



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
POSGRADO EN PEDAGOGÍA  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

**REPRESENTACIONES SOCIALES SOBRE EL GESTOR(A) INTERCULTURAL "DYGI" DESDE  
LA PERSPECTIVA ESTUDIANTIL**

**TESIS**  
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:  
MAESTRA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:  
**THALIA TICANTE HERNÁNDEZ**

TUTORA PRINCIPAL:  
DRA. MARÍA CONCEPCIÓN BARRÓN TIRADO  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOBRE LA UNIVERSIDAD Y LA EDUCACIÓN

CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX, JUNIO DE 2023



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*A la memoria de las y los guerreros que lucharon en la pandemia por Covid19:*

*En especial a † Jesús Palacios C. y a † Teódulo Domínguez B.*

*Gracias por todas sus enseñanzas y calidad humana.*

**Dedicatoria**

*A Dios, o del sentido espiritual que me fortalece y me permite existir.*

*Por todo, por ser mujeres pilares en mi camino:*

*a mi madre y a mi hermana.*

*Por su amor y comprensión:*

*A mi padre,*

*a mis hermanos,*

*a mis sobrinas y sobrino.*

*Por esta fraternidad:*

*a mis amigas DyGI,*

*Por el apoyo, por construir y caminar juntos:*

*a mi amor.*

*Por sus formas gatunas de ser y estar:*

*a mis gatitas.*

**Agradecimientos**

*A mi tutora por su escucha y acompañamiento académico.*

*A las y los miembros de la comunidad DyGI que permitieron el desarrollo de este estudio.*

*A los sínodos:*

*a la Dra. Yazmín M. Cuevas Cajiga (FFyL) por sus invaluable orientaciones académicas;*

*al Dr. Juan M. Piña Osorio (IISUE) por su atenta guía en los seminarios;*

*al Dr. Edgar F. Tafoya Ledesma (CES/FCPyS) por su apreciado apoyo académico;*

*a la Dra. María C. Saldaña Rocha (FFyL) por su valiosa participación académica.*

## **Tabla de contenido**

### **Introducción 7**

### **Capítulo 1. Las representaciones sociales 40**

**La Teoría de las Representaciones Sociales 40**

**Dimensiones de las Representaciones Sociales 47**

**Funciones de las Representaciones Sociales 49**

**Objetivación y anclaje en las Representaciones Sociales 50**

**Las Condiciones para un Estudio desde las Representaciones Sociales 52**

### **Capítulo 2: Del Gestor(a) Cultural al Gestor(a) Intercultural 54**

**La Gestión Cultural 55**

**El Origen de la Gestión Cultural en México 59**

**Formación Profesional de los Gestores Culturales 65**

**Los Gestores Culturales 70**

**La Gestión Cultural en las Universidades y sus perfiles heterogéneos 77**

**Los Gestores(as) Interculturales a través del curriculum de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales 81**

**Origen de la licenciatura 81**

**El curriculum formal de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales 91**

**Los Gestores(as) Interculturales a partir del perfil profesional 93**

**Caracterización de las áreas terminales 99**

**Área de Gestión del Patrimonio Cultural 99**

**Área de Mediación Intercultural 102**

**Área de Ciencia, Tecnología y Sociedad 107**

### **Capítulo 3. Metodología 113**

**Formas de Abordar las Representaciones Sociales 113**

**Enfoque estructural 114**

**Enfoque procesual 114**

**Enfoque cualitativo 116**

**Métodos de recolección 119**

**Red Semántica Natural 120**

**Entrevista Semiestructurada 122**

**Acceso al campo 124**

**Población 126**

**Sistematización de los datos: red semántica 128**

**Sistematización de los datos: entrevista semiestructurada 134**

### **Capítulo 4: Análisis y resultados: Las representaciones sociales de los estudiantes sobre el Gestor(a) Intercultural 136**

**Condiciones de producción 136**

<b>Sujetos</b>	<b>136</b>
Caracterización de la población según sus aspectos demográficos	137
Influencia familiar	143
Características académicas	145
Ser un Gestor(a) Intercultural (motivos)	147
<b>Contexto</b>	<b>150</b>
Contexto social de formación	150
La vida cotidiana escolar durante la pandemia	151
<b>La información de los estudiantes sobre el Gestor(a) Intercultural</b>	<b>154</b>
Primer contacto con el objeto de representación	155
Medios de información actuales de la población participante	158
<b>Conocimientos sobre el Gestor(a) Intercultural y la formación que tienen los Gestores Interculturales</b>	<b>162</b>
Conocimientos sobre el origen de la profesión	165
Conocimientos sobre el origen del Gestor Intercultural en el marco de la LDyGI	165
Conocimientos sobre el perfil de egreso	167
Conocimientos sobre el campo laboral del Gestor (a) Intercultural	169
Conocimientos sobre los egresados	173
<b>El campo de representación de los estudiantes sobre el Gestor(a) Intercultural</b>	<b>175</b>
<b>Red semántica</b>	<b>176</b>
Semejanzas entre los grupos	177
Diferencias entre los grupos	179
El Gestor (a) Intercultural desde la perspectiva del grupo de primer semestre	181
El Gestor (a) Intercultural desde la perspectiva del grupo de segundo semestre	185
El Gestor (a) Intercultural desde la perspectiva del grupo de cuarto semestre	190
El Gestor (a) Intercultural desde la perspectiva del grupo de sexto semestre	198
<b>Entrevistas (Complementando el núcleo del significado)</b>	<b>205</b>
Población con la que interviene el Gestor(a) Intercultural	206
Áreas y espacios laborales del Gestor(a) Intercultural	208
Sobre las tareas que realiza el Gestor (a) Intercultural	211
<b>La actitud de los estudiantes hacia el Gestor(a) Intercultural</b>	<b>214</b>
Opinión sobre la labor del Gestor (a) Intercultural	215
La valoración del Gestor(a) Intercultural desde la sociedad	218
Emociones vinculadas sobre formarse como Gestores(as) Interculturales	221
Acciones en torno al objeto de representación	225

**Autoreconocimiento 229**

**Conclusiones 232**

**Anexos 267**

**Referencias 279**

## **Introducción**

El objetivo del presente estudio es analizar las representaciones sociales que tienen los estudiantes de los distintos semestres de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales (LDYGI) de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL), respecto al Gestor(a) Intercultural. Se planteó dicho propósito con el fin de comprender los significados que le atribuyen a tal objeto en distintos momentos de su formación, pues el Gestor (a) Intercultural es el profesionalista que eligieron ser.

Como ocurre en otras investigaciones, el interés por desarrollar el tema y objeto de investigación del presente trabajo, nace de un interés particular de quien escribe, tal como le sucedió a Bordieu quien en su texto titulado *Profesión: científico*, narró que en su trayectoria como investigador han emergido ciertos estudios marcados por su propia historia de vida:

Por supuesto que la conversión que he debido operar para llegar a la sociología no está desligada a mi trayectoria social: yo pasé mi infancia en un pequeño pueblecito, atrasado, como se dice en las ciudades, del sudoeste de Francia [...] Cuando yo trabajaba en Argelia, con los campesinos kabileños, usaba frecuentemente, para entender, analogías con el mundo campesino que conocí en mi infancia. Para hacer patentes los términos de esta analogía, emprendí un estudio sobre el pueblo en que pasé mi infancia y mi adolescencia.

Y lo que aprendí, tanto sobre mí mismo como sobre lo que estudié en el curso de esta investigación, es lo que me ha permitido trasponer lo que era entonces el modelo dominante en materia de teorías del parentesco [...] Con la misma lógica que me condujo a estudiar el pueblecito de mi infancia mientras estudiaba a los aldeanos kabileños, me propuse tomar por objeto mi propio universo de universitario. (1997: pp. 69-71)

Así la atracción por desarrollar el tema de la presente investigación nace, en principio, de un interés por comprender un aspecto particular de la licenciatura en Desarrollo y Gestión

Interculturales de la cual soy egresada, lo cual implicó mirar el tema no desde un punto de vista unipersonal sino de problematizar ciertos aspectos y construir un objeto de investigación que fuera viable para el transcurso de la maestría, considerando también el contexto más amplio que fue el de la pandemia.

Por supuesto, este objeto de investigación se fue transformando a partir de lecturas teóricas y prácticas, por las orientaciones que brindan los antecedentes de estudio, pero también por la mirada y constante retroalimentación de la comunidad de esta maestría a través de las tutorías, los seminarios de investigación, de integración, así como de los coloquios.

Se resalta que este estudio no es exhaustivo sino apenas exploratorio, además de que no se busca llegar a generalizaciones sobre lo que es o implica ser un Gestor (a) Intercultural formado en la carrera en Desarrollo y Gestión Interculturales, sino comprender cómo es representado desde la población de estudiantes.

Así, se reitera que en la presente investigación se tiene el propósito de analizar las representaciones sociales que comparten los estudiantes de los distintos semestres de la LDYGI de la FFyL respecto al Gestor(a) Intercultural.

