer bloque, conocimiento de las actividades artísticas que realiza la VEDC-BUAP.

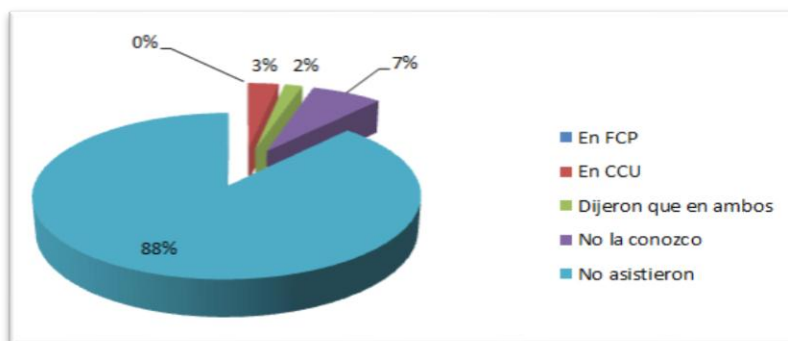
GRÁFICA. 11 Asistencia de los encuestados y donde se llevó a cabo la actividad.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 11, se muestra lo que respecta a las actividades culturales que realiza la VEDC-BUAP. El 1% de los encuestados asistió en la FCP-BUAP, el 8% asistió al CCU-BUAP, el 2% asistió en ambos lugares; el 9% no conoce las actividades y el 80% no asistió a las actividades.

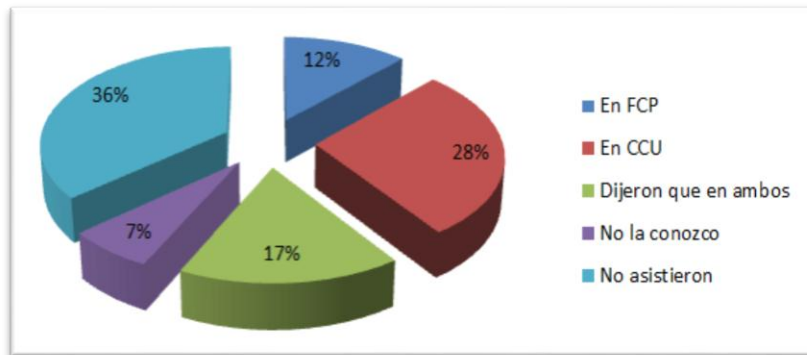
GRÁFICA 12. Asistencia de los encuestados a presentaciones de danza.



Fuente: Creación propia

La gráfica 12, muestra que a las actividades de Danza asistieron el 3% al CCU-BUAP, el 7% dijo no conocer la actividad y el 88% no asistió.

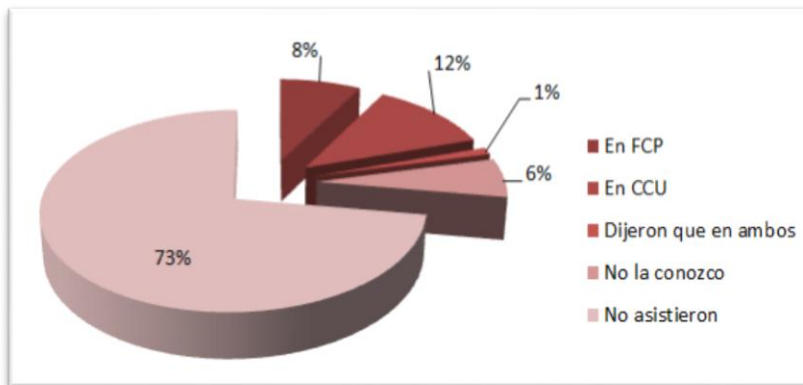
GRÁFICA 13. Asistencia de los encuestados a conferencias.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 13 se muestra lo que los encuestados manifestaron respecto, a las Conferencias asistieron el 12% en la FCP-BUAP, el 28% al CCU-BUAP y el 17% dijo que asistió a ambos lugares, el 7% dijo no conocer la actividad y el 36% no asistió.

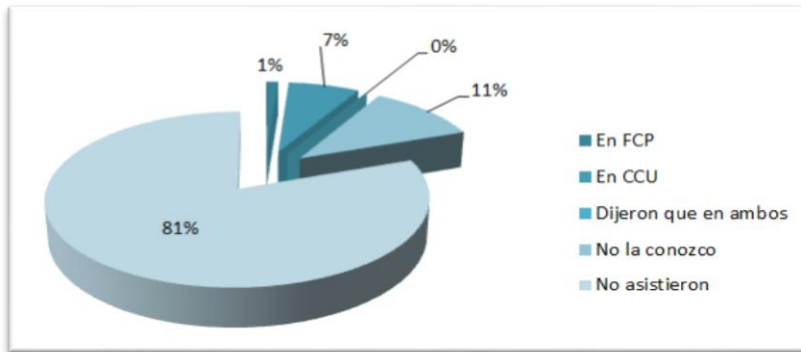
GRÁFICA 14. Asistencia de los encuestados a Exposiciones fotográficas.



Fuente: Creación propia

La gráfica 14, corresponde a la asistencia a las Exposiciones Fotográficas por parte de los encuestados, el 8% dijo haber asistido en la FCP-BUAP, el 12% al CCU-BUAP, el 1% en ambos lugares, el 6% comentó que no conoce la actividad y el 73% no asistió.

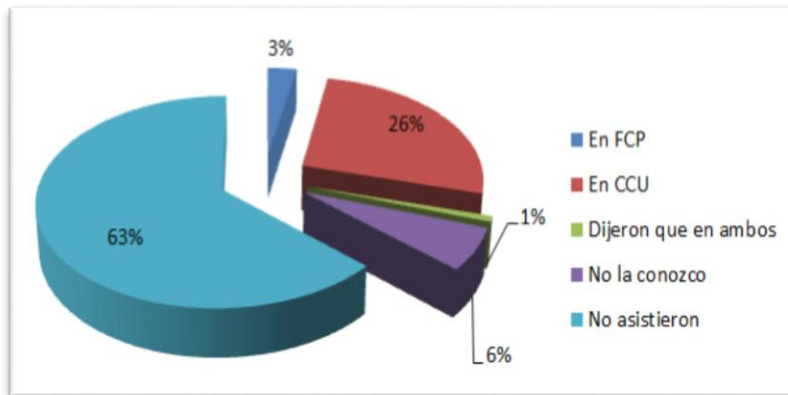
GRÁFICA 15. Asistencia de los encuestados a Exposiciones Pictóricas.



Fuente: Creación propia

La gráfica 15 refleja que en la asistencia a las Exposiciones Pictóricas por parte de los encuestados el 8% dijo haber asistido a la FCP-BUAP, el 12% al CCU-BUAP, el 1% a ambos lugares y el 73% no asistió.

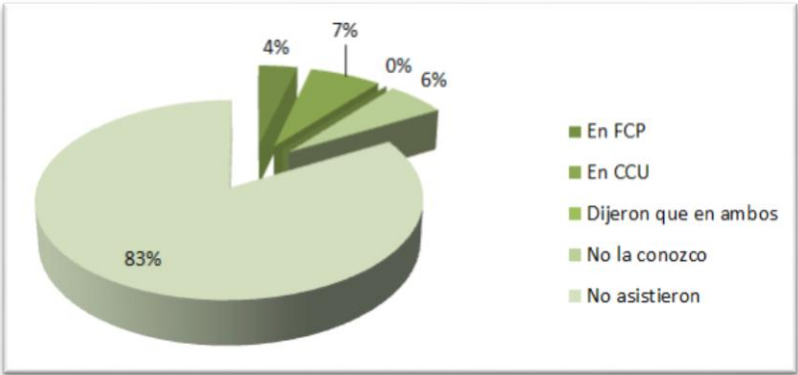
GRÁFICA 16. Asistencia de los encuestados a conciertos.



Fuente: Creación propia

La gráfica 16 muestra que a los Conciertos que realiza la VEDC, el 3% asistió a la FCP-BUAP, el 26% asistió al CCU-BUAP, el 1% asistió a ambos lugares, el 6% dijo no conocer la actividad y el 63% no asistió.

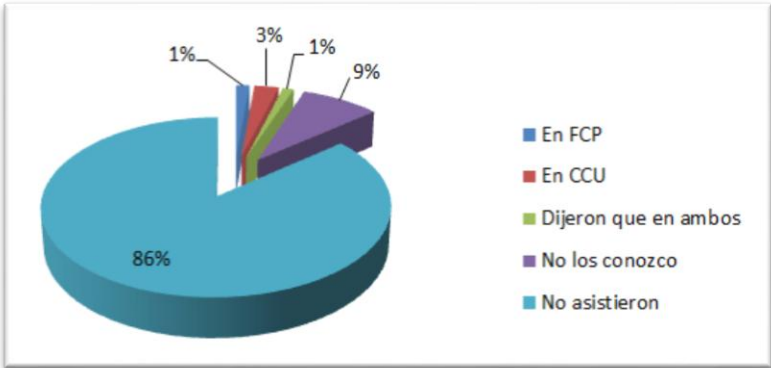
GRÁFICA 17. Asistencia de los encuestados a películas.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 17, los encuestados manifestaron que a la proyección de películas el 4% asistió en la FCP-BUAP, el 7% al CCU-BUAP, el 6% no conoce la actividad y el 83% no asistió.

GRÁFICA 18. Asistencia de los encuestados a otras actividades culturales.

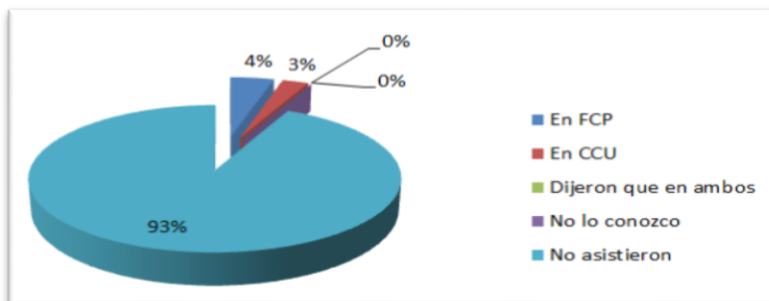


Fuente: Creación propia

La gráfica 18 presenta actividades varias en las que el 1% asistió a la FCP-BUAP, el 3% al CCU-BUAP, el 9% dijo no conocer la actividad y el 86% no asistió.

En cuanto al primer cuestionario, del cuarto bloque referente a la asistencia de los encuestados a los Talleres Artísticos que realiza la VEDC-BUAP.

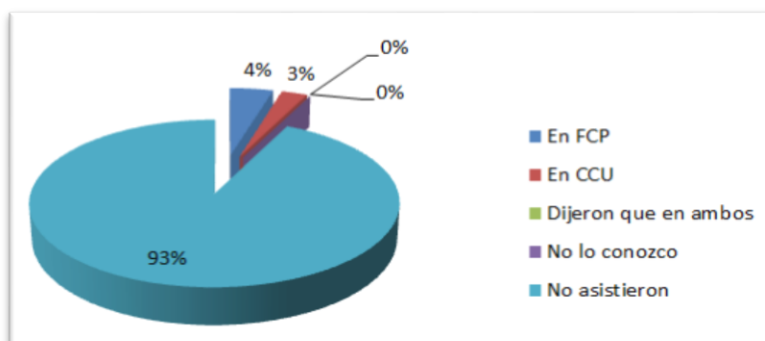
GRÁFICA 19. Asistencia de los encuestados a Talleres de Teatro.



Fuente: Creación propia

La gráfica 19, muestra que la asistencia de los encuestados a los talleres de teatro, el 1% fue en la FCP-BUAP, el 1% en el CCU-BUAP, el 7% manifestó no conocer la actividad y el 91% no asistió.

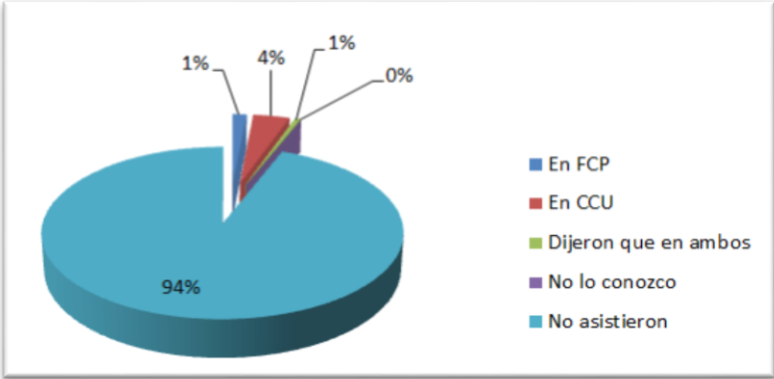
GRÁFICA 20. Asistencia de los encuestados a Talleres de Danza.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 20, se aprecia la estadística relacionada al taller de Danza el 4% sí asistieron los encuestados en la FCP-BUAP, el 3% asistió al CCU-BUAP y el 93% no asistió.

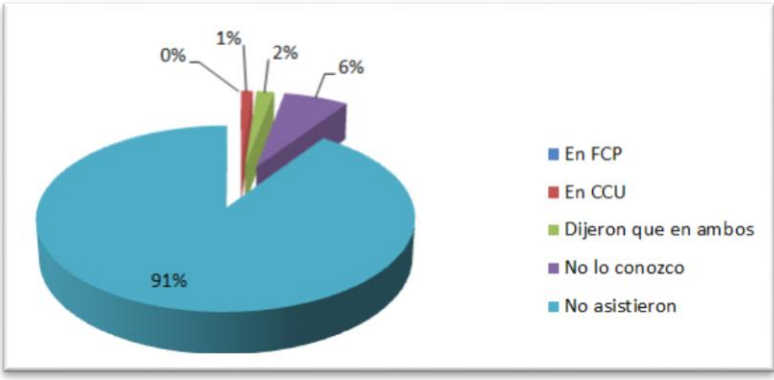
GRÁFICA 21. Asistencia de los encuestados a Talleres de Guitarra.



Fuente: Creación propia

La gráfica 21 muestra que al taller de guitarra el 1% asistió a la FCP-BUAP, es 4% asistió al CCU-BUAP y el 94% no asistió.