Y se parte del siguiente supuesto: los significados iniciales que se le otorgan al Gestor (a) Intercultural se van transformando de representaciones sociales o nociones de sentido común a conocimientos que van conformando rasgos de una identidad profesional inicial.

### **Problema de investigación**

La LDyGI es parte de la oferta educativa de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), esta última de acuerdo con su ley orgánica, tiene como parte de sus funciones sociales no sólo la formación de docentes, investigadores y técnicos, sino también de profesionales que se desempeñen de acuerdo con su perfil, de tal forma que se vinculen a las necesidades de la sociedad (UNAM, 1988), aunque para algunos autores (Díaz, 1997; Follari, 2010) la relación de las

universidades con las demandas económicas y sociales no es lineal e incluso pueden ser divergentes.

En el diseño curricular de nivel superior, a diferencia de otros niveles educativos, se busca formar a profesionistas de distintas áreas y para ello es necesaria la conformación de un curriculum que tome en cuenta, entre otros elementos, al profesionista a formar, mismo que se verá plasmado en el perfil profesional, el cual se entiende como:

la determinación de las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción (emanados de la realidad social y de la propia disciplina) tendientes a la solución de las necesidades sociales previamente advertidas. (Díaz et. al., 1990, p. 87)

Así mismo, cabe destacar que existen profesionales y profesionistas universitarios, para diferenciar a los segundos González menciona que “la educación profesional universitaria [...] abarca al conocimiento de la actividad profesional y las bases culturales, filosóficas, técnicas y científicas de dicha profesión” (1978, como se citó en Díaz et. al., 1990, p. 88), de ahí que una de las tareas que se han adjudicado a las universidades es la de formar a profesionistas universitarios.

Lo anterior ha generado que en la actualidad exista una competencia entre los profesionales hechos en la práctica y los que tienen una formación universitaria, para algunos autores esto ha implicado también una disociación entre teoría y práctica; Follari (2010) nos afirma por ejemplo que la universidad tiende a dar mayor peso a los conocimientos disciplinares que al ejercicio de una profesión, por lo que muchos estudiantes no son capaces de especificar cuáles serían sus funciones en la sociedad.

Ahora bien, la formación de profesionales no es una tarea exclusiva de las instituciones de educación superior, pues también existen organizaciones y redes profesionales que buscan formar a distintos profesionales.

Así una precisión es que este estudio se enmarca dentro de la formación profesional universitaria, es decir en el contexto educativo ofrecido por la LDyGI de la UNAM; para Barrón et. al. (1996) “la formación puede ser vista como un dispositivo organizacional que incluye programas, planes de estudio, certificaciones, etc., en donde se desarrolla una práctica con sus normas, modelos, tecnicidad, lenguajes propios, y los formadores” (p. 3).

Particularmente, en esta investigación el profesionista que es objeto de estudio desde la mirada de los estudiantes, es el Gestor (a) Intercultural, figura que deviene del proyecto educativo de la LDyGI. Esta carrera tiene su origen en la UNAM en donde se inicia su planeación como propuesta educativa en el año 2005.

La carrera se apertura formalmente hasta el año 2007 en el Centro Peninsular de Humanidades y Ciencias Sociales (CEPHCIS) en Mérida, Yucatán, posteriormente se abre en el año 2008 en la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) y, finalmente, se inaugura en el año 2012 en la Escuela Nacional de Estudios Superiores (ENES) en la Unidad León, Guanajuato, por lo anterior es posible afirmar que el perfil profesional de esta licenciatura es relativamente nuevo en la universidad, pero también en la sociedad.

Lo anterior no implica que no existan otro tipo de profesionales de la gestión de la cultura, pues desde distintos centros educativos y de formación se han perfilado a agentes que trabajen con la cultura, los denominados: gestores de la cultura, gestores culturales e interculturales, perfiles que no son homogéneos puesto que sus especificidades dependen de cada espacio que los promueve; siguiendo a Zermeño (2017) “la oferta ha aumentado a tal grado que los programas formativos han pasado de la generalidad a la especificidad y, por lo tanto, [...] no favorece un perfil de gestor estandarizado” (p. 166).

Los perfiles antes mencionados tienen en común que parten de una profesión en específico: La Gestión Cultural, la cual como se verá en el segundo capítulo es una profesión relativamente

joven que las propias universidades han apropiado para formar a profesionistas de esta área, pero con diferentes perfiles.

Así, la formación profesional de los gestores de la cultura es reciente en las universidades, y es la respuesta a necesidades socioculturales diversas, pues tal como nos afirma Martinell (2004) el campo de la gestión cultural: “no se puede contemplar dentro de un marco epistemológico propio, sino que es fruto de un encargo social que profesionaliza a un número considerable de personas en respuesta a unas necesidades de una sociedad compleja”. (p. 4).

En el caso específico de la UNAM, se apunta hacia la formación de profesionales en gestión, pero no cultural sino intercultural, con el objetivo de hacer frente a las problemáticas propias de la cultura, la diversidad cultural y la interculturalidad desde lo interdisciplinar, pues los diseñadores del currículum indican en el Proyecto de Creación de la licenciatura que

a diferencia de otros expertos que se desempeñan desde una perspectiva disciplinaria [...] se requiere un profesional que aborde la interculturalidad no [solo] como un objeto de estudio académico, sino como una materia de trabajo que exige respuestas prácticas en contextos sociales reales, (CEPHCIS, 2007:16)

pero ¿qué significa eso para los estudiantes que han elegido formarse como futuros Gestores Interculturales?, ¿qué los motivo a elegir dicha carrera?, ¿cuáles son las ideas que tienen sobre este Gestor(a) Intercultural?, ¿Cuáles son los cambios en sus ideas a partir de avanzar en su formación?

Actualmente, la carrera que forma a estos estudiantes atraviesa un proceso de cambio en cuanto a su plan de estudios y organización<sup>1</sup>, razón por la cual se han puesto a discusión diversos aspectos de la licenciatura y la formación que ofrece.

---

<sup>1</sup> La licenciatura comenzó en el año 2012 un proceso de evaluación cuando la coordinación de la misma solicitó a la Dirección General de Evaluación Educativa (DGEE) un proceso de consulta entre profesores y alumnos que obtuvo sus resultados en el mes de junio de 2013. En el documento presentado por la DGEE se explicitan las características

Como antecedente, en el año 2019 la coordinación de la licenciatura consultó a estudiantes de todos los semestres, docentes y egresados algunos aspectos a modificarse sobre el plan de estudios, mismo que a la fecha se encuentra en proceso de cambio; sin embargo, algo que se detectó es que no se indagó sobre los significados que los estudiantes le atribuyen a este particular profesionista.

A pesar de lo anterior es la propia comunidad de estudiantes, egresados, pero también profesores y coordinadores quienes de modos distintos discuten sobre qué es ser un gestor(a) intercultural y cómo se ve más allá del aula, sobre todo porque se trata de un perfil relativamente nuevo que como se verá en adelante emerge de una propuesta entre académicos de distintas disciplinas.

Dado lo anterior se considera relevante indagar dicho objeto de representación desde los alumnos, pues implica acercarse a uno de los actores importantes del desarrollo curricular; como lo afirma De Alba (2004), tanto los docentes como los estudiantes imprimen diversos significados y sentidos a la determinación curricular, y uno de los elementos que se determinan, es precisamente al profesionista que se busca conformar.

Así se considera que la subjetividad juega un papel en la atribución de los significados que se construyen, como lo expresa Piña

“en las instituciones educativas participan seres humanos portadores de creencias, pensamientos, valores, prejuicios, posiciones políticas, etc. Estos agentes son los que imprimen movimiento y sentido a las prácticas educativas y a todas las que se efectúan dentro de la vida escolar” (2004: p.23).

---

del plan de estudios, el método usado para generar el instrumento de opinión, así como resultados, conclusiones y recomendaciones para sus futuras modificaciones, pero desde un punto de vista técnico (2013: 3).

Aunque hay investigaciones que tienen como fin evaluar aspectos de la formación así como de los diseños curriculares para su modificación, son menos los estudios que buscan indagar el pensamiento de los estudiantes sobre aspectos de su profesión desde su formación; para una licenciatura de poco tiempo de creación se considera importante indagar las representaciones, a partir de lo que ellos consideran relevante, considerando que aún no se desempeñan como profesionales ni tampoco se encuentran ejerciendo en el campo laboral, pero sí construyendo ideas.

Acercarse a este problema ha implicado un reto por la complejidad de la cual ya se ha esbozado un poco: el profesional egresado de la Licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales se enmarca en una profesión joven, esta profesión es retomada por las universidades para la formación y acreditación de los profesionales lo que ha implicado una heterogeneidad de los perfiles y por ende de sus funciones, la formación de la LDyGI tiene una mirada interdisciplinar y apunta no sólo hacia la gestión de la cultura sino de la interculturalidad.

Además no puede olvidarse el contexto más amplio que impactó a los estudiantes que participaron en el estudio: por un lado, la discusión sobre el cambio curricular de la carrera, por otro, la toma de la FFyL iniciado en noviembre de 2019 por alumnas feministas a causa de la violencia de género y que culminó en mayo de 2020 debido a la pandemia por el Covid-19<sup>2</sup>, este último fenómeno mundial impactó, entre muchos otros, los espacios educativos escolares desde nivel básico hasta superior, pues todos estos centros cerraron sus espacios tornando la educación escolarizada en modalidad remota.

Por todo ello, se tomó la decisión de ahondar en un punto particular: sobre los significados que construyen los estudiantes de los diferentes semestres acerca del Gestor(a) Intercultural en el

---

<sup>2</sup> Esta investigación se realiza en el contexto de la pandemia declarada el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a causa de la nueva enfermedad del coronavirus COVID-19.

marco de su formación profesional universitaria; para este análisis se usó de la teoría de las representaciones sociales ya que esta permite llegar a la concreción, a cómo el sujeto significa la información sobre un objeto en un contexto sociohistórico específico, pues siguiendo a Moscovici:

Cada representación social es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación. (1979: 18)

Parte del supuesto de esta investigación es que los alumnos reciben, pero también construyen significados sobre el Gestor(a) Intercultural, dadas las características de los estudiantes, y considerando el proceso en el que se encuentran (de estudiantes a profesionales) es que se decide usar tal teoría para acercarse a la comprensión de sus sentidos comunes y compartidos.

Cabe destacar que, siguiendo a Moscovici, en las sociedades contemporáneas hay una mezcla entre los sentidos comunes y aquellos provenientes de los campos científicos (1961), siendo los primeros los que aborda la teoría de Moscovici. En este estudio se considera que, en el espacio escolar, incluido el universitario, el estudiante conjuga sus saberes subjetivos y académicos, en donde los primeros en palabras de Piña “forman parte del conocimiento o pensamiento de los actores” (2004: 16).

El programa de formación de la licenciatura, en el tiempo de este estudio, se cursa en tres años formales, aunque se puede ampliar a dos semestres más según los intereses de los alumnos<sup>3</sup>, se delimitó el trabajo con estudiantes de todos los semestres del periodo 2021-2 y los alumnos de primer semestre del periodo 2022-1 con el fin de indagar si hay cambios en sus representaciones.

---

<sup>3</sup> En la propuesta del nuevo programa de estudios se plantea su duración a cuatro años oficiales.

Así se trabajó con alumnos de primer semestre durante su primera semana de clases en la licenciatura, y se indagó también con alumnos que cursaban segundo, cuarto así como sexto semestre, se tomó la decisión de ahondar también con los jóvenes que estaban por egresar ya que, si bien ya tienen una formación profesionista, era necesario abordarlos para contrastar las representaciones de los alumnos que van iniciando su proceso, los que van a la mitad y quienes están por egresar.

Se reconoce que, si bien la teoría de las representaciones trabaja el conocimiento de sentido común, los alumnos aún se encuentran en proceso de formación más no ejerciendo en el campo laboral, para autores como Hirsch la licenciatura “no representa una etapa final, sino apenas la entrada a la formación profesional y al mundo laboral, el principio de una formación permanente” (Hirsch, 2011: 70).

Por lo anterior, el alumno se encuentra en una etapa de identidad entre lo estudiantil y lo profesional en donde “realiza construcciones provisionarias, fruto de transacciones entre sus fantasías, expectativas y proyectos, y las percepciones y representaciones que elabora” (Hirsch, 2011:68-69).

Otra razón para elegir a estudiantes es a través del argumento que señalan Díaz Barriga y Pacheco Méndez, en donde mencionan que los profesionistas al ingresar al ámbito laboral muchas veces desarrollan una identidad profesional o un concepto profesional más apegado al sitio en donde laboran y no tanto en relación a su formación profesional, por lo que ésta última puede ser diluida (1990, citados por Barrón, Rojas y Sandoval, 1996: 6).

### **Justificación**

En este estudio se considera que es relevante acercarse a la comprensión del pensamiento de los estudiantes que se encuentran en formación, si bien son importantes las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, también es necesario acercarse a las propuestas curriculares de

formación profesional, para comprender cómo se van autoconcienciando los estudiantes en su paso de estudiantes a profesionales en ejercicio.

Por ello, abordar el problema de investigación desde la teoría de las representaciones sociales es significativo porque permite el acercamiento a la comprensión de los significados que elaboran los sujetos del desarrollo curricular (De Alba, 1994), por ende, gracias a este enfoque se puede dar una interpretación de las interpretaciones de las personas en sus escenarios cotidianos (Cuevas y Osorio, 2004), en su mundo de la vida cotidiana utilizando las nociones de Berger y Luckman (1968).

Dicha cotidianidad también se da en la experiencia educativa en el nivel superior, aunque en el marco de este estudio la vida cotidiana salió de las aulas físicas y se trasladó a las aulas virtuales por la pandemia ocasionada por el Covid19.

Aunado con lo anterior, se comprende que en la praxis de los currículos no sólo se ponen en juego los elementos del curriculum formal como los conocimientos disciplinares, las prácticas docentes, etc., sino también como lo señalan Piña y Cuevas “las creencias, ideas, teorías implícitas, representaciones sociales o sentidos comunes en torno a diferentes elementos del contexto escolar” (2004: 3, 5).

Además, esta teoría permite hacer convencional el objeto de representación que en este caso es el profesionalista en Gestión intercultural, el cual es un perfil relativamente nuevo y desconocido, objeto de discusión en la propia comunidad de la licenciatura, así la importancia de la teoría de las representaciones sociales es que permite convertir lo extraño en familiar: “El trabajo de representación es paliar estas extrañezas, introducirlas en el espacio común, provocando el encuentro de las visiones, de las expresiones separadas y dispares que, en cierto sentido, se buscan” (Moscovici, 1979: 40).

También esta investigación es importante puesto que, como se verá en los antecedentes, existe un creciente interés por acercarse a la comprensión del fenómeno de las profesiones y sus profesionales desde un nivel micro y desde el ámbito educativo; es decir, situado sobre los espacios de formación en las universidades y a partir de lo que los actores le otorgan como significados.

Se considera que el uso de la teoría de las representaciones sociales permitirá localizar en el contexto institucional educativo los sentidos sobre el profesional y sus funciones, pues de acuerdo con Jodelet (2011) los sentidos y significados pueden ser comprendidos a través de los discursos que conforman grupos sociales, mismos que tienen una identidad que los mantiene unidos y que contribuyen al desarrollo de las representaciones, ya que son resultado del conocimiento socialmente construido y compartido.

Por ello esta investigación contribuye a la sistematización de los significados que han producido los estudiantes, pues como lo afirma Jodelet “ya se trate de una clase social, de un grupo cultural o simplemente de un grupo profesional (las representaciones sociales pueden) contribuir a producir y mantener una visión común a un grupo social” (2011: 134).

Por otro lado, la teoría permitirá identificar la toma de posiciones de un sujeto sobre un objeto, pues es una teoría que se aproxima a la subjetividad de los actores sin excluir los aspectos sociales, en palabras de Mireles “en el campo de la educación permite entender el carácter social e histórico y, a la vez, subjetivo de la realidad social en el espacio escolar” (2011).

En vista de que hay un interés por el sujeto, por su subjetividad desde su propio marco sociocultural e histórico, el actor educativo es comprendido como un sujeto dinámico “cuyo papel es dar forma a lo que proviene del exterior. Con estas bases se impugnan, también, las posiciones reproductivistas y deterministas en educación que, por mucho tiempo, negaron o velaron la dimensión simbólica y subjetiva de la realidad escolar” (Mireles, 2011).

Finalmente, este estudio se aborda bajo el entendimiento de que los docentes y estudiantes no son sujetos pasivos que desarrollan o reciben técnicamente un currículo y una formación, sino que lo reflexionan, lo dialogan y lo someten al contraste con su propia experiencia, lo que implica que construyen significados.

### **Acercamiento metodológico**

Para acercarse a este problema de investigación se identificó que hay metodológicamente dos maneras de acercarse a las representaciones sociales, una desde un enfoque denominado estructural que busca conocer el núcleo central de una representación a partir de métodos experimentales con los cuales se busca confirmar o negar una hipótesis (Banchs, 2000).

Y también se encuentra el enfoque procesual que se centra en los aspectos sociales de la construcción de una representación social en donde se da uso de métodos de recolección y análisis cualitativo, pues se busca profundizar en los significados atribuidos al objeto de representación (Banchs, 2000).

El presente estudio se inclina por un enfoque cualitativo, por lo que va apegado al enfoque procesual de las representaciones sociales, se decidió este enfoque puesto que el interés está centrado en comprender la perspectiva de las personas, en este caso de los estudiantes durante diferentes momentos de su formación, además porque es importante reconocer que no se busca hacer generalizaciones, sino acercarse a una parte de la comunidad de esta licenciatura en un momento y contexto específico.