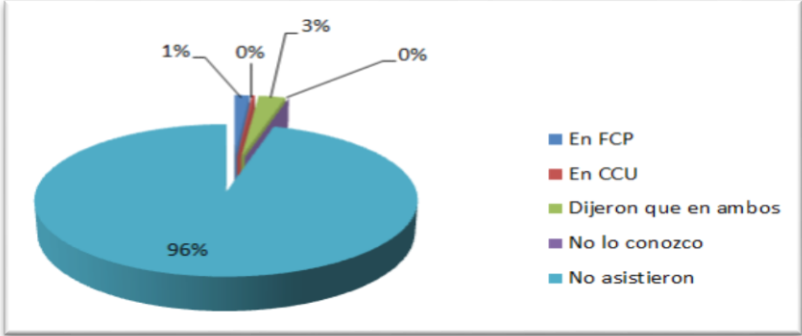
GRÁFICA 22. Asistencia de los encuestados a Talleres de Canto.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 22, se puede observar la asistencia de los encuestados a los talleres de canto, solo el 1% asistió en el CCU-BUAP, el 6% dijo no conocer la actividad y el 91% no asistió.

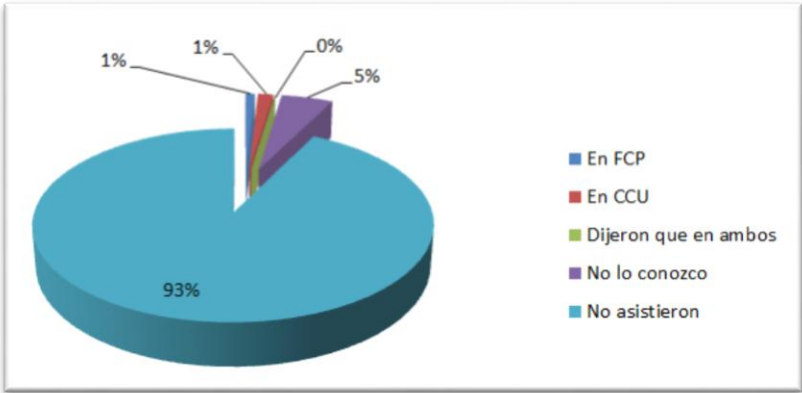
GRÁFICA 23. Asistencia de los encuestados al Taller de Baile.



Fuente: Creación propia

La gráfica 23 refleja que de la asistencia de los encuestados al taller de baile el 1% asistió a la FCP-BUAP, el 3% dijo que en el CCU-BUAP y el 96% no asistió.

GRÁFICA 24. Asistencia de los encuestados a otros talleres.

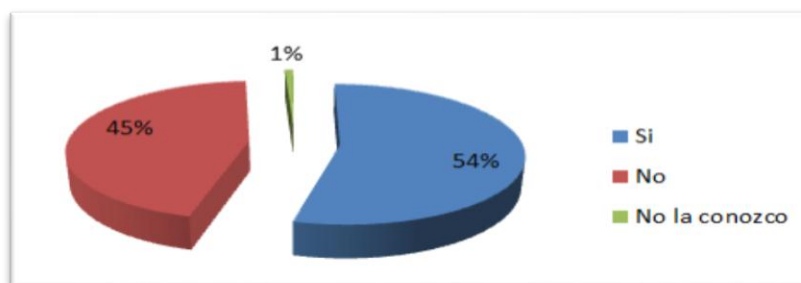


Fuente: Creación propia

En la gráfica 24, que corresponde a los Talleres varios el 1% asistió en la FCP-BUAP, otro 1% asistió al CCU-BUAP y el 93% no asistió a ninguna.

Quinto bloque sobre los medios de difusión que permitieron conocer a los estudiantes de la FCP-BUAP los eventos que realiza la VEDC-BUAP se observa lo siguiente:

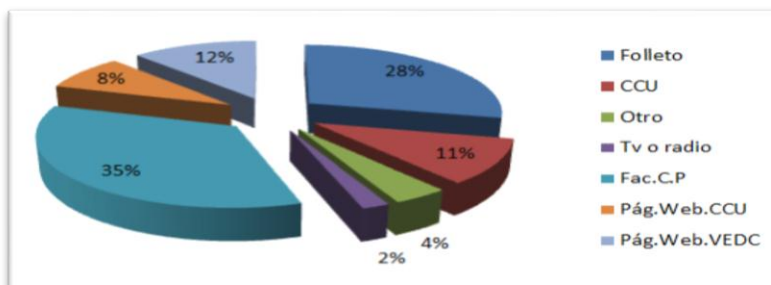
GRÁFICA 25. Grado de conocimiento de los encuestados de las actividades que realiza la VEDC-BUAP.



Fuente: Creación propia

La gráfica 25 refleja que en cuanto a la difusión de las actividades que realiza la VEDC-BUAP, el 54% de los encuestados manifestó haberse enterado por algún medio de comunicación, el 45% manifestó no haberse enterado y el 1% no la conoce.

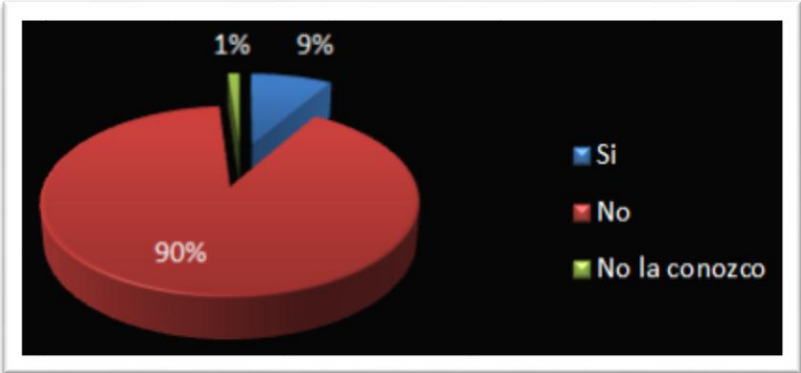
GRÁFICA 26. Medio de difusión de la VEDC-BUAP



Fuente: Creación propia

La gráfica 26, manifiesta que en cuanto a los medio de difusión que utiliza la VEDC-BUAP el 35% se enteró en la FCP-BUAP, el 28% por medio de un folleto, el 12% en la Pág. Web de la VEDC-BUAP y el 11% en el CCU-BUAP.

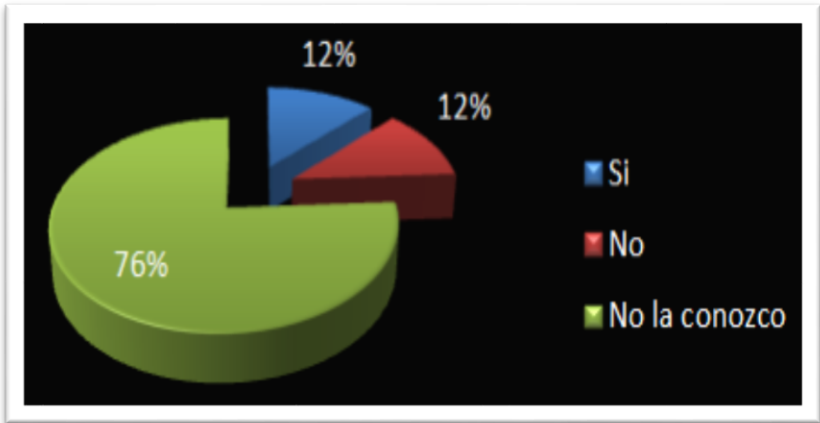
GRÁFICA 27. Utilidad de la página internet CCU-BUAP para los encuestados.



Fuente: Creación propia

La gráfica 27, refleja que el 90% de los encuestados no se han enterado de los eventos que organiza la VEDC-BUAP por medio de la Pag. Web del CCU-BUAP y sólo el 9% sí se enteró.

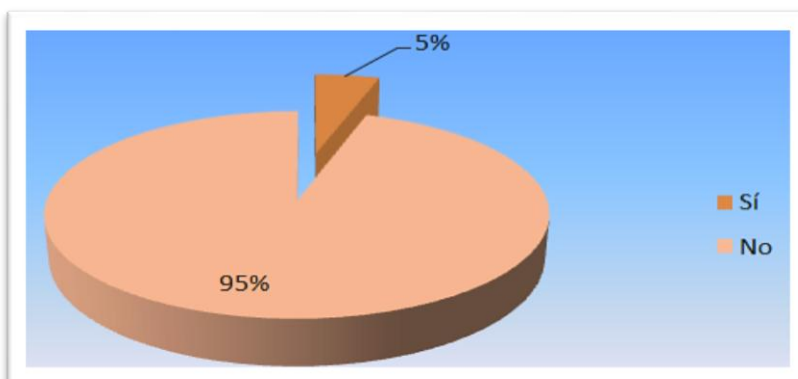
GRÁFICA 28. Utilidad para los encuestados de la Página WEB VEDC-BUAP.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 28, el 76 % de la muestra manifiesta no conocer la página Web de la VEDC-BUAP, el 12% no se ha enterado de los eventos por medio de esta página y sólo al 12% si le ha sido de utilidad.

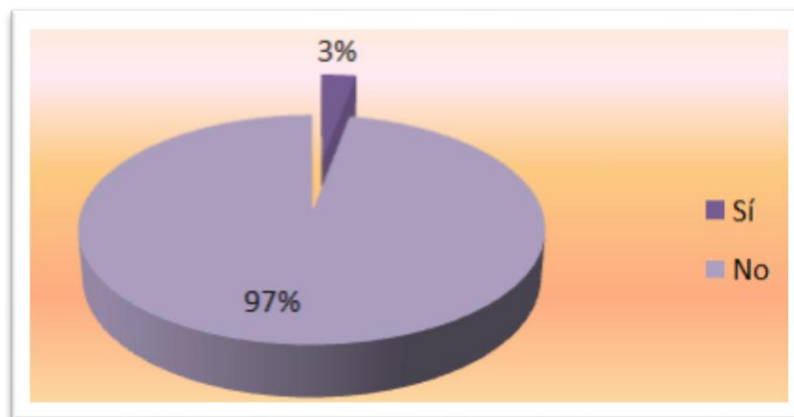
GRÁFICA 29. Utilidad de la página Web de la VEDC-BUAP para los encuestados.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 29, se observa que el 95% de los encuestados manifestó que la Pág. Web de la VEDC-BUAP no le ha sido de utilidad, pero al 5% restante sí.

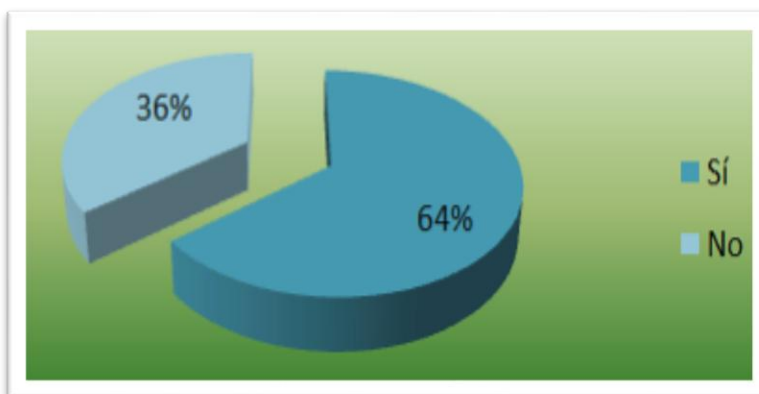
GRÁFICA 30. Actualización de la Página Web de la VEDC-BUAP.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 30, el 97% de los alumnos muestra consideran que la página Web de la VEDC-BUAP, no está actualizada, el 3% considera que sí.

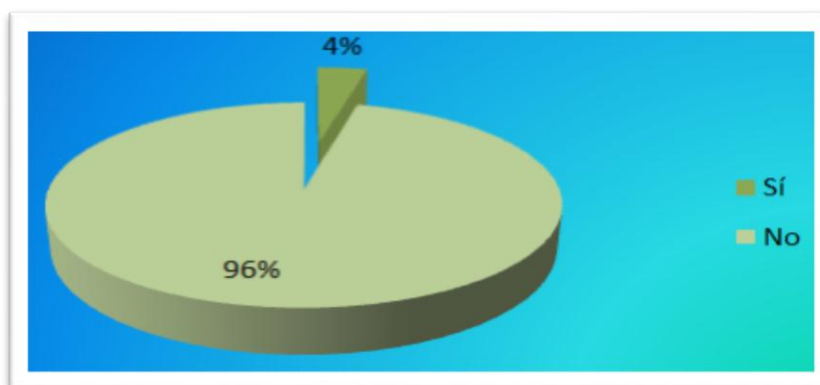
GRÁFICA 31. Conocimiento de la Página Web de la VEDC-BUAP.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 31, se muestra que el 64% de la comunidad encuestada de la FCP-BUAP manifiestan que sí conocen la Pág. Web de la VEDC-BUAP y el 36% refieren que no la conocen.

GRÁFICA 32. Claridad de la información que contiene la Página Web. de la VEDC-BUAP.

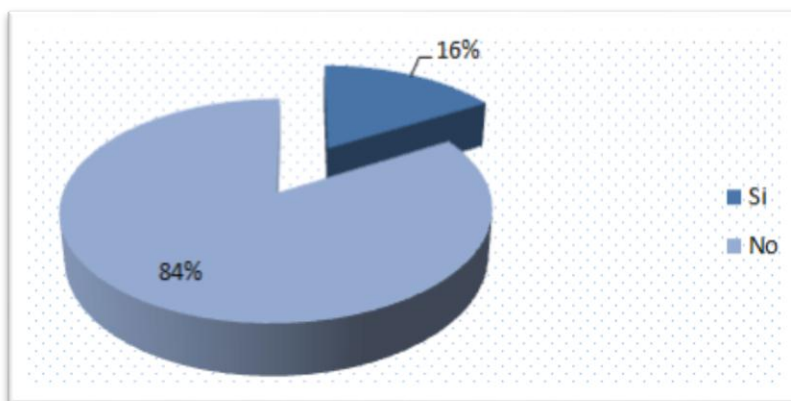


Fuente: Creación propia

En la gráfica 32, el 96% de los encuestados consideran que la Pág. Web de la VEDC-BUAP, no es clara, y el 4% considera que sí.

Por lo que se refiere al bloque seis, motivos de inasistencia de los encuestados a los eventos que se realizan por parte de la VEDC-BUAP se observó lo siguiente:

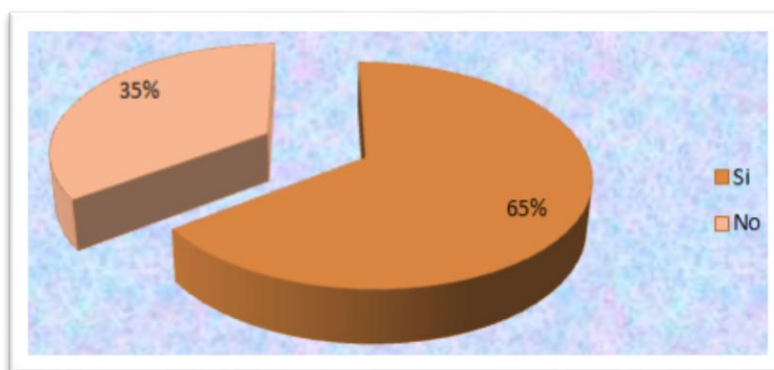
GRÁFICA 33. Motivos de inasistencia .



Fuente: Creación propia

En la gráfica 33, encontramos que en la inasistencia a los eventos por parte de los alumnos, el 16% reporta que fue por motivos de transporte para el raslado.

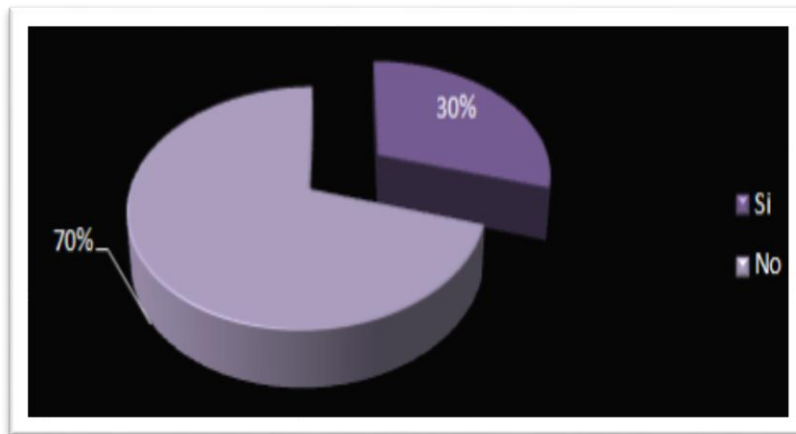
GRÁFICA 34. Horarios de clase.



Fuente: Creación propia

La gráfica 34 muestra que al 65% de los alumnos el horario de clase no les permite asistir a los eventos que realiza la VEDC-BUAP y al 35% no les afecta.

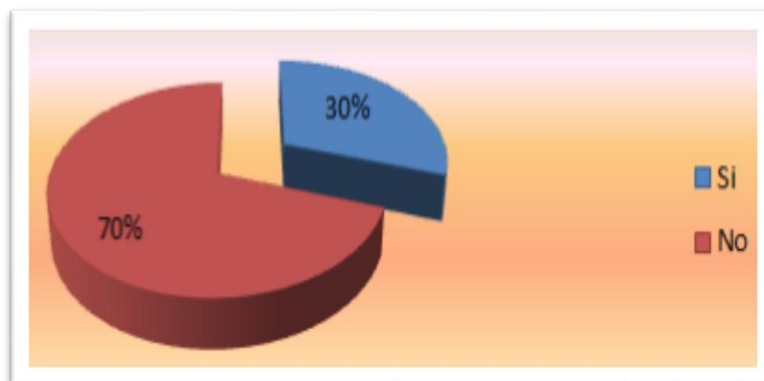
GRÁFICA 35. Horarios de trabajo.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 35, el 70% de los alumnos manifiesta que el horario de trabajo no les afecta para asistir a las actividades que realiza la VEDC, el 30% considera que sí.

GRÁFICA 36. Otras actividades que impiden la participación de los encuestados.

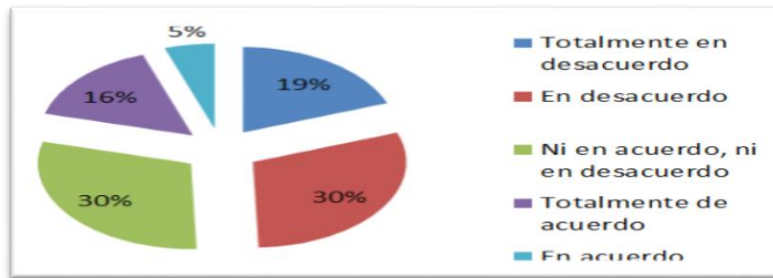


Fuente: Creación propia

En la gráfica 36, el 30% de los alumnos encuestados manifestó que su inasistencia se debió a otros motivos.

En cuanto al análisis de resultados del segundo instrumento del bloque uno, se observó lo siguiente:

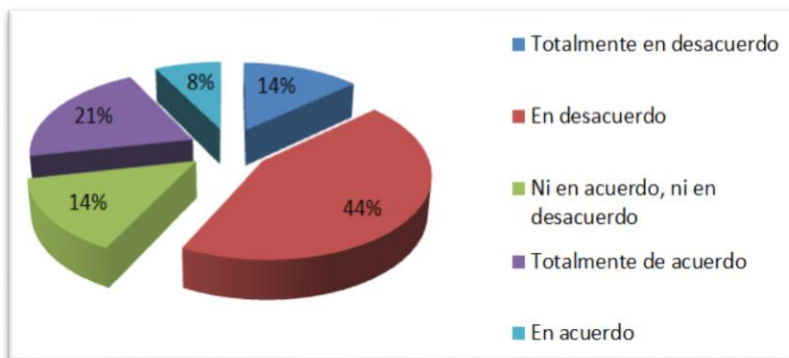
GRÁFICA 37. Actividades culturales (AC) que transmiten conocimientos, actitudes y valores.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 37, El 30% de los encuestados está en desacuerdo en que las actividades culturales que se realizan en la FCP-BUAP le transmitan conocimientos, actitudes y valores, el 30% no está en acuerdo ni desacuerdo, y el 19% está en total desacuerdo y el 5% está de acuerdo.

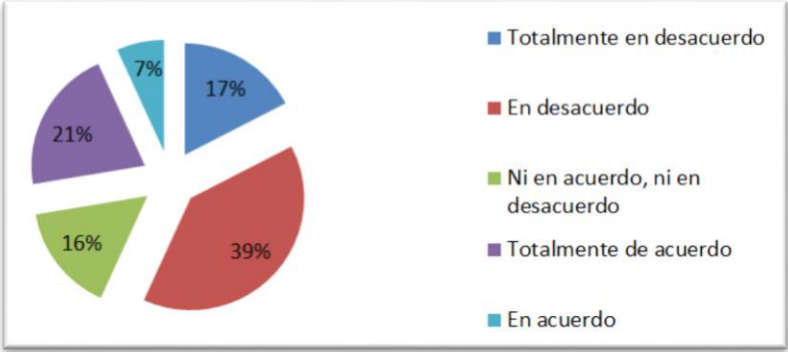
GRÁFICA 38. Actividades Culturales para la vida y la convivencia del entorno.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 38, El 44% de los encuestados está en desacuerdo con respecto a que los contenidos de las AC son necesarias para su vida, el 21% está de acuerdo y el 14% ni en acuerdo ni desacuerdo, el 14% restante está en total desacuerdo y de acuerdo solo el 8%.

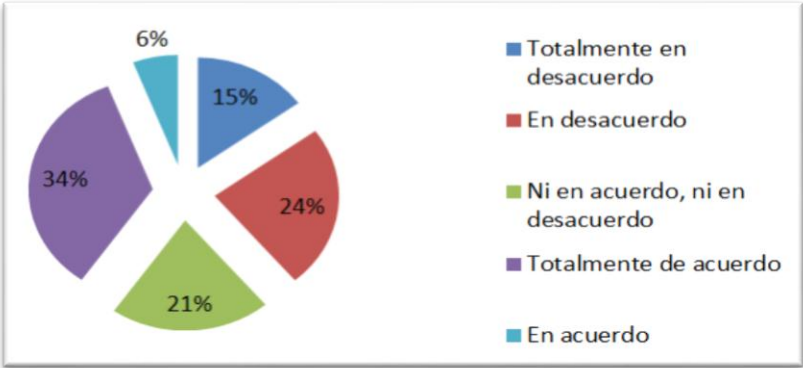
GRÁFICA 39. Valores éticos, estéticos y artísticos que asume el encuestado como propios e incorpora en su vida personal.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 39, El 39% de los encuestados está en desacuerdo que los valores que se manifiestan en las AC, los pueden asumir como propios, el 21% está totalmente de acuerdo que puede incorporarlos a su vida personal y el 17% está totalmente en desacuerdo.

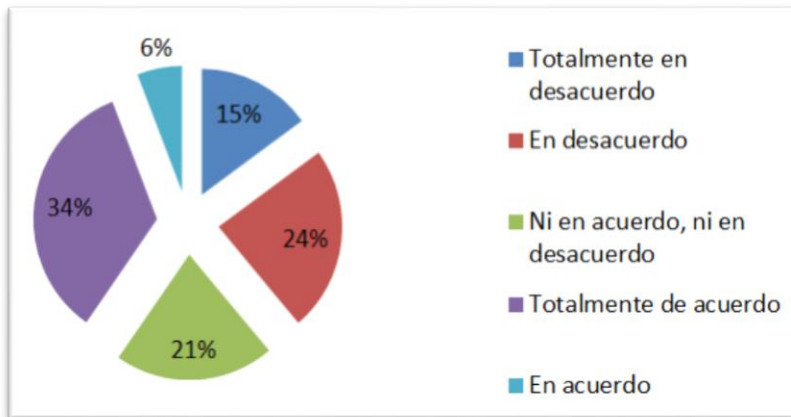
GRÁFICA 40. Desarrollo integral del encuestado, que lo hace valioso(a) único (a) con características propias y originales.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 40, se indica que el 34% de los encuestados está totalmente en desacuerdo en que las AC les proporcionan un desarrollo integral como persona, el 24% está en desacuerdo y el 21% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

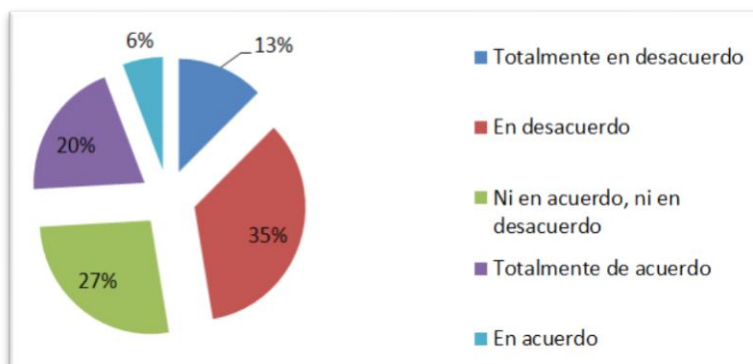
GRÁFICA 41. Desarrollo de la capacidad creativa de encuestado.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 41, se muestra que el 34% de los encuestados está totalmente en desacuerdo en que las AC les proporcionan un desarrollo integral como persona, el 24% está en desacuerdo y el 21% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

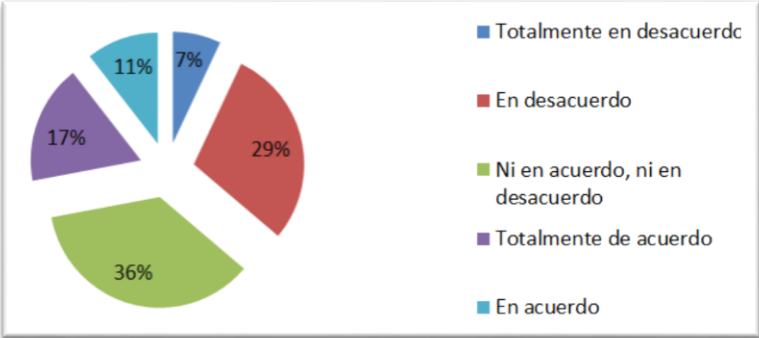
GRÁFICA 42. Identificación del encuestado con las actividades culturales que se realizan en la Facultad de Contaduría Pública.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 42, La muestra manifiesta que el 35% de los encuestados está en desacuerdo en sentirse identificados con la FCP-BUAP, el 27% no está de acuerdo ni desacuerdo y el 20% si está totalmente de acuerdo.

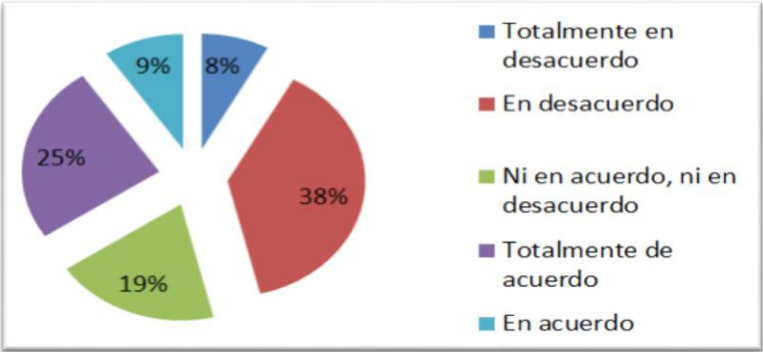
GRÁFICA 43. El encuestado reconoce y respeta las diferencias los grupos sociales y culturales, presentes en nuestro país y en el mundo.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 43, El 36% de los encuestados no está de acuerdo y ni en desacuerdo en reconocer y respetar las diferencias que existen entre los diversos grupos sociales y culturales, el 29% está en desacuerdo, el 17% totalmente de acuerdo.

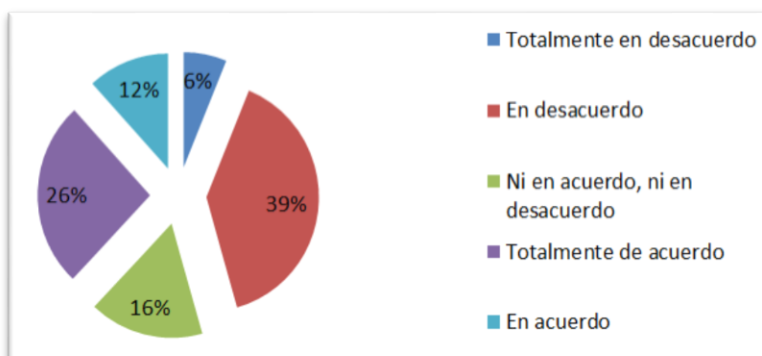
GRÁFICA 44 Impacto de las conferencias para la vida y el comportamiento del encuestado con otras personas



Fuente: Creación propia

En la gráfica 44, los encuestados manifiestan que las conferencias impactan la vida y comportamiento, el 29% está totalmente de acuerdo, el 28% en desacuerdo y el 27% no está en acuerdo ni desacuerdo.