En consecuencia, siguiendo la tipología de Abric (2001), se usaron dos métodos de recolección, uno de carácter asociativo y uno de carácter interrogativo, se tomó la decisión de usar ambos ya que como lo expresa el autor no existe un solo método de recolección que capture una representación social y que permita comprenderlas.

Para profundizar y ampliar la comprensión del objeto de representación se usó como técnica del método asociativo la red semántica natural (para acercarse al contenido, organización y al significado) y del interrogativo la técnica de entrevista semiestructurada (para profundizar en los significados, así como para considerar al sujeto y el contexto).

Así se construyeron dos instrumentos que permitieran indagar las tres dimensiones de las representaciones sociales según Moscovici (1979): la información, el campo de representación y la actitud, además de que se tomó en cuenta el sujeto contexto. Dado el contexto de la pandemia la red semántica se aplicó a través de Google forms y las entrevistas se llevaron a cabo en línea.

### **Antecedentes de investigación**

A continuación, se ofrecerá un marco general de los antecedentes relacionados al problema de investigación. Respecto a las investigaciones con enfoque en las representaciones sociales existen varios estudios, pues el uso de esta teoría no sólo se ha quedado en el acervo de la psicología social, sino que se ha apropiado en la sociología, la antropología y la pedagogía.

Para ir delimitando, las investigaciones relacionadas con las representaciones sociales de estudiantes de nivel superior son múltiples y tienen como objeto de representación diferentes elementos como la escritura, las autoridades, la lectura, la política, el saber, el plagio académico, la calidad educativa, pero también aspectos mayormente relacionados con su carrera universitaria y profesión.

Con el fin de dar mayor profundidad al estado del arte a continuación se hará énfasis sólo en estudios que se ubican en el nivel superior y específicamente sobre aquellos relacionados con algún aspecto de lo profesional.

Así, se tiene por ejemplo, una síntesis sobre investigación documental realizada por Yazmín Cuevas y Olivia Mireles quienes revisaron trabajos del periodo de 1995 al 2015 y, en donde una de las conclusiones relevantes para la presente investigación es que de los 141 trabajos revisados en

México, el 7% tiene como objeto de representación la formación profesional y la identidad profesional, en donde resaltan las siguientes carreras como análisis: la sociología, la comunicación, la docencia, la ingeniería, y la psicología.

En este mismo estudio las autoras identifican que en la investigación educativa son los profesores (46%) y los alumnos (47%) los sujetos principales de quienes se indagan sus representaciones sociales; por su parte, el contexto educativo de nivel superior representó el 53% (Cuevas y Mireles, 2016: 72-74), lo que nos muestra que la teoría de las representaciones sociales en el nivel superior es un campo fértil que como veremos ha ido creciendo.

Se identificaron como antecedentes para este estudio 13 investigaciones ubicadas en el nivel superior que tuvieron como objetos de representación algunos aspectos específicos sobre lo profesional desde el ámbito universitario y los cuales permitieron ir delineando el objeto de representación pertinente para este estudio.

A continuación, se muestran por orden de fecha de publicación cada una de las investigaciones con sus respectivos títulos, autor/es objetos de estudio, la licenciatura o profesión abordada, la población, la Institución de Educación Superior, el enfoque, las dimensiones abordadas, así como algunos resultados relevantes.

El primer artículo encontrado corresponde a Sonia Reynaga quien denomina su investigación como “Proceso de formación y representaciones en estudiantes de la licenciatura en Sociología”, en ella analiza como objeto de estudio los procesos de formación y representación de los estudiantes de la licenciatura en Sociología, para ello delimita su población en las siguientes Instituciones de Educación Superior: la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma de Baja California (sede Mexicali), la Universidad Autónoma de Guadalajara y la Universidad Autónoma Metropolitana (Azcapotzalco).

El enfoque utilizado por Reynaga fue primordialmente cualitativo, aunque usó también técnicas cuantitativas, las dimensiones de trabajo fueron 1) la formación (educativo formal y como sistema de valores), 2) la institución (como ámbito de organización y campo de construcción de referentes), 3) los sujetos, 4) las prácticas y 5) el plan de estudios; la población con la que trabajó fue con estudiantes de la licenciatura en sociología, aunque no se especifica su delimitación (1996).

Cabe destacar que su análisis no fue bajo la teoría de las representaciones sociales sino desde la hermenéutica y desde un análisis cultural; en sus hallazgos reconoce la importancia de ahondar en la formación de los estudiantes, su cultura, los intereses personales, pues ello permite entender por qué las representaciones de los estudiantes son tan dispares aun cuando atraviesan por procesos similares, la cultura será el referente para el grupo social mientras que las historias particulares muestran la parte cognitiva de las mismas, algo por rescatarse de tal investigación es que afirma la necesidad de comprender las licenciaturas como espacios de formación de profesionales.

Por su parte, Torres, M., Maheda, M., y Aranda, C., plantean en su artículo “Representaciones sociales sobre el psicólogo: investigación cualitativa en el ámbito de la formación de profesionales de la salud”, la cual tuvo como objeto de estudio las representaciones sociales sobre el psicólogo y su práctica profesional, la población con la que trabajaron fue estudiantes de nuevo ingreso (diez estudiantes) y egresados (diez estudiantes) de la carrera de Psicología de la Universidad de Guadalajara, el enfoque usado fue cualitativo (entrevistas semiestructuradas, técnicas etnográficas e investigación documental).

Las dimensiones fueron las siguientes: 1) características personales del psicólogo, 2) formación académica, 3) ética, 4) espacio laboral, 5) imágenes de la población general sobre el psicólogo (2004). Sobre la dimensión 1 encuentran valores, cualidades cognoscitivas, personales, y emocionales, sobre la 2, encuentran resultados enfocados en su formación presente y futura, la

relación teoría y práctica, y lo personal; en la 3 se enfocan en aspectos axiológicos de la profesión; en el 4 comprende la población, lugares de trabajo, funciones, áreas y actividades; finalmente en la 5 arrojan como representación el psicólogo como analítico, observador, crítico, reflexivo, heterogéneo, divergente, finalmente se exploran diferencias y semejanzas entre las representaciones de estudiantes con respecto a los graduados.

Algunos aspectos relevantes que aportan a esta investigación tiene que ver con el reconocimiento de que en el nivel superior la formación de los profesionales rebasa el exclusivo sentido de lo académico; es decir, se ponen en juego otros elementos de la institución que otorga el título, desde el curriculum formal hasta el oculto, pero también la subjetividad de los actores educativos.

Según las autoras las instituciones sólo toman a los estudiantes en cuenta como parte de estadísticas, por ejemplo en tanto calificaciones o características demográficas, pero esos datos por sí solos no permiten el conocimiento del estudiante; por ello el estudio se enfoca en conocer lo que el estudiante vive, aporta y cree durante su formación, pues esa información permite enriquecer su formación, pero también afirman que las representaciones que tiene sobre su ser como profesional y su ejercicio tendrán una influencia en su futuro desempeño.

En otro artículo relevante titulado “Representaciones de estudiantes y graduados recientes sobre la carrera y la profesión del psicólogo”, el objeto de estudio fue las representaciones sociales sobre la formación que brinda la carrera universitaria de Psicología, la población correspondiente fue de estudiantes de la Universidad de Buenos Aires.

La condición para ser sujeto de estudio en dicha investigación fue haber ingresado al Ciclo Básico Común entre el año 1996-1999 así como tener entre 20 y 29 años, por lo cual se trabajaron con 406 estudiantes; el enfoque de la investigación fue mixto, con un abordaje exploratorio y

descriptivo con técnicas cuantitativas (cuestionarios 406 estudiantes) y cualitativas (entrevistas individuales, 5 a graduados recientes y 10 a estudiantes).

Los ejes temáticos de tal investigación fueron: esfera personal, esfera del estudio, esfera del trabajo, esfera familiar, esfera social, identidad profesional (eje temporal pasado, presente, futuro), dimensión descriptiva y subjetiva, derivando en las siguientes categorías: 1) Motivos de elección de la carrera, 2) Formación, 3) Proyecto profesional y 4) inserción profesional.

En la dimensión 1 encontró el interés por la disciplina, características personales, salida laboral, desinformación y prestigio; en la categoría 2 la formación es percibida como buena y la orientación psicoanalítica sobresale en su valoración, aunque en general se piensa a la formación disociada de la realidad social, algo interesante es que la autora nota es la falta de información en estudiantes que han cursado pocas materias (de 8 a 13).

Respecto a la categoría encuentran que los egresados y futuros egresados manifiestan una preocupación por insertarse laboralmente y tener garantías de ingresos económicos; finalmente en la categoría cuatro rescatan tres pilares que salen a la luz tales como gustos e intereses, oportunidades del mercado laboral y retribuciones, sus representaciones apuntan en general a un tratamiento psicológico en consultorio particular o en centros de salud (Aisenson, D., Monedero, F., Batle, S., Legaspi, L., Aisenson, G., Vidondo, M., Nicotra, D., Valenzuela, V., Davison. S., y Alonso, D., 2005: 4).

En general este estudio indaga la importancia que tiene para alumnos y egresados recientes su carrera profesional, el contexto de su formación y el contexto más amplio que impacta la licenciatura.

Una primera tesis de Doctorado en Pedagogía con objeto de estudio afín a las profesiones es la de Dora Marín, la investigación se titula “La formación universitaria. El estudio de la identidad profesional de alumnos de ingeniería civil. Sus representaciones sociales de la profesión”.

El objeto de estudio de la investigación fue las representaciones sociales sobre la identidad profesional en Ingeniería Civil, objeto que trabajó con estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la UNAM, su población fueron alumnos de los últimos semestres de la carrera y tuvo una metodología mixta (cuestionario, entrevistas e historias de vida).

Las dimensiones abordadas en la investigación fueron: 1) el espacio formativo, 2) la formación profesional académica recibida, 3) caracterización histórico-contemporánea de la profesión, y 4) la práctica profesional, los cuales infiere conforman la identidad profesional, por lo que se analizó la apreciación, así como las expectativas de los estudiantes en torno al ámbito profesional, por lo que el tiempo fue del presente al futuro (Marín: 2006).

A pesar de ser amplias dimensiones es posible considerar que en su estudio se indagaron concretamente tres: la profesión, la formación universitaria y el futuro ejercicio profesional, los cuales fueron enlazados con las dimensiones de Moscovici de: información, campo de representación y actitud; de esta forma los resultados obtenidos fueron amplios. Algo que aporta esta investigación al igual que las anteriores es reconocer los contextos específicos a partir de los cuales se forma un estudiante y cómo ello permite indagar hacia su futuro profesional, además de que es posible observar en esta investigación la importancia del uso de la teoría de las rs para abordar y concretar el análisis.

Por su parte Silvia Gutiérrez en su investigación “Representaciones sociales de los jóvenes universitarios sobre la comunicación”, busca indagar el objeto de representación que es el campo de comunicación en jóvenes universitarios de la Licenciatura en Comunicación Social de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) unidad Xochimilco, de acuerdo con la autora su estudio es cualitativo, en su análisis retoma tres teorías: el habitus de Bordieu (1972; 1980), la teoría cognitiva de la cultura (Strauss y Quian (2001) y las representaciones sociales (Moscovici, 1961; Jodelet, 1989).

Para la autora su estudio puede ser considerado procesual, pues además de la identificación de los contenidos indaga en la forma en que son construidas y el papel que tiene el lenguaje en esa construcción. El instrumento que se usó para recolectar la información fue una entrevista semidirigida, en donde se incluyeron preguntas de tipo asociación, así como preguntas abiertas para obtener un discurso argumentado.

La entrevista fue aplicada a 100 alumnos en el año 2002 de diferentes trimestres (34 de nuevo ingreso, 33 del quinto trimestre y 33 del décimo con el fin de establecer comparaciones), cabe aclarar que había 759 alumnos inscritos por lo que muestra comprende al 33%; además la publicación de su artículo es del año 2007. Para el análisis de la información la autora usó dos métodos: el análisis de contenido para las preguntas de asociación y el análisis argumentativo para las preguntas abiertas.

En este caso sí se describe el instrumento, el mismo queda dividido en los siguientes apartados: el sujeto, el consumo de medios y las dimensiones de las representaciones sociales. Algunas de las preguntas abordadas se relacionaron directamente con el objeto de estudio de la comunicación, el campo laboral, y las motivaciones para elegir la carrera (2007).

Un resultado por destacarse es que la autora a través del término inductor “comunicación social”, encontró cuatro categorías derivadas de las palabras evocadas por los estudiantes: lo social, lo comunicativo, lo tecnológico (medios) y lo axiológico, en cada una de ellas colocó la frecuencia de enunciación así como una interpretación de dichos términos; aunado a ello logró indagar sobre los significados que los estudiantes atribuyen a la función de la comunicación social, el campo de trabajo y las imágenes del comunicador a partir de preguntar sobre personajes de la comunicación.

Con la misma relevancia se indagan las motivaciones para ingresar a estudiar comunicación social encontrando cuatro tipos de interés: del campo, individual, social y sin interés específico; mientras que se detectó que la elección de la carrera de la UAM responde en mayor medida por el

sistema académico, seguido en orden por el prestigio, la oferta académica, la comodidad, por ser la única opción, por recomendación y, finalmente, por la planta docente.

Además, la autora encuentra que conforme los estudiantes van avanzando en su formación, las representaciones pueden presentar algunos cambios, así mismo expresa la importancia del estudio de las representaciones sociales en el nivel superior para comprender a sus actores, por ejemplo, si no hay una motivación clara sobre el porqué estudiar cierta carrera puede influir en un bajo desempeño.

Balduzzi, M. y Egle, C., en su trabajo denominado “Representaciones sociales e ideología en la construcción de la identidad profesional de estudiantes universitarios avanzados”, su objeto de estudio fue la profesión, la población fue de estudiantes de últimos semestres de la Facultad de Ingeniería (24 estudiantes) y la Facultad de Ciencias Humanas (30 estudiantes) de la Universidad del Centro de la Provincia de

Buenos Aires, Argentina; el enfoque fue cualitativo con diseño exploratorio-descriptivo con técnica de entrevistas semiestructuradas y grupos focales.

Los ejes de dicha investigación se encuentran alrededor de 1) el discurso de los estudiantes sobre la identidad profesional, 2) rasgos para la formulación de un proyecto identitario, 3) el contexto sociocultural, la ideología neoliberal y las representaciones sociales acerca de la profesión en la coyuntura sociopolítica-económica de Argentina y 4) las tensiones de los sujetos que resuelven mediante la producción discursiva (2010).

Las entrevistas semiestructuradas fueron aplicada a grupos focales con un rango de edad de 23 a 30 años, quienes cursaban las siguientes carreras: Ingeniería electromecánica, Ingeniería química, Ingeniería industrial, Ingeniería civil, Relaciones internacionales, Diagnóstico y gestión ambiental, Trabajo social y Ciencias de la Educación, por lo que no se enfocó en una profesión y carrera en específico.

Dada la amplitud de las categorías, así como de las carreras abordadas, los resultados se muestran diversos, así que un eje rector es acerca de indicios de una identidad profesional, en donde las ideas y percepciones marcan un proyecto profesional para los estudiantes, así como una idea de su inserción laboral en donde emergen sensaciones de incertidumbre.

También se identificó el artículo de Winkler, M., y Reyes, M., sobre la profesión del psicólogo titulado “Representaciones sociales de psicólogos chilenos acerca del ejercicio profesional ético”, en este el objeto de estudio fue las representaciones sociales sobre la ética en el ejercicio profesional, el enfoque usado fue mixto, se usaron técnicas de recolección y análisis de datos cualitativo, así como cuantitativo, se usó tanto el enfoque procesual como el estructural.

En el estudio, inicialmente se realizaron 13 entrevistas a profundidad a psicólogos de diferentes áreas de especialización para posteriormente realizar cuestionarios a 65 profesionales en ejercicio, por ende, la población no es de estudiantes sino egresados; las dimensiones trabajadas fueron: 1) concepción del ejercicio ético de la profesión en los profesionales chilenos, 2) indagación de datos generales y otros no explicitados (2006).

La metodología utilizada fue de un enfoque mixto que incluye lo cualitativo y lo cuantitativo, para ello se realizaron 13 entrevistas a profundidad y un cuestionario que se construyó con 87 afirmaciones en relación al ejercicio general de la psicología y otras áreas de desempeño.

En cuanto a sus resultados estos resaltan que en cuanto al ejercicio profesional se pudieron identificar categorías de contexto, concepción de lo ético, tipo de problemas, así como formas de enfrentamiento.

Es interesante notar que en esta investigación pudieron encontrar el núcleo central de la representación, así como los elementos periféricos del mismo. Un eje central que caracterizó a estos egresados es su preocupación por ejercer una práctica ética en su ejercicio profesional.

Una tesis adicional es de maestría en Pedagogía, la cual se titula “Representaciones sociales del educando de pedagogía de la FES Aragón sobre su profesión: una lectura desde la fenomenología ontológica y la pedagogía existencialista”, la cual tuvo como objeto de estudio las representaciones sociales sobre la profesión en pedagogía.

En el estudio se trabajó con estudiantes de la generación 2007-2011 de la Facultad de Estudios Superiores Aragón de la Universidad Nacional Autónoma de México, el enfoque tuvo mayor peso hacia lo cualitativo desde una postura fenomenológica ontológica, se usaron como técnicas de recolección de información inicialmente el cuestionario y se profundizó posteriormente a través de la técnica de entrevista; las dimensiones trabajadas fueron: 1) la información de los educandos en relación a su formación, 2) la actitud y, 3) la imagen o campo de representación en cuanto a lo laboral (Álvarez, 2011).