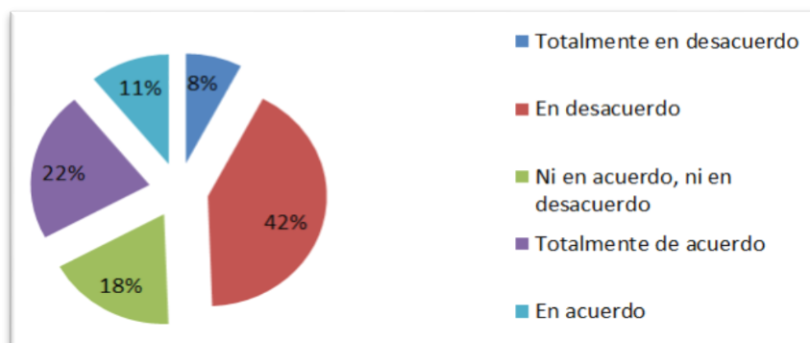
GRÁFICA 45. Desarrollo, autoestima, confianza y disciplina del encuestado mediante conferencias.



Fuente: Creación propia

Por lo que respecta a que si las conferencias contribuyen al desarrollo del sentido de autoestima, confianza y disciplina, los alumnos manifestaron que el 39% está en desacuerdo, el 26% está totalmente de acuerdo, el 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% está de acuerdo y 6% totalmente en desacuerdo. Ver gráfica 45.

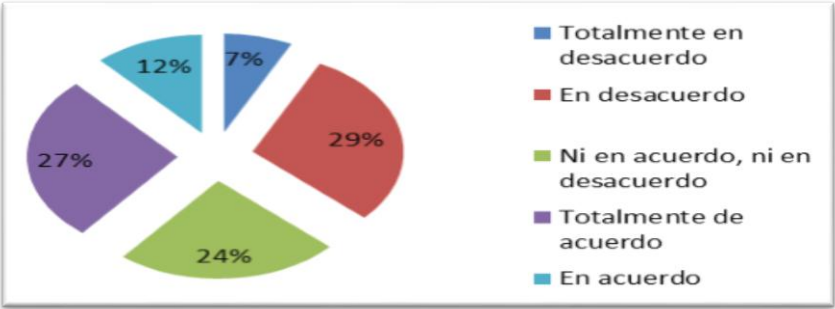
GRÁFICA 46. Pensamiento reflexivo y autónomo para el encuestado mediante conferencias.



Fuente: Creación propia

El 42% de los encuestados manifestó está en desacuerdo en cuanto a que las conferencias le proporcionan un pensamiento reflexivo y autónomo, en 22% está totalmente de acuerdo y el 18% no está de acuerdo ni en desacuerdo. Ver gráfica 46.

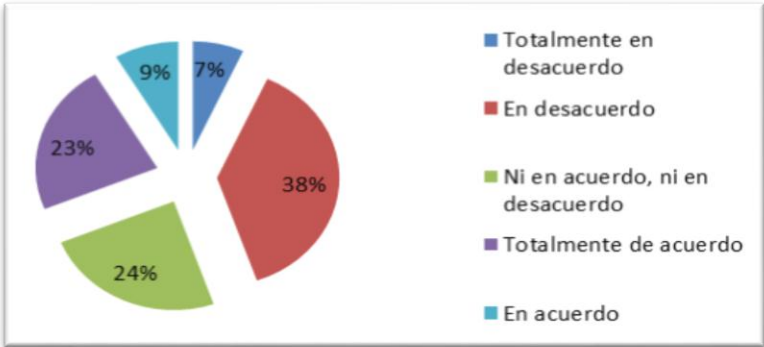
GRÁFICA 47. Generación de conciencia mediante conferencias sobre temas como: adicciones, violencia, enfermedades de transmisión sexual, depresión, obesidad, anorexia, etc.



Fuente: Creación Propia

En la gráfica 47, El 29% de los encuestados está en desacuerdo en que las conferencias les hacen tomar conciencia de los problemas que alteran su salud integral, el 27% está totalmente de acuerdo, el 24% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

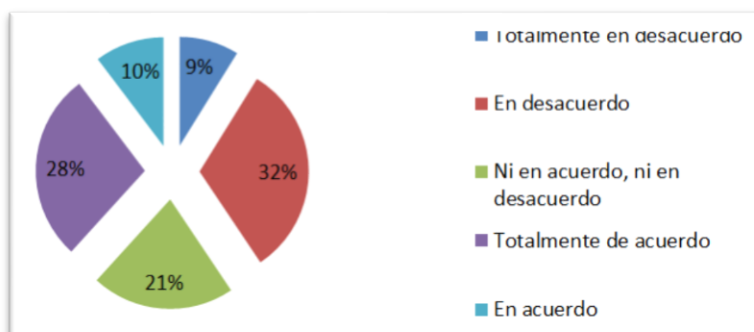
GRÁFICA 48. Los temas anteriores como generadores de bienestar físico, emocional, social y espiritual para los encuestados.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 48, El 38% de los encuestados está en desacuerdo en los temas de las conferencias en general, no determinan su bienestar físico, emocional, social y espiritual, el 24% ni en acuerdo ni desacuerdo y el 23% está totalmente de acuerdo.

GRÁFICA 49. Desarrollo destrezas y capacidades que impactan cada etapa de tu desarrollo como estudiante.

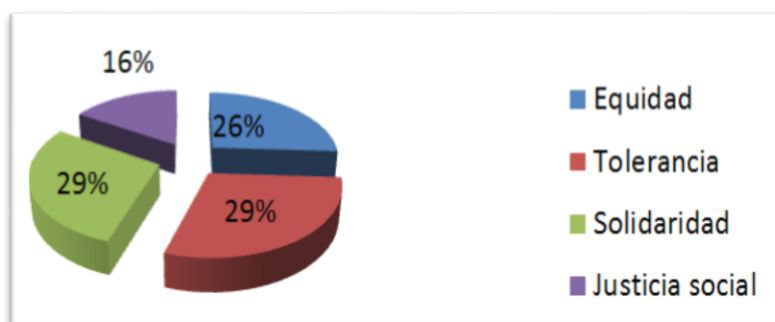


Fuente: creación propia

En la gráfica 49, se muestra el 32% de los encuestados considera que los contenidos de los talleres artísticos les desarrollan destrezas y capacidades que impactan su vida y desarrollo como estudiante, el 28% está totalmente de acuerdo, el 21% no está en acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo que respecta al bloque dos, los conceptos que manifiesta la VEDC-BUAP dentro de sus programas.

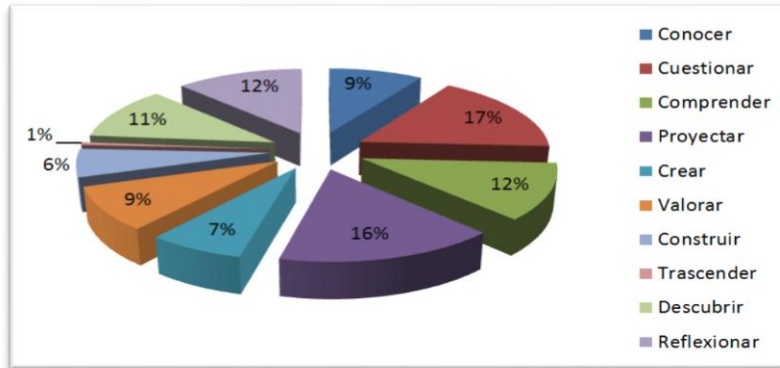
GRÁFICA 50. Transmisión de valores de las Actividades Culturales que identifican a los encuestados.



Fuente: Creación propia

Los valores que los encuestados identifican en las Actividades Culturales son el 29% tolerancia, el 29% solidaridad, el 26% equidad y el 16% justicia social. Ver gráfica 50.

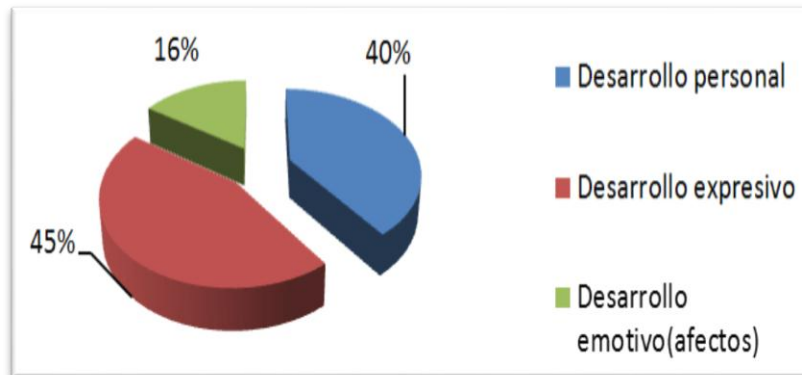
GRÁFICA 51. Capacidad de los encuestados de desarrollar capacidades.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 51, se indica si los encuestados consideran que las AC estimulan su capacidad de cuestionar en 17%, el 16% la capacidad de proyectar, el 12% comprender y el 12% de reflexionar. El 11% de descubrir, el 9% de conocer y el 9% de valorar, el 6% de contribuir.

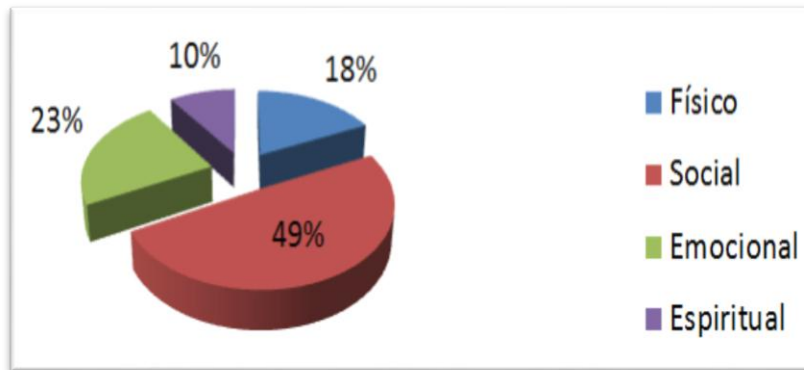
GRÁFICA 52. La VEDC-BUAP crea condiciones de desarrollo de los encuestados.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 52, se muestra que el 45% de los encuestados considera que la VEDC-BUAP crea condiciones para su desarrollo expresivo, el 40% para su desarrollo personal y el 16% para su desarrollo emotivo.

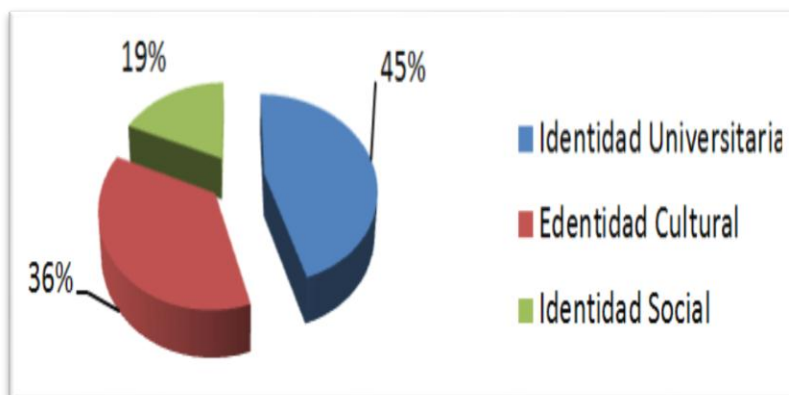
GRÁFICA 53. Los ambientes y entornos de las AC, generan bienestar.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 53, los encuestados consideran que los ambientes y entornos en que se realizan las AC les proporcionan un bienestar social un 49%, el 23% un bienestar emocional, el 18% un bienestar físico y el 10% restante en un bienestar espiritual.

GRÁFICA 54. Valoración de la Identidad del encuestado.

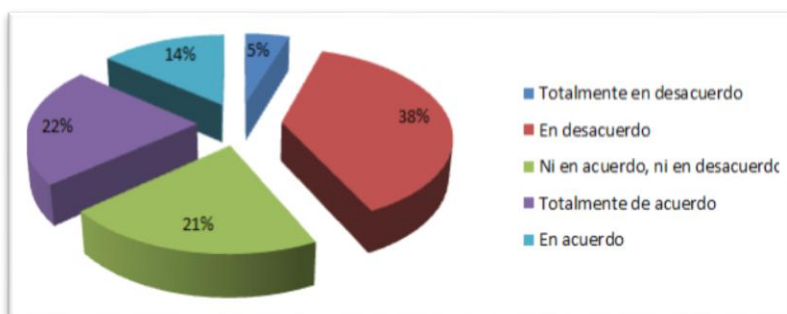


Fuente: Creación propia

En la gráfica 54, los encuestados consideran que las AC le proporcionan a su Identidad Universitaria en un 45%, su Identidad Cultural en un 36% y el 19% su Identidad Social.

En el bloque tres, conceptos que se encuentran relacionados con el sentido de Identidad Universitaria BUAP se consideran los siguientes aspectos:

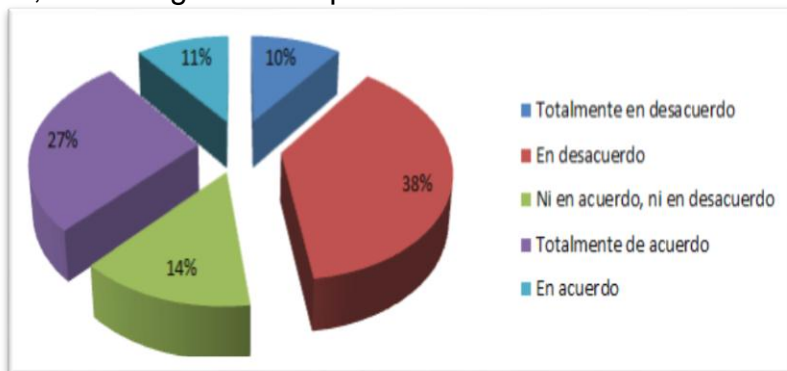
GRÁFICA 55. Cambio de conducta del encuestado desde que salió de la preparatoria hasta llegar a la etapa universitaria.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 55, por lo que respecta al cambio de conducta de los encuestados a partir de que salió de la preparatoria, el 38% manifiesta estar en desacuerdo, el 22% está totalmente de acuerdo, el 21% ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 14% en acuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

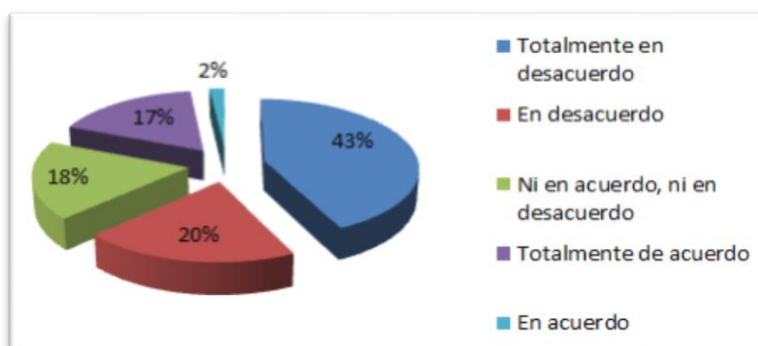
GRÁFICA 56. Cambio de los ideales de los encuestados desde que salió de la preparatoria, hasta llegar a la etapa universitaria.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 56, en cuanto al cambio de los ideales de los encuestados a partir de que egresaron de la preparatoria, el 38% está en desacuerdo, el 27% está totalmente de acuerdo, el 14% ni en acuerdo ni en desacuerdo.

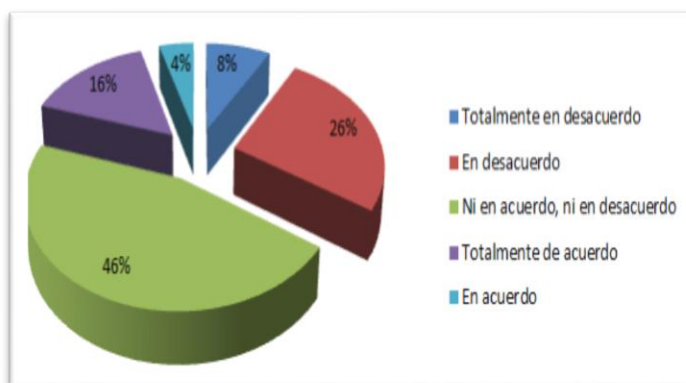
GRÁFICA 57. Cambio en la forma de ser del encuestado por encajar en el grupo de jóvenes de la FCP-BUAP.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 57, por lo que respecta a cambiar la forma de ser de los encuestados por pertenecer al grupo de jóvenes de la FCP-BUAP el 43% manifestó estar totalmente en desacuerdo, el 20% en desacuerdo, el 18% ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 17% totalmente de acuerdo y el 2% en acuerdo.

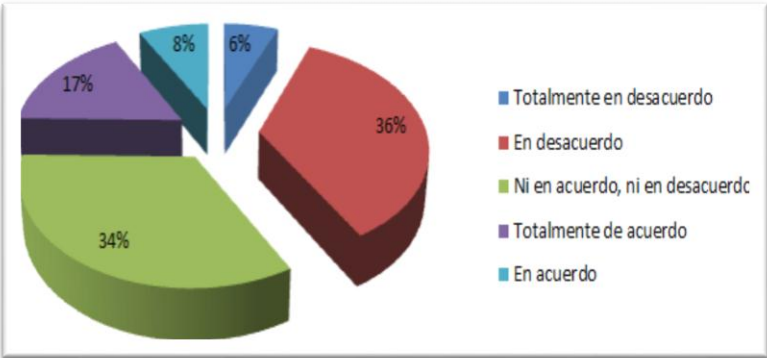
GRÁFICA 58. El encuestado se percibe como una unidad con sus compañeros, directivos, profesores de la FCP- BUAP.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 58, el 46% de los encuestados manifestó no estar en acuerdo ni en desacuerdo en percibirse como una unidad con la comunidad de la FCP, el 26% en desacuerdo, el 16% totalmente de acuerdo, el 8% totalmente en desacuerdo y el 4% en acuerdo.

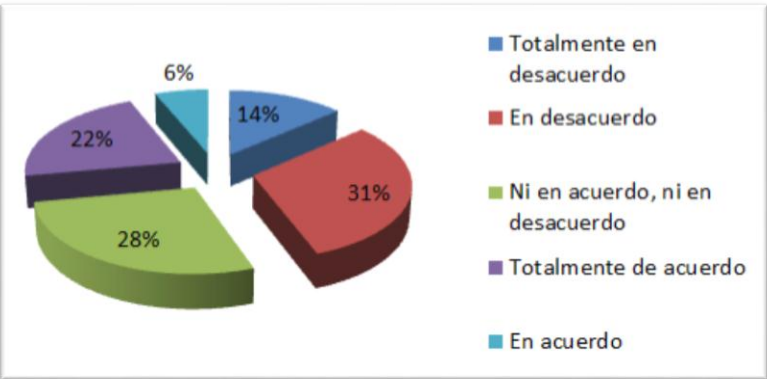
GRÁFICA 59. Los cambios en la conducta del encuestado están relacionados con los compañeros que se considera afín.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 59, el 36% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo en que sus cambios de conducta estén relacionados con los compañeros que considera fines a él, el 34% no estuvo en acuerdo ni en desacuerdo, el 17% totalmente de acuerdo, el 8% en acuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo.

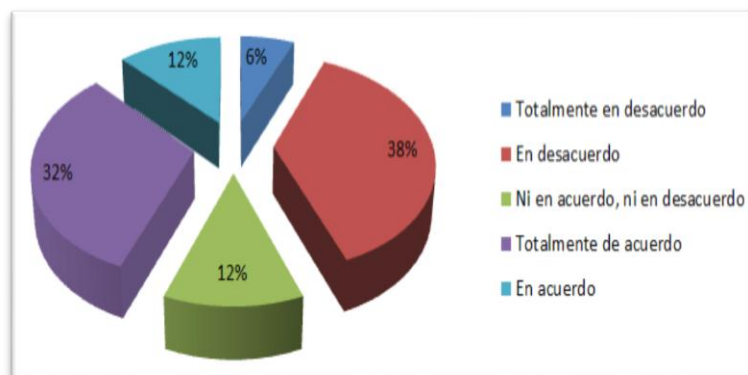
GRÁFICA 60. Los cambios en la conducta están relacionados con sentir que pertenece a un grupo definido.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 60, el 31% de los encuestados está en desacuerdo en que los cambios de su conducta estén relacionados con sentir que pertenece a un grupo definido, el 28% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 22% totalmente de acuerdo, el 14% totalmente en desacuerdo y el 6% en acuerdo.

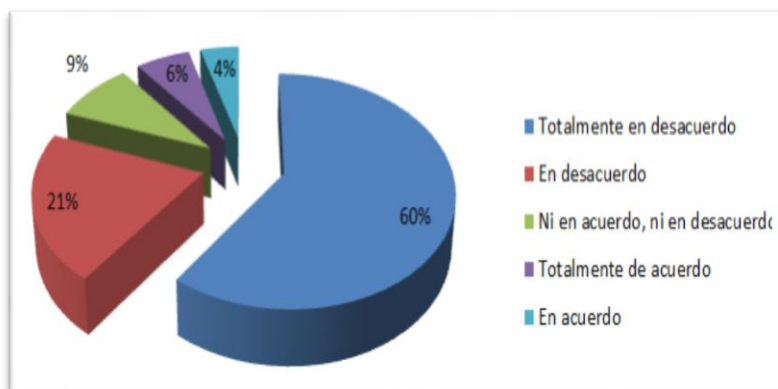
GRÁFICA 61. Sentimiento de orgullo de pertenecer a la comunidad de la FCP-BUAP.



Fuente: Creación propia

El 38% está en desacuerdo en sentirse orgulloso de pertenecer a la comunidad de la FCP-BUAP, el 32% está totalmente de acuerdo, el 12% en acuerdo y el 12% ni en acuerdo ni en desacuerdo. El 6% está totalmente en desacuerdo, ver gráfica 61.

GRÁFICA 62. Insignia con la que el encuestado se identifica más.



Fuente: Creación propia

En la gráfica 62, por lo que respecta a la insignia con que los alumnos de la FCP-BUAP se identifican más, encontramos que 60% con el escudo BUAP, el 21% el escudo de la FCP-BUAP, el 9% con el CCU-BUAP, el 6% con el equipo Lobos de la BUAP y el 4% con otros.

### **CAPITULO III. PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN CULTURAL PARA LA FCP-BUAP**

Del análisis de resultados de la encuesta aplicado a los alumnos de la FCP-BUAP y tomando como base el Curriculum Transversal del tronco común universitario, se considera que los contenidos culturales, éticos, estéticos, de bienestar, relevantes y valiosos necesarios para la vida y la convivencia, configuran al ciudadano que cada sociedad requiere; lo que permitirá a los egresados de una institución sensibilizarse y posicionarse ante los problemas, enjuiciarlos críticamente y actuar con un compromiso libremente asumido; debe abordar todas las áreas en torno a ejes articuladores (Modelo Universitario Minerva, 2008).

Dichos contenidos transversales están referidos a los grandes problemas sociales, éticos, económico, tecnológicos y culturales que la sociedad nacional e internacional están confortando en la actualidad, en los que están involucrados derechos y responsabilidades, por ejemplo; el medio ambiente, la tecnología, los medios de comunicación, la multitularidad, la disciplina escolar, la diversidad, la pluralidad, la equidad, la libertad y en los países de América Latina; la pobreza, la corrupción, la impunidad, la violencia institucionalizada, la falta de democracia, entre otros.

La educación y la investigación científica son de vital importancia para el desarrollo socio-económico de una nación, por lo que el quehacer universitario es responsable de promover dicho desarrollo. Por otra parte la universidad no se puede concebir como un ente ajeno a la sociedad, ya que no se puede pensar en una universidad sin compromiso social, claro y bien definido, orientado básicamente a promover el desarrollo humano y socio-económico sustentable, por lo que la universidad dejará de ser un observador externo del devenir social para convertirse en promotora de su desarrollo y a su colaborador cotidiano que aporta sus

conocimientos para resolver problemas y generar nuevas oportunidades de progreso.

Por tal motivo, la universidad deberá integrar los espacios universitarios con los sociales para generar ambientes de desarrollo humano que promuevan el compromiso social, así como el desarrollo integral, el pensamiento crítico y libre en la ciudadanía; para así coadyuvar en la difusión de la cultura, la convivencia en la diversidad, al crecimiento individual y comunitario, a la equidad y a un mayor equilibrio social de todos los sectores que integran la sociedad poblana para conformar una nueva ciudadanía y una nueva comunidad que aprende.

Contribuir al progreso socio-económico equitativo y equilibrado de la región y sus comunidades mediante la generación y aplicación del conocimiento a sus ejes estratégicos de desarrollo y del servicio a la comunidad universitaria y a los sectores más vulnerables.

La BUAP debe coadyuvar a su preservación y desarrollo a través del proceso de academizar las funciones de extensión y difusión como una necesidad de la sociedad, que parte de un elemento esencial y común en toda actividad universitaria: la cultura entendida como el sistema de creación del hombre, tanto material como intelectual y espiritual que coloca a esta institución de educación superior como un catalizador que conforma la sociedad que construya, difunda e identifique sus propios elementos culturales.

Por lo tanto se propone:

### **3.1 Recurso Humanos**

- Profesionalizar los equipos de trabajo, los cuales deben enfocarse en la responsabilidad social e institucional.
- Ir replanteando la actividad del Promotor Cultural; a la difusión cultural se le debe dar un valor económico que sea considerado una inversión y no un gasto, todo en beneficio de la comunidad.
- Una parte importante es la de trabajar mediante planes de trabajo a mediano y largo plazo, que se cumplan los objetivos y las metas establecidas que sean viables.

### **3.2 Recursos Financieros**

- Creación de Políticas Culturales.
- Integrar como productos el talento artístico de la institución a la industria cultural con calidad, que permita la producción de actividades culturales universitarias.

Elaboración de proyectos viables y pertinentes que permitan la mejor aplicación de los recursos financieros.

### **3.3 Funciones que se proponen como parte de la Gestión Cultural**

- Facilitar, promover, estimular, conservar, difundir actividades y manifestaciones culturales, en condiciones de libertad.
- Facilitar y estimular la creación individual y colectiva.

- Promover el disfrute de los bienes culturales dentro y fuera de la comunidad.
- Fomentar la formación e investigación.
- Desarrollar la dimensión legal y constitucional.
- Incrementar y resolver los asuntos financieros de la vida de la cultura.

Ofrecer producto o servicio que llegue al mayor número de público o consumidores, procurándoles máxima satisfacción.

### **3.4 Enfoque de la Gestión Cultural**

- Producción y consumo de bienes culturales y artísticos:
- La regulación de las relaciones entre proyecto cultural y el entorno.
- Relación entre proyecto y usuario.
- Sistemas y condiciones para la integración de agentes implicados en el proyecto cultural, herramienta básica del proyecto.
- Estrategias de la Gestión Cultural.

Se deben generar estrategias que respondan a establecer herramientas o instrumentos de validez universal.

- Como la formación de creadores, públicos y mediadores.

- Acciones para acercar la cultura a la ciudadanía.
- Generar fidelización de los públicos.
- Proporcionar apoyo a la creación artística.

Por lo que respecta al concepto de promotor cultural, es quien utiliza herramientas de conocimiento y educación artística, que enriquece la creatividad personal y la de las comunidades para convertirse en Gestor Cultural que se dedicará a promover, incentivar, diseñar y realizar proyectos culturales desde cualquier ámbito, buscando la eficacia y eficiencia en la metodología del trabajo.

### **3.5 El Gestor Cultural deberá encargarse de:**

- Dar forma a los contenidos culturales.
- Integrar funciones de la gestión administrativa, económica, formativa, comunicativa y artística.

Intermediar con agentes que interactúan con la cultura.

### **3.6 Funciones del Gestor Cultural:**

- Desarrollar su actividad profesional en áreas públicas y privadas, con o sin fines lucrativos.
- Capacidad de utilizar con responsabilidad la administración de los recursos.
- Establecer estrategias de desarrollo en la organización.