La investigación descrita tiene una tendencia mayor hacia el enfoque procesual de las representaciones sociales pues realizó una triangulación de la información, ahí el uso de ambos instrumentos: entrevista y cuestionario (75 de 120 estudiantes de séptimo semestre del turno vespertino, lo que representa una muestra del 63%), por lo anterior es que realizó un análisis del discurso.

Respecto a las representaciones se concluyó en torno a tres objetos: la formación, los procesos educativos, así como los de enseñanza aprendizaje, pero también las dimensiones de Moscovici (actitud, información y campo de representación).

En el 2012 se publicó el artículo “Jóvenes universitarios: desigualdades socioculturales y diversidad de representaciones en torno a la profesión” de Silvia Piñero, el cual tuvo como objeto de estudio las representaciones sociales sobre las profesiones en jóvenes de nuevo ingreso en las carreras de Enfermería y Médico Cirujano de la Universidad Veracruzana, en total se trabajó con 944 jóvenes.

En dicha investigación la perspectiva se basó en una crítica al enfoque vocacional y a la perspectiva psicopedagógica, para hacer al mismo tiempo una propuesta en donde se tome en cuenta la posibilidad de que en la elección de carrera intervengan aspectos conscientes para los jóvenes (conocimiento de diferentes opciones profesionales y el reconocimiento de sus propias capacidades para desempeñarla).

En tal sentido uno de los objetivos del estudio fue conocer la manera en que las representaciones sociales de las profesiones guían las disposiciones de los jóvenes para elegir determinadas carreras. Los ejes de análisis fueron: 1) el capital cultural de los jóvenes y, 2) las representaciones sociales en torno a la profesión de adscripción (Piñero, 2012), cabe destacar que en el análisis estas se asociaron para su comprensión. La población con la que trabajó la autora fue con estudiantes de primer semestre.

Los datos para identificar el capital cultural a los estudiantes fueron retomados de una encuesta que aplica la universidad llamado Examen Nacional de Ingreso a la Educación Superior, pues contiene información socioeconómica, cultural, demográfica, así como antecedentes escolares. Adicionalmente se aplicó un cuestionario que incluyó una escala Likert.

Las dimensiones analíticas usadas en torno a la profesión fueron las siguientes: formación, finalidad, beneficios, status y prestigio, desempeño laboral, criterios de satisfacción y movilidad.

En cuanto a los resultados en ambos grupos de estudiantes por carrera encontraron un alto capital cultural respecto a lo académico, sin embargo, en lo económico el nivel más alto es el de los médicos por lo que se estableció la siguiente tipología: pobres exitosos, herederos y héroes. En cuanto a las representaciones sociales de la profesión lo dividieron de acuerdo a la siguiente tipología: filántropos privados, los generosos escépticos y los altruistas ostensibles.

Algunas conclusiones derivadas de enlazar las tipologías es que en la carrera de enfermería los estudiantes tienen una representación filantrópica de la profesión, niegan los beneficios

económicos y cuestionan la movilidad económica, aunque reconocen un posible reconocimiento social y estatus, en cambio un joven de medicina tiene una imagen altruista ligada con beneficios económicos y un ascenso económico y social.

En suma, a través de la investigación se demuestra que los orígenes sociales de los jóvenes permiten una aproximación a la elección de carrera profesional, así mismo sus representaciones expresan rasgos de identidad profesional, cultural y social.

Una segunda tesis de Doctorado en Pedagogía es la de María Jiménez con su investigación titulada “El currículum de pedagogía, entre lo formal y lo vivido: representaciones sociales de estudiantes de licenciatura”, la cual tuvo como objeto de estudio las representaciones sociales sobre el currículum de la licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Estudios Superiores Aragón de la Universidad Nacional Autónoma de México. La población con la que trabajó la investigadora fue estudiantes de octavo semestre tanto del turno matutino (41) como vespertino (36), siendo un total de 77 estudiantes de la generación 2005- 2008, que representa el 29% del total.

El enfoque de investigación fue mixto (cualitativo/cuantitativo) de corte interpretativo con el uso de un cuestionario abierto y desde el enfoque procesual de las representaciones sociales. En la investigación de Jiménez, M. (2013), los aspectos que se tomaron en cuenta dentro de los cuestionarios fueron: datos generales, percepción de los estudiantes respecto al currículum de la licenciatura, plan de estudios, formación profesional y docencia. Las dimensiones que se trabajaron fueron: 1) la información sobre el currículum, 2) la actitud ante el currículum y 3) el campo de representación.

Al igual que en los estudios señalados previamente es posible percibir que al ser un tema complejo los resultados se subdividen en otras categorías además de las propias de las representaciones sociales, así se categorizaron dimensiones propias tanto del concepto de

currículum vivido como del oculto, además se analizaron representaciones de la profesión en sí, la formación profesional y la práctica profesional.

Una de las conclusiones generales y relevantes para este estudio es que ubica la teoría de las representaciones sociales en el ámbito universitario, en donde se hace evidente que los sentidos comunes en estudiantes de formación profesional, también se ponen en juego, por lo que los sujetos son entendidos como dinámicos, capaces de hacer una apropiación e interpretación en este caso sobre diferentes elementos relativos a su formación.

Así mismo, se encontró una tesis de la licenciatura en Trabajo Social, la cual tuvo como objeto de estudio las representaciones sociales sobre la identidad profesional del Trabajador Social, la población fue de estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México del sistema presencial de los semestres primero, segundo, sexto y octavo semestre; así como estudiantes del Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia de los semestres segundo sexto y octavo, en ambos casos la condición era que fueran estudiantes regulares al momento del estudio.

El enfoque usado fue cualitativo (entrevistas) y las dimensiones fueron: 1) el entorno familiar, 2) la vocación profesional, 3) la formación profesional, 4) la visión a futuro (personal y profesionalmente), y 5) la identidad profesional del trabajador social que en conjunto conformaron las representaciones de la profesión (Perea, 2015: 63-67).

Algunos hallazgos interesantes de dicha investigación fue que la autora encontró semejanzas y diferencias entre los alumnos de modalidad presencial y a distancia respecto a cada una de las dimensiones, respecto a la conformación de su identidad pudo encontrar que los estudiantes comienzan a desarrollar una identidad profesional desde su ingreso a la carrera.

Relacionado nuevamente con la psicología se encontró otro artículo denominado “Las representaciones sociales de los alumnos de psicología acerca del quehacer profesional del

psicólogo”, en el que se planteó como objeto de estudio las representaciones sociales sobre el quehacer del psicóloga.

La población con la que se trabajó fue de estudiantes de Psicología desde primero a quinto año en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, institución de carácter privado y ubicada en Argentina, el enfoque fue estructural y aplicó entrevistas, no se especificaron las dimensiones ni resultados en su artículo publicado (Lauría: 2016).

Finalmente, en el artículo de Chmil, F., Gañan, F., Medrano, L., y Flores, P., denominado “Representaciones sociales de la profesión del psicólogo en ingresantes a la carrera de psicología de Córdoba, Argentina”, se muestra un enfoque estructural con diseño plurimetodológico en donde se hace uso del análisis semántico,

Así los autores dividieron su análisis en dos fases en donde en la primera se hizo un análisis de aparición, concurrencia y en la segunda fase se buscó el valor simbólico de las palabras; en esta investigación participaron 218 ingresantes universitarios a la carrera de Psicología, con edades comprendidas entre los 17 y los 54 años (2017).

El instrumento cuestionario utilizado recoge un apartado de datos generales, en el segundo el término inductor a través de la pregunta: “¿cuáles son las palabras o imágenes que vienen a tu mente cuando piensas en la profesión del psicólogo? El análisis estadístico lo realizó en el paquete SPSS 11.5, con el método de análisis prototípico desarrollado por Pierre Vergés.

El total de términos asociados fue de 942 palabras, imágenes o expresiones, en donde 221 fueron diferentes (posterior a la unificación de palabras), de esta forma encontraron los conceptos que conformaron el núcleo mayoritario, minoritario, la periferia mayoritaria y minoritaria, así como sus correspondientes similitudes; las palabras con mayor evocación fueron por orden de importancia las siguientes: ayuda, mente, escucha, consultorio, investigación.

La importancia que muestra esta investigación es que trabaja con estudiantes universitarios, para quienes las representaciones sobre su profesión pueden influir en sus orientaciones y acciones en su escenario académico y social.

En los resultados, encuentran que predomina una representación sobre la profesión del modelo clínico psicoanalítico sobre las otras áreas del ejercicio profesional; además afirman los autores que los estudiantes manifiestan una idea de la psicología centrada en trastornos, más que en la promoción de la salud psicológica, por tal razón los autores explicitan la necesidad de trabajar para que los estudiantes puedan desarrollar una visión más amplia sobre su profesión y su quehacer.