- Combinar la eficacia de recursos humanos, materiales y financieros.
- Aprovechar las oportunidades del entorno.
- Relacionarse con el exterior.
- Adaptarse al contexto socio-económico.

### **3.7 Características del Gestor Cultural:**

Desde lo público, el Gestor Cultural:

- Formará equipos de trabajo con políticos, representantes culturales de entidades y artísticas de la localidad para el desarrollo del diálogo y la solución de limitantes.
- Intermediario entre la institución y los alumnos.
- Trabajo dirigido a los estudiantes de la BUAP.
- Trabajar en el diseño, planificación, programación, ejecución y evaluación de programas culturales.
- Profesional que gestione actividades culturales generadas por la institución.
- Tener formación humanística.

- Inquietud por nuevas tendencias artísticas y, Formación o conocimiento en áreas de publicidad y comunicación.

### **3.8 Competencias Gestor Cultural**

- Acción profesional en el marco institucional con perspectiva global.
- Diagnosticar y recopilar información de modelos que permitan acción cultural.
- Intermediar con diferentes agentes relacionados con el campo profesional.
- Transferir información, conocimientos y sistemas de trabajo.
- Innovar en el sector cultural

### **3.9 Políticas Culturales**

La preparación y formulación de Políticas Culturales es realizada por las actuaciones de diversos agentes como el estado, grupos comunitarios, institucionales; algunos teóricos sostienen que la política cultural se refiere a los apoyos institucionales que canalizan la creatividad estética y las formas de vida colectiva, las cuales están contenidas en instrucciones de carácter regulatorio y sistemático, con el fin de orientar el desarrollo simbólico, satisfacer las necesidades culturales de la población y obtener el consenso para un orden o transformación social.

Dichas políticas surgen y se desarrollan a partir de los siguientes elementos:

- Valor estratégico de la cultura como difusor de estándares simbólicos y comunicativos.
- Base en donde fundamentar las identidades colectivas.
- Tener efectos positivos tanto económicos como sociales al participar en el desarrollo de la creatividad, autoestima e imagen positiva de las personas y territorios
- Necesidad de preservar el patrimonio colectivo de carácter cultural, histórico y natural.

Por lo tanto el Gestor Cultural debe construir su propio modelo de gestión, de acuerdo al conocimiento y circunstancias en las que se desarrolla la cultura, considerando las distintas formas de expresión y manifestación cultural, en el contexto de orden político y social, por lo que se debe coordinar de una manera adecuada las relaciones entre la institución y la comunidad universitaria.

### **3.10 Proceso Administrativo**

El proceso administrativo se logra configurar cuando se cuenta con la articulación de tres momentos importantes:

- Conformación y consolidación de los equipos de trabajo, selección, capacitación, desarrollo, etc.
- Trabajo de relaciones en una estructura organizativa, división y agrupación de trabajo, división de la organización en departamentos y asignación de actividades y responsabilidades.

- Dotación de recursos técnicos y económicos, lugar de trabajo, capital, información, medios de trabajo (equipo, herramientas, recursos, etc).

La organización debe definir el proceso administrativo en niveles, para asumir con mucha mayor certeza los desafíos internos y externos:

- Nivel institucional o estratégico: en donde se toman decisiones, se establecen objetivos y estrategias para alcanzarlos.
- Nivel intermedio o táctico, se cuida la articulación interna entre nivel estratégico y nivel operativo, su función es escoger los recursos necesarios para llegar a la comunidad con alternativas de consolidación, fortalecimiento y conservación de lo cultural o con los productos, bienes y servicios culturales.
- Nivel operativo o técnico, por las características de los bienes, productos y servicios culturales, las personas que trabajan en estos niveles son para la mayoría de los procesos, los que tienen relación directa con los protagonistas. Interactúan directamente con los creadores y líderes para la consolidación del trabajo institucional.

En la actualidad se requiere que las organizaciones culturales sean flexibles, ágiles y con gran capacidad de adaptación, al mismo tiempo deben desarrollar bases tecnológicas para responder adecuadamente a las necesidades y aspiraciones que les presentan las comunidades y el medio ambiente.

Las organizaciones culturales tienen el reto constante de diseñar programas que les permitan el financiamiento y la transformación de las relaciones entre benefactores y beneficiarios de los procesos culturales, aprovechando las

necesidades que tienen las empresas de grandes capitales en comunicarse con el universo de consumidores de forma diferenciada.

Por lo que se han planteado aspectos importantes para tener en cuenta, en la solicitud de financiación para las actividades culturales por parte de la VEDC-BUAP:

- Presentar proyectos o programas de financiación con una definición clara de los objetivos por alcanzar.
- Acompañar al proyecto con una gestión en la que se haga manifiesto el compromiso de la organización cultural frente al proyecto.
- Diseñar sistemas de evaluación y control que permitan claridad y transparencia en el manejo de los recursos de la organización.
- Establecer agilidad administrativa en la organización que facilite la información a tiempo sobre el estado del proyecto.

Para la consolidación de la gestión cultural, desde las organizaciones culturales, es necesario que los líderes, creadores y administradores comprendan que las aspiraciones, los propósitos de producir bienes y sus consolidados, con la capacidad de crecimiento institucional y, sobre todo, bienes, servicios y productos reconocidos socialmente y aceptados por la comunidad, deben identificar procesos administrativos con cuatro funciones básicas:

- Planeación
- Dirección
- Organización
- Seguimiento y evaluación

### **3.11 Investigación de mercado**

Si los bienes, servicios y productos culturales se venden, están insertos en las dinámicas de la demanda que sugiere y determina ciertas formas de producción cultural. Por lo que se sugiere se integre el mercadeo que incluya la investigación cultural y su entorno. El cual le ayudará a comprender, conocer, analizar e interpretar las aspiraciones culturales de la comunidad, así como identificar riesgos, oportunidades y emprender acciones de mercadotecnia.

Se recomienda realizar un:

- Análisis e interpretación de mercado.
- Análisis interno para realizar las propuestas de trabajo de la organización cultural.
- Definir un portafolios que deberá ser revisado, evaluado y ajustado constantemente.
- Proporcionará información para evaluar los objetivos y las estrategias corporativas (plan estratégico).

- Revisar a la organización a través de sus fortalezas y debilidades.
- Presentar un conjunto de programas para la producción de bienes y servicios culturales mediante portafolios.
- Formular Misión y Visión.

El indicador cultural, es una variable que se utiliza en conjunción con una o más variables para formar una medición en torno a una materia relativa a la cultura, se pueden establecer dos tipos de indicadores:

- Cuantitativos: relativos a un dato inventariable como el patrimonio, museos, industrias culturales, entre otros.
- Cualitativos: valores morales, éticos y pacto de conducta, relativos a una comunidad o sociedad y que es un tanto difícil estandarizar.

El diseño de dichos indicadores debe estar basado en la necesidad de medir la eficiencia, eficacia y efectividad de la organización.

Por lo que la aplicación de los indicadores de gestión, en donde se somete a evaluación el funcionamiento de la organización y se realizan los ajustes necesarios a los procesos.

## **CAPITULO IV. MODELO DE GESTIÓN CULTURAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES ARTÍSTICOS Y ACTIVIDADES CULTURALES EN LA FCP-BUAP Y QUE ÉSTOS SEAN GENERADORES Y FORTALECEDORES DE UN SENTIDO DE IDENTIDAD UNIVERSITARIA.**

Pertenecer a una comunidad no es suficiente para generar Identidad y sentido de pertenencia, es fundamental la interacción social e intercambio cultural entre los individuos, porque permite la interiorización de las prácticas cotidianas.

El estudiante no es un receptor de la Universidad, sino un agente activo, dinámico, participativo y con reconocimiento dentro y fuera de las aulas; esto implica la inclusión de la personalidad individual del estudiante (con todas sus variantes) en la colectividad de la universidad (con todas sus variantes), con lo que se experimentará un sentimiento de lealtad que fortalecerá las relaciones internas y externas de la institución.

Los programas culturales necesitan insertar la variante de la interacción e integración en sus programas: la convivencia es fundamental para lograr estos objetivos por lo que el estudiante necesita participar en el diseño de los programas y salirse del rol público objetivo simple y estático, para convertirse el actor principal de la vida universitaria de manera cercana y cotidiana.

### **Objetivo general:**

Brindar atención eficaz y eficiente a nuestros usuarios, consolidando de esta manera el marco competitivo institucional.

### **Objetivos particulares:**

- Incluir a los alumnos de la Facultad de Contaduría Pública urbana y regionales de la BUAP a participar de manera directa en las Actividades y Talleres Artísticos que se realizan en la VEDC-BUAP.
- Consolidar los programas de las Actividades y Talleres Artísticos que se realicen por parte de la VEDC-BUAP.
- Atender eficientemente a los usuarios de los servicios prestados por la VEDC-BUAP.

**Política General:**

Llegar a todos los alumnos de la Facultad de Contaduría Pública Urbana y regionales de la BUAP con actividades y eventos de buena calidad

**Políticas Específicas:**

- Elaborar una oferta atractiva y profesional de las Actividades y Talleres Artísticos, ya sea por invitación directa o mediante la difusión general.
- Realizar el diseño de la programación de acuerdo al periodo en que se realizaran las actividades.
- Realizar la clasificación de las actividades de acuerdo al género y/o día o periodo a realizar.
- Realizar un presupuesto por cada partida, contemplando honorarios de todos los involucrados, producción técnica, hospedaje, transporte, viáticos, entre otros.

- Programar la operación artística, agendar en las sedes el montaje, los ensayos (si fueran necesarios) las estrategias de promoción y/o publicidad, relaciones públicas, confirmación de asistentes, alimentos al final de la actividad para los participantes.
- La producción del evento, será supervisar la llegada de los artistas o talleristas, revisar listas de asistencia, sonido, sillas.
- Asignar la supervisión del evento y la parte técnica a un Promotor Cultural de la VEDC-BUAP.
- Realizar al final de la actividad una evaluación cualitativa para la mejora continua y cualitativa para la generación de los indicadores institucionales.
- Presentar un reporte gráfico.
- De manera general se debe realizar un proceso administrativo el cual debe ser integral y dinámico de las actividades y esfuerzos.
- Toma de decisiones que se apliquen de manera eficiente para alcanzar los objetivos.
- Todo lo anterior a través de la coordinación de todos los recursos mediante las siguientes etapas:
  - La planeación que nos permite llegar a las metas trazadas, y cumplir con los objetivos, mediante estrategias.

- La organización de las estructuras y las funciones de todas las personas que participan en el proyecto. la administración de los recursos financieros, materiales y humanos.
- Realizar el manual de funciones y actividades para que se sepa quién y qué va a hacer y así ordenar y distribuir el trabajo y la autoridad.
- En esta etapa se llega hasta los últimos detalles de todo lo que se ha planeado respecto a cómo debe hacerse la actividad.
- La dirección y ejecución, es la realización efectiva de todo lo planeado por medio de autoridad ejercida a base de decisiones.
- Cada proyecto artístico deberá contener una carpeta de promoción o un dossier, para la selección.
- Establecer estrategias de promoción y difusión:
  - **Medios electrónicos:** entiéndase redes sociales como Facebook, Twiter, Youtube e Instagram (siendo estas las principales). El manejo correcto y constante de éstas garantiza un flujo continuo de visitantes electrónicos que se sentirán atraídos a las actividades y talleres artísticos, además de mantenerlos al tanto de los eventos, horarios, lugares.
  - **Prensa:** a saber radio, televisión y periódico. Contamos con el departamento de Comunicación institucional y radio BUAP, así como convenios con grupo Síntesis. Se sugiere tener una persona encargada únicamente de llevar una carpeta de prensa.
- Realizar el proyecto de Producción ejecutiva que contenga:

- Plan de trabajo.
- Expediente del evento.
- Diario de trabajo (planeación).
- Directorios (todos los involucrados).
- Agenda día por día.
- Juntas de trabajo del equipo (previos a la actividad).
- Seguimiento, registro y minutas.
- Convenios y cartas compromiso (en caso necesario).

En síntesis, el modelo de Gestión Cultural propuesto, se muestra gráficamente de la siguiente manera:

GRÁFICA 63. Modelo de Gestión Cultural, dentro de la jerarquía Institucional:



Fuente: Creación propia

La gráfica 63, muestra la necesidad de establecer una jerarquía, en función de lo que a cada organismo le corresponde realizar, siguiendo los lineamientos

establecidos en el Plan de Desarrollo de la Institución en cuanto al tema de la Extensión de la Cultura y de acuerdo al proyecto institucional que corresponda.

Aunque en la gráfica el alumno se encuentra al final del modelo, por parte de la FCP-BUAP es por ahí donde se deberá empezar, tratado de identificar por medio de cuestionarios o buzones de sugerencias, cuáles son sus intereses, que tipo de talleres o actividades están interesados en recibir, saber en qué horarios sería más conveniente realizarlos, con la intención de tener la mayor participación de los estudiantes, y generar espacios físicos en los cuales se desarrollen estos eventos o actividades; al realizar este diagnóstico dentro de la FCP-BUAP, el alumno sentirá que se le toma en cuenta, será más participativo, será el primer promotor de lo que se está realizando en la facultad, participará directamente y será el protector de lo que ahí se realice, generando y fortaleciendo así el sentido de identidad primero hacia la FCP-BUAP y de manera global el de la Institución.

Al mismo tiempo la Facultad de Contaduría Pública, (FCP-BUAP) y su responsable del área cultural, podrán gestionar ante la Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura (VEDC-BUAP) la asesoría necesaria para la implementación de los talleres artísticos o actividades culturales que se requieran por parte de los alumnos de dicha facultad, al mismo tiempo establecer acuerdos en cuanto a la disposición del recurso financiero para tal efecto.

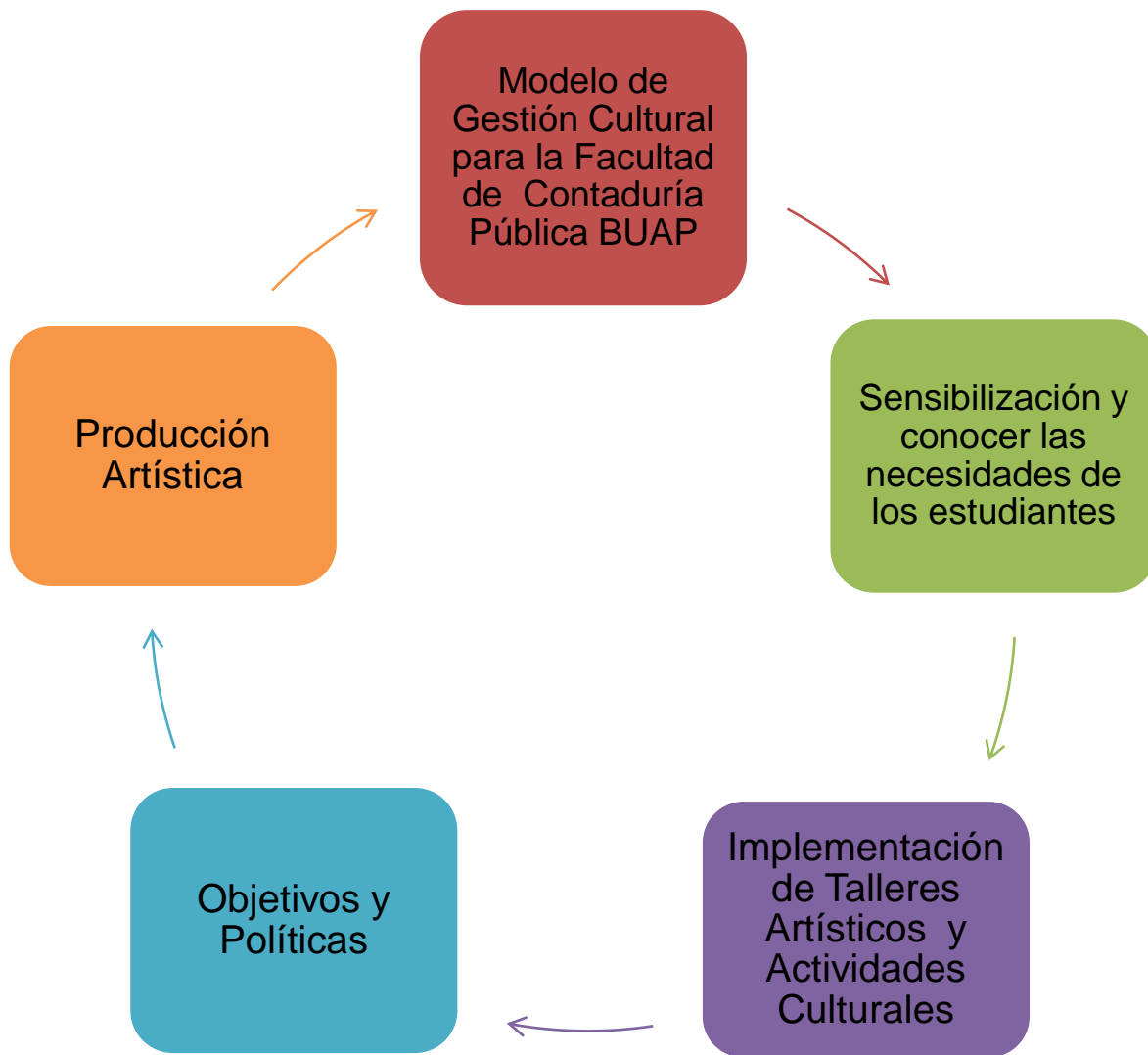
Es importante recomendar que ambas dependencias cuenten con mecanismos estrechos de comunicación y difusión, para que se garantice que los alumnos se enteren de lo que se está realizando y se genere la cultura de la participación en este tipo de eventos.

Es importante destacar que en el caso de los alumnos universitarios este es uno de los últimos momentos en que tienen la oportunidad de participar en este tipo de actividades, ya que una vez que egresan de la universidad se enfocan más en

integrarse al mercado laboral, en estudiar posgrados o realizar actividades de índole personal como la formación de la familia, el cuidado de los hijos, entre otros.

Si se logra que los alumnos en esta época de su vida participen en las actividades artísticas-culturales, se garantiza el cumplimiento de una de las funciones de la institución, la extensión de la cultura lo que redundara en la mejora del entorno social, que al mismo tiempo formará parte de su vida y lo podrá traspasar a otras personas, específicamente a sus familiares; con esto garantiza que la institución también participe como formadora de públicos con una nueva cultura.

GRAFICA 64. Modelo de Gestión Cultural para la Facultad de Contaduría Pública BUAP.



Fuente: Creación propia

Por lo que respecta a la gráfica 64, queda claro que antes de empezar cualquier proyecto en general, es necesario saber de dónde se parte, para saber a dónde se quiere llegar.

En primera instancia y de acuerdo a la investigación realizada en este trabajo se encontró de manera general que los alumnos en su mayoría no saben, no conocen, no participan en las actividades artísticas o culturales que se realizan por

parte de la VEDC-BUAP, por lo que se recomienda en primera instancia sensibilizar a los estudiantes en cuanto al beneficio personal y social que les genera el participar en estas actividades, y por otra parte realizar encuestas o cuestionarios que permitan recopilar información sobre las necesidades de los estudiantes en el tema de la cultura, para de esta manera saber qué y cómo se podrán realizar dentro de la FCP-BUAP.

Una vez detectadas las necesidades artísticas y culturales de los alumnos de la FCP-BUAP, se podrá solicitar a la VEDC-BUAP su asesoría para la implementación de los mismos, tomando en cuenta que se deberá contar con espacios adecuados para las actividades o talleres, contemplar horarios en los que los alumnos pueden participar y que esto no interfiera en su actividad académica, establecer espacios físicos para la publicación y difusión de las actividades artísticas y culturales, aunado a los mecanismos electrónicos que se conocen, Facebook, twitter, entre otros.

Para la realización de las actividades artísticas y culturales y en todos los casos, se deberá tomar en cuenta el Modelo de gestión cultural propuesto, se deberá realizar un proyecto, que incluya desde los objetivos, políticas hasta las estrategias de promoción y difusión, para garantizar que los alumnos a los que está enfocado el evento se enteren pero al mismo tiempo participen.

Y por último se deberá realizar el Proyecto de producción ejecutiva el cual permitirá saber lo que se debe realizar de principio a fin, mediante ciertos pasos y procedimientos que permitirán tener de manera general el control de los sucesos para un mejor resultado y satisfacción de los alumnos, lo cual permitirá al final de las actividades y talleres generar los indicadores necesarios.

## **CAPITULO V. CONCLUSIÓN**

Una de las funciones principales en la universidad es generar espacios de expresión, reflexión y análisis de las necesidades y conflictos sociales, con la convicción de que la educación debe asegurar las condiciones que permitan la expresión de la humanidad y fortalecer la capacidad de los jóvenes para convertirse en actores de su historia personal y colectiva; reflexionar sobre identidad individual y colectiva; saber acerca de quiénes son como individuos, como miembros de una comunidad y como parte del género humano.

Es importante replantear el concepto de cultura como una diversidad de formas de sentir, de comprender y de actuar en el mundo; ya que ésta permite contemplar y comprender la realidad. La cultura como expresión humana nos enfrenta al mundo de los valores cuya esencia es la manifestación de preferencias, jerarquizaciones, necesidades y aspiraciones de las comunidades humanas que conforman el mundo y la historia.

Los valores permiten construir estilos de vida y tomar decisiones que generan la perspectiva de una mejor o peor forma de vivir en comunidad; además de que constituyen la fuente y la esencia de los significados que se otorgan a las necesidades y acciones. La pertenencia a una determinada cultura, a una comunidad es un elemento importante para construir la identidad, la idea de sí mismo que será la base de cualquier proyecto de vida; construir la propia individualidad, de saber quién eres y quien quieres llegar a ser.

La reflexión de esta tarea es tema de la moral que está constituida por un conjunto de prácticas individuales y sociales y en donde se manifiestan las emociones, las razones, las costumbres, las convicciones, se refiere al ámbito de la construcción de la persona, en donde la razón no puede permanecer aleada de la emoción, en donde la libertad, la consciencia y la responsabilidad con ejes en donde se desarrolla la identidad de los sujetos morales.

La construcción de la personalidad moral se refiere a la sensibilidad para percibir los sentimientos y emociones propios así como de los demás; por lo que los valores morales están a la base que marca el rumbo a seguir, replanteando los valores que tienen presencia y dan dimensión al quehacer individual y colectivo.

La identidad colectiva se entiende cuando el o los sujetos se reconocen con otra persona miembro de ese colectivo. Los individuos están inmersos en ese colectivo, su desarrollo personal se va forjando en la participación de las creencias, actitudes y comportamientos del grupo o grupos a los que pertenece. Por lo tanto en un modo de sentir, comprender y actuar en el mundo y en formas de vida compartida, que se expresan en instituciones, comportamientos regulados, objetos artísticos, saberes transmitidos.

Cuando el individuo encuentra su identidad, ésta cumple con una doble función: evita la ruptura en la historia, estableciendo una continuidad con la obra de los ancestros y asumir el pasado al proyectarlo a un nuevo futuro. Al efectuar esta operación imaginaria, propondrá valores como objetivos y le otorga un sentido de colectividad.

Un sujeto social puede hacer suyas distintas identidades colectivas, que corresponden a las diferentes colectividades a las que pertenece.

Por otra parte la BUAP debe considerar a la cultura como un patrimonio que es generador de identidad cultural para los estudiantes, por lo que debe proponer actividades culturales de calidad, en donde los alumnos lo sientan como suyo de sí y que esto los invite a preservar este patrimonio cultural.

La implementación de un Modelo de Gestión Cultural en la FCP-BUAP, conlleva a una transformación, ya que implica un proceso innovador de mejora

continua que sea flexible; tomando en cuenta el consenso y el diálogo de las partes que participan en este proceso dentro de la institución.

La puesta en marcha de un Modelo de Gestión Cultural (M de GC) implica el aprendizaje organizacional de mediano y largo plazo, durante el cual requiere la retroalimentación y evaluación de las actividades que realizan los involucrados, por lo que la dependencia estará en un proceso de mejora continua en donde se proponen acuerdos de manera consensada respecto de la organización, implementación y evaluación del M de GC, al que se desea llegar, en un ambiente de respeto, responsabilidad y de ética profesional.

Parte importante dentro de este M de GC será el de generar estrategias que permitan a la institución obtener donativos en especie, obras de arte, realizar convenios con organismos públicos y con la iniciativa privada, así como promover la creación de una empresa innovadora de proyectos culturales.

Una vez analizados los resultados, se concluye la necesidad de implementar un Modelo de Gestión Cultural en la Facultad de Contaduría Pública BUAP, por lo que se cumplen los objetivos planteados en esta investigación, por tanto la Hipótesis propuesta en la implementación del Modelo de Gestión Cultural, antes mencionado se comprueba.

# ANEXOS



**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**  
**Vicerrectoría de Docencia**  
**Facultad de Contaduría Pública**  
**Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado**

**CUESTIONARIO No. 1 Información General y conocimiento  
de la Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura BUAP**

Este cuestionario tiene la finalidad de proporcionar información de vital importancia para la Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura (VEDC) para la toma de decisiones futuras. **Tu opinión es MUY IMPORTANTE**

**Bloque 1. Datos Generales**

Fecha:                    día\_\_\_\_\_                    mes\_\_\_\_\_                    año \_\_\_\_\_  
e-mail:                    \_\_\_\_\_  
Cuatrimestre:                    \_\_\_\_\_  
Generación:                    Minerva \_\_\_\_                    Fénix \_\_\_\_                    Otro \_\_\_\_

**Instrucciones: marca con una X en la línea que se identifique con tus respuestas:**

Horario:                    Matutino \_\_\_\_                    Vespertino \_\_\_\_                    Mixto \_\_\_\_  
Sexo:                    F \_\_\_\_                    M \_\_\_\_  
Edad:                    \_\_\_\_\_  
Estado Civil:                    C \_\_\_\_                    S \_\_\_\_                    Otro \_\_\_\_  
Trabajas                    Si \_\_\_\_                    No \_\_\_\_

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes preguntas y responde el presente cuestionario:

**Instrucciones: marca con una X en la línea que se identifique con tus respuestas:**

**Bloque 2. Conocimiento de la VEDC**

No	Preguntas	Si	No
1	¿Conoces que es la Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura?		
2	¿Conoces donde se encuentra ubicada?		
3	¿Sabes cuál es su función o a que se dedica?		

**Bloque 3. Conocimiento de las Actividades Artísticas que realiza la VEDC**

5	De las <b>ACTIVIDADES ARTÍSTICAS</b> que a continuación se detallan, señala con una <b>X</b> a los que has asistido y en donde	SI	NO	No la conozco	Si tu respuesta es sí, ¿En dónde se llevó a cabo el evento?	
					Fac. de Contaduría Pública	Complejo Cultural Universitario CCU
	1) Teatro					
	2) Danza					
	3) Conferencia					
	4) Exposición Fotográfica					
	5) Exposición Pictórica					
	6) Concierto					
	7) Película					
	8) Otros					

**Bloque 4. Conocimiento de los Talleres Artísticos que realiza la VEDC**

6	De los <b>TALLERES ARTÍSTICOS</b> que a continuación se detallan, señala con una <b>X</b> a los que has asistido y en donde	SI	NO	No la conozco	Si tu respuesta es sí, ¿En dónde se impartió el taller?	
					Fac. de Contaduría Pública	Complejo Cultural Universitario CCU
	1) Teatro					
	2) Danza (árabe, africana, polinesias)					
	3) Guitarra (acústica, eléctrica)					
	4) Canto					
	5) Baile					
	6) Otras					

**Bloque 5. Medios de difusión de los eventos de la VEDC**

1. Si has asistido a las actividades que lleva a cabo la VEDC, marca con una X  
¿Cuál fue el medio por el cuál te enteraste?

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| 1) Folleto, volante, cartel _____        | 5) Televisión o radio _____    |
| 2) Pág. de internet VEDC _____           | 6) Fac. de Cont. Pública _____ |
| 3) Complejo Cultural Universitario _____ | 7) Pág. Internet C.C.U _____   |
| 4) Otro _____                            |                                |

2. Consideras que la página Web de la VEDC, es:

- 1) Clara \_\_\_\_\_
- 2) Útil \_\_\_\_\_
- 3) Actualizada \_\_\_\_\_
- 4) No la conozco \_\_\_\_\_
- 5) Desactualizada \_\_\_\_\_

**Bloque 6. Motivos de NO asistencia a los eventos.**

1. Señala con una X el motivo por el cuál no asististe a las actividades que se realizan en el C.C.U

- 1) Transporte \_\_\_\_\_
- 2) Otros \_\_\_\_\_
- 3) Por horarios de clase \_\_\_\_\_
- 4) Por horarios de trabajo \_\_\_\_\_
- 5) Otros \_\_\_\_\_

Comentarios y sugerencias al cuestionario: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

**Muchas gracias por tu participación.**



**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**  
**Vicerrectoría de Docencia**  
**Facultad de Contaduría Pública**  
**Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado**

**CUESTIONARIO No. 2 Identidad**

Este cuestionario tiene la finalidad de proporcionar información de vital importancia para la Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura para la toma de decisiones futuras.