Como pudo observarse en las investigaciones, las carreras profesionales que forman parte del contexto y que desean indagarse en éstos trabajos son: la psicología con cinco investigaciones, la pedagogía con dos investigaciones, y sólo una investigación en cada una de las siguientes: trabajo social, sociología, ingeniería civil, comunicación social, enfermería y médico cirujano (este dentro de la misma investigación).

Además, en una investigación se usó el concepto de profesión sin aludir a una carrera en específico sino varias por lo que la delimitación general fue estudiantes de la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Ciencias Humanas. Tres investigaciones se encuentran desarrolladas en la disciplina de la pedagogía y consideran relevante indagar a los estudiantes, a quienes los conciben como centrales en la formación universitaria, reconocen la importancia del contexto institucional en que se forman y también aspectos del curriculum formal.

En aspectos que contribuyen a este estudio se encontró que la mayoría realiza una vinculación con la universidad al enfocarse con estudiantes de educación superior, futuros profesionales; se les da importancia a las ideas y nociones que tienen sobre algún aspecto de su profesión y el profesional.

Así mismo, comprenden la universidad así como las licenciaturas como espacios relevantes de formación de profesionales, se reconoce además que se pone en juego la subjetividad de los actores educativos y se busca conocerlos, pues algunos afirman que las representaciones que tienen tendrán influencia en su desempeño pues las representaciones dirigen sus orientaciones y acciones en diferentes escenarios.

Además, el conocer su motivación e ideas para ser determinado profesional puede influir en su desempeño académico, finalmente afirman que los estudiantes comienzan a desarrollar una identidad profesional desde su ingreso a la carrera a partir de lo que piensan.

Una de las dificultades más fuertes que se detectaron en cuanto a la forma de dimensionar cada objeto fue que, por un lado, se subdividen aspectos a observar del objeto generando categorías previas no definidas al menos explícitamente a partir de una teoría, y por el otro lado, se mencionaron algunas o todas las dimensiones de las representaciones sociales propuestas por Moscovici, pero en las conclusiones de algunos estudios no siempre se vieron reflejadas.

Los objetos de estudio identificados en las investigaciones expuestas son: la profesión en tres estudios, la identidad profesional en dos investigaciones y un estudio sobre cada uno de los siguientes objetos de representación: el profesional, el quehacer profesional, la formación recibida en la universidad, procesos de formación, la ética profesional, el currículum, así como el campo de específico de la comunicación.

Algo que se percibe es que hay diferencias en cuanto al objeto central de investigación, pues cambia según cada interés; sin embargo, es posible observar que hay una referencia hacia lo profesional ya sea como el sujeto, la práctica, la formación, la ética, la identidad y el campo; esto por supuesto guarda relación con las profesiones, las carreras universitarias y la formación profesional.

Así mismo, se identificaron las siguientes poblaciones en orden descendente: tres estudios abordan a estudiantes de recién ingreso, tres estudios a estudiantes de últimos semestres de la carrera, tres con estudiantes mixtos, es decir: de recién ingreso, intermedio y de últimos semestres, uno con estudiantes de recién ingreso y egresados, otro con estudiantes de recién ingreso así como de últimos semestres de la carrera, otro más que se enfoca con egresados en ejercicio de su profesión y, finalmente, un estudio sin explicitar la delimitación de la población.

Cabe destacar que de forma explícita sólo dos de los estudios mixtos justificaron el porqué de su población, señalando que tuvieron como fin hacer comparaciones de las representaciones sociales de los alumnos por semestre.

Los enfoques utilizados en las investigaciones fueron principalmente de corte cualitativo en donde algunos lo denominaron procesual, así siete estudios se desarrollaron con este enfoque, cinco respondieron a un modelo mixto y finalmente un estudio se enmarcó en el enfoque cuantitativo, cabe aclarar que en su mayoría las investigaciones cualitativas hicieron uso de técnicas cuantitativas por lo que podrían entrar en el modelo mixto, sin embargo, los autores las explicitan como cualitativas.

Los trabajos antecedentes son latinoamericanos siete corresponden a México, cinco a Argentina y una a Chile; los mismos se pueden clasificar en el periodo de 1996 al 2017, siendo una de la década de 1990, cuatro de la década del 2000, y ocho de la década del 2010, de lo anterior se puede observar una tendencia a incrementarse por década el uso de la teoría de las representaciones sociales en el nivel educativo superior, en relación a las carreras y el profesionista.

Finalmente, otra de las investigaciones importantes para este estudio es la tesis titulada: Identidades y sentidos de la profesión de los estudiantes de la Licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales, presentada en el 2017 por la investigadora Gabriela Zermeño quien trabajó con estudiantes de las 4 primeras generaciones y recién egresados del CEPHCIS, Mérida.

De acuerdo con la investigadora, su trabajo es cualitativo con un enfoque humanista, en donde hace uso de lo que denomina etnopsicoanálisis, allí utilizó las narraciones de historias de vida de los estudiantes; en su muestra incluyó a estudiantes de primer semestre, de último semestre y a estudiantes que recientemente habían egresado, cabe destacar que el número de estudiantes de las primeras generaciones era bajo en comparación con el número de estudiantes que entran actualmente a la licenciatura en las tres sedes.

El propósito de la investigación de Zermeño fue “Analizar el debate en torno a la gestión cultural como un campo de conocimiento emergente para comprender cuál es la importancia y la relevancia social de esta profesión” (2017: p. 32). A lo largo de dicha investigación se hace énfasis sobre la gestión cultural, razón por la que toma como estudio de caso la licenciatura en DyGI teniendo como fin indagar cómo el licenciado en Desarrollo y Gestión Interculturales configura su identidad (Zermeño, 2017: p. 32), el contexto y la población de este estudio se ubica en la sede de Mérida Yucatán.

A diferencia de la investigación de Zermeño, en el presente estudio se busca no sólo enfocar la mirada en el ámbito de la gestión cultural, sino particularmente en el profesional que promueve la UNAM, así como las funciones que tiene en su campo de acción, lo que incluye contextualizar que su formación no sólo está enfocada en la gestión cultural sino también en la interculturalidad.

Lo anterior no quiere decir que esta propuesta y la de Zermeño sean opuestas, al contrario, se tienen como complementarias, pues guardan en común el indagar acerca de esta profesión y perfil profesional, pero desde aspectos, enfoques teóricos, poblaciones y sedes diferentes.

El presente estudio parte de la teoría de las representaciones sociales, puesto que el mismo enfoque permitirá acercarse a los significados atribuidos desde los estudiantes como grupo social, anclado en un contexto social y escolar; es decir que en esta teoría son relevantes los sujetos individuales en relación a su grupo y su contexto. Aquí también se considera relevante indagar

acerca de las motivaciones que tuvieron los estudiantes para ingresar a esta licenciatura, pues su análisis permite la comprensión de sus representaciones.

En el caso de la investigación de Zermeño se le dio mayor peso respecto a la individualidad e historia personal de los estudiantes: “Uno de los supuestos de esta tesis es que los sujetos construyen el sentido de su profesión en términos de lo que desean ser y hacer en su vida profesional, otorgándole un significado a su quehacer como profesionistas (2017: 216)”.

Si bien lo anterior es sumamente valioso, también es preciso acercarse a los significados que emergen desde el espacio social, derivado de las interacciones entre los sujetos, en donde los estudiantes viven el currículum y generan al igual que otros actores re-significaciones como parte de un grupo, en palabras de Piña “las representaciones sociales son algo más que una simple opinión, es una elaboración social porque está compartida” (2004: 32).

### **Delimitación del objeto de estudio**

Como síntesis del problema de investigación, los antecedentes y como delimitación del objeto de estudio se planteó la siguiente pregunta general: ¿Cuáles son las representaciones sociales que construyeron los estudiantes de diferentes semestres de la carrera en Desarrollo y Gestión Interculturales de la FFyL sobre el Gestor(a) Intercultural “DyGI” en diferentes momentos de su formación universitaria?

Por lo cual, el objetivo de la investigación es: Analizar las representaciones sociales (rs) que comparten los estudiantes de diferentes semestres de la carrera en Desarrollo y Gestión Interculturales de la FFyL sobre el Gestor(a) Intercultural “DyGI”, con el fin de comprender los significados que le atribuyen al mismo en distintos momentos de su formación.

Para acercarse a dicho objetivo general fue de suma importancia indagar a los sujetos que se hacen la representación así como sus contextos sociales, adicionalmente se plantearon tres objetivos secundarios: 1) Describir la información que tienen los estudiantes acerca del Gestor (a) Intercultural

a partir de la cual han generado sus representaciones sociales, 2) Identificar el campo de representación que tienen los estudiantes para adentrarse en los significados que sobre el Gestor (a) Intercultural tienen los estudiantes y, 3) Interpretar la actitud que tienen los estudiantes en relación al profesional en Desarrollo y Gestión Interculturales según sus representaciones sociales.