**Desde el contexto de las actividades que se realizan en la Fac. de Contaduría Pública por parte de la Vicerrectoría de Extensión y Difusión de la Cultura (VEDC) y una vez contestado el cuestionario No. 1**

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y responde el presente cuestionario:

**Bloque 1.** Instrucciones: marca con una X la respuesta que mejor se acerque a tu respuesta.

		1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4. Totalmente de acuerdo	5. En acuerdo
1	Consideras que las <b>actividades culturales</b> que se realizan en la Fac. de C. P. te transmiten conocimientos, actitudes y valores.					
2	Consideras que los contenidos de las actividades culturales son necesarios para tu vida y la convivencia con tu entorno.					
3	Consideras que los valores éticos, estéticos y artísticos que se manifiestan en las actividades culturales, los puedes asumir como propios e incorporarlos en tu vida personal.					

		1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4. Totalmente de acuerdo	5. En acuerdo
4	Consideras que las actividades culturales, te proporcionan un desarrollo integral como persona, que te hace valioso (a) único (a) con características propias y originales.					
5	Consideras que las actividades culturales participan de manera positiva en tu capacidad creativa.					
6	Te sientes identificado (a) con las actividades culturales que se realizan en la Fac. de C. P.					
7	Consideras que las actividades culturales te permiten reconocer y respetar las diferencias que existen entre los diversos grupos sociales y culturales, presentes en nuestro país y en el mundo.					
8	Consideras que los contenidos de las actividades culturales, te desarrollan destrezas y capacidades que impactan cada etapa de tu desarrollo como estudiante.					
9	Consideras que las <b>conferencias</b> que se realizan en la Fac. de C. P. por parte de la VEDC impactan en tu vida y en tu comportamiento con otras personas.					
10	Las conferencias contribuyen al desarrollo del sentido de autoestima, confianza y disciplina.					
11	Consideras que las conferencias te proporcionan un pensamiento reflexivo y autónomo.					
		1. Totalmente	2. En desacuerdo	3. Ni en acuerdo, ni	4. Totalmente de acuerdo	5. En acuerdo

		en desacuerdo		en desacuerdo		
12	Consideras que los temas que se tratan en las conferencias te hacen tomar conciencia de los problemas que alteran tu salud integral como: las adicciones, la violencia, enfermedades de transmisión sexual, depresión, obesidad, anorexia.					
13	Consideras que los temas mencionados en la pregunta anterior te permiten trabajar en tu bienestar, para que seas una persona sana, formes una familia que funciona, tengas bienestar físico, emocional, social y espiritual.					
14	Consideras que los contenidos de los <b>talleres artísticos</b> , te desarrollan destrezas y capacidades que impactan cada etapa de tu desarrollo como estudiante.					

**Bloque 2. Instrucciones: Marca con una X la respuesta que lo identifique:**

15 Si consideras que las Actividades Culturales te transmiten valores cuál de éstos tu identificas?

- a) Equidad \_\_\_\_\_ c) Solidaridad \_\_\_\_\_  
b) Tolerancia \_\_\_\_\_ d) Justicia social \_\_\_\_\_

16 Consideras que las actividades culturales estimulan tu capacidad de:

- a) Conocer \_\_\_\_\_ f) Cuestionar \_\_\_\_\_  
b) Comprender \_\_\_\_\_ g) Proyectar \_\_\_\_\_  
c) Crear \_\_\_\_\_ h) Valorar \_\_\_\_\_  
d) Construir \_\_\_\_\_ i) Trascender \_\_\_\_\_  
e) Descubrir \_\_\_\_\_ j) Reflexionar \_\_\_\_\_

17 Consideras que la VEDC crea condiciones para tu:

- a) Desarrollo personal \_\_\_\_\_

- b) Desarrollo expresivo \_\_\_\_\_  
 c) Desarrollo emotivo (afectos) \_\_\_\_\_

18 Consideras que los ambientes y entornos en los que se realizan las actividades culturales, te proporcionan un bienestar:

- a) Físico \_\_\_\_\_ c) Social \_\_\_\_\_  
 b) Emocional \_\_\_\_\_ d) Espiritual \_\_\_\_\_

19 Consideras que las actividades culturales propician la valoración de tú:

- a) Identidad Universitaria \_\_\_\_\_  
 b) Identidad Cultural \_\_\_\_\_  
 c) Identidad Social \_\_\_\_\_

**Bloque 3.** Instrucciones: marca con una X la respuesta que mejor se acerque a tu respuesta.

		1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4. Totalmente de acuerdo	5. En acuerdo
20	¿Ha cambiado tu conducta desde que saliste de la preparatoria, hasta llegar a la etapa universitaria?					
21	¿Han cambiado tus ideales desde que saliste de la preparatoria, hasta llegar a la etapa universitaria?					
22	¿Cambiarías tu forma de ser por encajar en el grupo de jóvenes de la Fac. de Contaduría Pública de la BUAP?					
23	¿Te percibes como una unidad con tus compañeros, directivos, profesores de la Fac. de Contaduría Pública de la BUAP?					
24	¿Consideras que los cambios en tu conducta están relacionados con los compañeros que consideras afines a ti?					

25	¿Consideras que los cambios en tu conducta esta relacionados con sentir que perteneces a un grupo definido?					
26	¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la comunidad de la Fac. de Contaduría Pública de la BUAP?					

27 ¿Con que insignia te identificas más?

- a) Escudo BUAP (Minerva) \_\_\_\_\_
- b) Escudo Fac. Contaduría Pública BUAP \_\_\_\_\_
- c) Complejo Cultural Universitario \_\_\_\_\_
- d) Equipo de futbol Lobos BUAP \_\_\_\_\_
- e) Otro \_\_\_\_\_

Comentarios y sugerencias al cuestionario: \_\_\_\_\_

---



---



---



---



---



---



---

**Muchas gracias por tu participación.**

## BIBLIOGRAFÍA

- Arenas, J. L. (1982). *La extensión universitaria en América Latina*. México, D.F.: Editorial y Litografía Regína de los Angeles, SA de CV.
- Beltrán, G. A. (1961). *La Universidad Latinoamericana y otros ensayos*. Xalapa, México: Imprenta Nuevo Mundo, SA de CV.
- Carré, E. G., & Guerra Chirinos, D. (2009). *Manual de gestión cultural para promotores y gestores*. Perú: Pontificia Universidad Católica de Perú.
- Diccionario Planeta de la lengua española usual*. (1991). Barcelona, España: Planeta, S.A.
- Elia, C. M. (2006). La formación profesional para la gestión y administración en el sector de la Cultura Argentina. *Primer Congreso Argentino de Cultura*, (págs. 107-118). Mar del Plata.
- Esmoris, M. (Año 32, 2009/1). Cultura: artes, patrimonio y tradiciones. Gestión Cultural: una profesión de servicio. *CUADERNOS DEL CLAEH No. 98*, 37-54.
- Estévez, J. V., & Vergara del Solar, J. (2002). Cuatro tesis sobre la identidad cultural Latinoamericana, una reflexión sociológica. *Revista de Ciencias Sociales (CI) Universidad Arturo Prat, Chile* , 77-92.
- Güemes, R. S., & A.Olmos, H. (2004). *El gestor cultural. Ideas y experiencias para su capacitación*. Ciccus.
- Larousse, Diccionario Educativo Juvenil*. (2003). México, D:F: Ediciones Larousse, S. A de C.V.
- Martinell, A. (Año 32, 2009/1). Las interacciones en la profesionalización en gestión cultural. *CUADERNOS DEL CLAEH No. 98* , Pp. 97-105.
- Moreno, V. C., UNAM, U. A., & DSUA, F. d. (1984). *Educacion y Cultura: México, UNESCO*. Mexico, D.F.: Talleres de la imprenta SUA.
- Olmos, H. A. (2004). "Capacitar en cultura: una necesidad estratégica". *Pensar Iberoamérica No. 7 septiembre-diciembre* .

ONU, La Asamblea General proclama la presente Declaración de los Derechos Humanos.

OEI UNESCO. (2004). *Formación en Gestión Cultural y Políticas Culturales*. Iberoformat.

Paz, O. (1959). *El laberinto de la soledad*. México: Fondo de Cultura Económica.

Paz, O. (1970). *El Laberinto de la soledad, Posdata y Vuelta a El Laberinto de la soledad*. México: Fondo de Cultura Económica.

Segura, M. d., Gómez, C., & Lugo, C. (2008). *Introducción al estudio de la Historia del Arte*. Mexico, D.F.: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

UNESCO, (1982). DECLARACIÓN DE MÉXICO SOBRE POLÍTICAS CULTURALES. *Conferencia mundial sobre políticas culturales*. México, D.F.

## BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL

- **Wikipedia (2012) Enciclopedia libre.**  
Disponible: <http://es.wikipedia.org/wiki/Mimesis>.  
Recuperado 5 de febrero de 2012
- **Enciclopedia Libre Universal en Español.**  
Disponible: [http://enciclopedia.us.es/index.php/Art\\_romano](http://enciclopedia.us.es/index.php/Art_romano).  
Recuperado 5 de febrero de 2012
- **Enciclopedia Libre Universal en Español.**  
Disponible: [http://enciclopedia.us.es/index.php/Art\\_moderno](http://enciclopedia.us.es/index.php/Art_moderno).  
Recuperado 5 de febrero de 2012
- **Enciclopedia Libre Universal en Español.**  
Disponible: <http://enciclopedia.us.es/index.php/Romanticismo>.  
Recuperado 5 de febrero de 2012
- **Enciclopedia Libre Universal en Español.**  
Disponible: [http://enciclopedia.us.es/index.php/Revolucion\\_Industrial](http://enciclopedia.us.es/index.php/Revolucion_Industrial).  
Recuperado 9 de febrero de 2012
- **Definición de Cultura**  
Disponible: <http://definicion.de/cultura/>.  
Recuperado 5 marzo de 2012
-

- **Suite 10.net El concepto "cultura" a través de la historia** Publicado por Almudena Gosálvez López (2010)
- Disponible: <http://www.similarsites.com/goto/almudena-gosalvez-lopez.suite101.net?searchedsite=almudena-gosalvez-lopez.suite101.net&pos=0>  
Recuperado 03 de julio 2012
- **La Evolución de la Cultura, Luigi Luca Cavalli-Sforza (2007)**  
Disponible: [http://es.wikipedia.org/wiki/Evoluci%C3%B3n\\_cultural](http://es.wikipedia.org/wiki/Evoluci%C3%B3n_cultural)  
Recuperado: 3 de febrero 2012
- **Gaceta Histórica de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.**  
Tiempo Universitario. Año 2, número 15. 19 de agosto de 1999 Copyright 1998. <http://www.archivohistorico.buap.mx/>. Antonio Esparza Soriano  
Disponible:  
<http://www.segen.buap.mx/au/tiempo/paginas/1999/ano2num15.htm>
- **Gaceta Histórica de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.**  
Tiempo Universitario. Año 12, número 5. abril 2009. Copyright 1998. <http://www.archivohistorico.buap.mx/>.  
Disponible:  
<http://www.segen.buap.mx/au/tiempo/paginas/2009/ano12num5.htm>  
Recuperado: 10 de marzo 2012
- **Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**  
Disponible: [www.buap.mx](http://www.buap.mx) Estatuto Orgánico  
Recuperado: 5 de febrero de 2013
- **Facultad de Contaduría Pública, BUAP**  
Disponible: <http://www.contaduria.buap.mx/>

Recuperado: 5 de febrero 2013

- **Bioguema**

Disponible: [http://www.slideshare.net/bioguema/sentido-de-pertenencia-3481860?qid=71c5a8a3-c5cc-4faa-8026-52f5ac56dcdb&v=qf1&b=&from\\_search=75](http://www.slideshare.net/bioguema/sentido-de-pertenencia-3481860?qid=71c5a8a3-c5cc-4faa-8026-52f5ac56dcdb&v=qf1&b=&from_search=75)

Recuperado: 6 de marzo 2012

- **Universidad de Carabobo, Dirección de Tecnología Avanzada.**

Prof. Lierka Bonanno (2010) Sentido de Identidad Universitaria.

Disponible:

[http://boletín.uc.edu.ve/index.php?option=\\_content&view=article&id=32987:el-sentido-de-pertenencia-universitari-es-indispensable-en-el-futuro-profesional&catid=:investigaciones&itemid=10](http://boletín.uc.edu.ve/index.php?option=_content&view=article&id=32987:el-sentido-de-pertenencia-universitari-es-indispensable-en-el-futuro-profesional&catid=:investigaciones&itemid=10)

Recuperado: 23 de febrero de 2011.

- **Políticas Culturales**

- Disponible: <http://www.agetec.org/ageteca/patrimonio.htm>

Recuperado: 18 de febrero de 2011

- **Wikanda, enciclopedia de Andalucía, abierta, libre y multimedia.**

Disponible: [http://www.wikanda.es/wiki/Pol%C3%ADtica\\_cultural](http://www.wikanda.es/wiki/Pol%C3%ADtica_cultural)

Recuperado: 15 de marzo de 2012

- **Diversidad Cultural y políticas públicas en Argentina: estado de la cuestión. Autor: Héctor Schargorodsky**

Disponible:

[http://www.academia.edu/2525032/Equidad\\_Educativa\\_y\\_Diversidad\\_Cultural\\_en\\_Am%C3%A9rica\\_Latina](http://www.academia.edu/2525032/Equidad_Educativa_y_Diversidad_Cultural_en_Am%C3%A9rica_Latina)

Recuperado: 10 marzo de 2012

- **El Turismo como encuentra de valores**

Albert Martorell Carreño (2007)

Disponible: [www.Conaculta.gob.mx/turismocultural/](http://www.Conaculta.gob.mx/turismocultural/)

Recuperado: 9 de marzo de 2012