El supuesto de este trabajo como se indicó es que los alumnos reciben, pero también construyen significados sobre el *Gestor (a) Intercultural* y estos se van transformando.

A continuación, se presenta una triangulación (Figura 1) en donde se puede observar el objeto de análisis y de representación del presente estudio, para construirlo se utilizó además del análisis previo el texto de Cuevas (2016), quien guía sobre la pertinencia de utilizar la teoría de las representaciones sociales cuando hay concordancia entre el objeto de representación, el sujeto o grupo que se hace una representación y el contexto.

Cabe destacar que los objetivos secundarios de esta investigación se encuentran basados en las dimensiones que conforman las representaciones sociales (información, campo de representación y actitud), propuestas por Moscovici (1979).

*Figura 1.*

*Objeto de estudio*



Finalmente, la estructura de la investigación se organizó en cuatro capítulos, el primero se enfoca en abordar la teoría de las representaciones sociales, su origen, las dimensiones que lo componen, sus funciones y las condiciones para que un objeto pueda ser abordado desde esta teoría.

El segundo capítulo toca el objeto de representación que es el Gestor (a) Intercultural, para ello fue necesario enmarcarlo en la profesión de la Gestión Cultural, así como acercarse a los diversos perfiles profesionales que han emergido como parte de esta profesión dentro y fuera de las universidades; de forma particular se indaga en el origen de la licenciatura en DyGI que forma a los gestores Interculturales, su propuesta de curriculum formal y el perfil de egreso que integra al tipo de profesional que buscan formar en la carrera.

El capítulo tres expone la metodología que se usó para el estudio, se menciona la diferencia entre el enfoque estructural con el procesual, se justifica el uso del procesual para los fines de esta investigación y por supuesto se señalan las características del enfoque cualitativo que en conjunto permitieron delinear los métodos y técnicas seleccionados, se comenta cómo fue el proceso de construcción de los instrumentos, el acceso al campo, la delimitación de la población y cómo se sistematizaron los datos a través de la técnica de red semántica y entrevista semiestructurada.

Por último, en el capítulo cuatro se presentan los resultados, así como el análisis derivado de la información obtenida y sistematizada, por lo que se indagan para los cuatro grupos de estudiantes las tres dimensiones de las representaciones sociales además del contexto y las características de los participantes, por supuesto se señalan diferencias y aspectos en común.

## **Capítulo 1. Las representaciones sociales**

### **La Teoría de las Representaciones Sociales**

La teoría de las representaciones sociales permite la comprensión de los significados atribuidos por un sujeto (que es histórico-social) sobre un objeto; esto es así siguiendo la perspectiva de Moscovici (1925-2014) quien desde la psicología social desarrolla dicha teoría y enuncia lo siguiente “una representación siempre es representación de alguien, así como es representación de una cosa. Las funciones respectivas de los grupos sociales encuentran su eco en ella” (1979: 17). Esta teoría aborda el estudio del sentido común centralmente desde la consideración de su génesis histórico-social y de sus efectos en las prácticas de la vida cotidiana (Moscovici, 2001, citado por Castorina, 2005: 202).

Sergei Moscovici desarrolló su análisis a través de su obra *El psicoanálisis, su imagen y su público*, escrita originalmente en 1961 y traducida al español hasta 1979, en ella el autor analiza como objeto de estudio (específicamente de representación) el psicoanálisis en la sociedad francesa. En el prólogo escrito por Daniel Lagache describe lo siguiente:

“Al examinar en qué se convierte una disciplina científica y técnica cuando pasa del campo de los especialistas al campo común, surgen dos interrogantes que son los que orientan la estructura de la obra: cómo se la representa y modela el gran público y a través de qué caminos se construye la imagen que se tiene de ella” (Moscovici, 1979 :5).

Esta teoría ha sido utilizada en diferentes disciplinas por su amplio abordaje que va de lo psíquico a lo social, así por ejemplo ha sido una teoría apropiada por la antropología, la sociología,

las ciencias de la salud, la ciencia política, la educación, entre otras, que reconocen la riqueza explicativa sobre diferentes objetos de representación desde diversos grupos sociales, en síntesis las representaciones sociales son “una manera de interpretar y de pensar nuestra realidad cotidiana, una forma de conocimiento social” (Jodelet, 1986: 473).

Moscovici desarrolló su perspectiva haciendo una distinción sobre las representaciones colectivas planteadas desde la sociología clásica de Emile Durkheim (1898), este último planteó las representaciones como estáticas, pues las mismas se desarrollaban a través de la sociedad, es decir de forma externa al individuo, por lo que concibió al sujeto como pasivo respecto a lo que le es externo.

Por lo dicho, las representaciones colectivas fueron caracterizadas como productos homogéneos, compartidos por un grupo social que además “condensan la forma de pensamiento que impera en una sociedad y que irradia a sus integrantes. El individuo se constituye en persona mediante la incorporación de este pensamiento colectivo, formado por normas, valores y creencias” (Durkheim, 1991, p. 71; citado por Piña, 2004: 26).

Cabe destacar que esta tipificación estuvo enmarcada sobre las sociedades premodernas las cuales se caracterizan por un alto grado de homogeneidad, que tienden a legitimar y sedimentar los valores propuestos por instituciones como la iglesia, el estado, el rey, en donde hay claras jerarquías de poder que permiten tal legitimación del conocimiento y las creencias en la sociedad feudal (Alvarado, 2008: 33), aunado a lo anterior en estas sociedades el sentido común se expresa incluyendo el mito, la religión y todo tipo de creencias (Piña, 2004: 28).

Consecuentemente para Moscovici fue necesario imprimir a la noción de representación características contrastantes o diferenciales de acuerdo con las sociedades modernas, pues en ellas tiene relevancia el desarrollo de la ciencia y el razonamiento lógico racional para la búsqueda de conocimientos y explicaciones; además porque tales sociedades se distinguen por su diversidad de espacios fragmentados en donde hay un excesivo desarrollo y acumulación de información que es

propagada a través de los medios de comunicación y hoy en día en los complejos sistema de comunicación.

Por consiguiente, el ser humano busca organizar la información para hacer comprensible la realidad, así lo sustenta Moscovici: “Cada representación social es un *corpus* organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación” (1979: 18).

En esta perspectiva se reconoce al sujeto como productor de sentidos y en él juega un papel relevante el lenguaje “Se aprovecha el lenguaje para cercarlo, arrastrarlo en el flujo de sus asociaciones, investirlo en sus metáforas y proyectarlo en el verdadero espacio, que es el simbólico. Por eso una representación habla, muestra, comunica, así como expresa” (Moscovici, 1979: 17).

En concordancia con esta teoría se considera la perspectiva sociológica del conocimiento de Berger y Luckman, quienes influenciados por la teoría fenomenológica de Alfred Schutz retoman la estructura del mundo del sentido común en la vida cotidiana (1968: 31) para proponer su tesis central: la construcción social de la realidad y la vida cotidiana<sup>4</sup>.

La vida cotidiana de Berger y Luckman (1968) “se presenta como una realidad interpretada por los hombres y que para ellos tiene el significado subjetivo de un mundo coherente” (1968: 34), esta proposición se empata con la teoría de Moscovici al enunciar la importancia de la inteligibilidad del mundo que hace el ser humano, de esta forma se comprende al sujeto como creador de sentidos intersubjetivos sobre aspectos de la realidad en contextos cotidianos.

Las representaciones sociales “tienen una función constitutiva de la realidad, realidad que experimentamos y en la que nos movemos la mayoría de nosotros. Así la representación social es

---

<sup>4</sup> La vida cotidiana es comprendida por Berger y Luckman (1968) desde la fenomenología, como una de las múltiples realidades que se presentan como realidad por experiencia y que es entendida como experiencia subjetiva.

alternativamente el signo, el doble de un objeto valorizado socialmente” (1979: 17), de ahí la importancia de la noción de construcción social de la realidad de Berger y Luckman, pues en ambas el humano interpreta y experimenta.

En consonancia con lo dicho se considera oportuno retomar el análisis sobre la realidad que hace Zemelman desde el planteamiento de Jindrich Zeleny, para estos autores la realidad tiene un doble carácter: “una objetualidad (realidad) cuya existencia no está mediada por el hombre y la objetualidad producida por el hombre” (1992: 307), las representaciones sociales se vinculan con ambas y en el caso de la segunda, se entiende al sujeto ya sea individual o colectivo como sujeto histórico-social, productor de sentidos y significados en la realidad social en la que interviene, una construcción social de la realidad siguiendo a Berger y Luckman (1968), además en las representaciones sociales no hay una separación entre el individuo y lo exterior.

En esta teoría de Moscovici se señala que el objeto que se representa se mantiene en un contexto activo de intercambios y comunicaciones, de ahí que el objeto de esté presente en la cotidianidad “puesto que, en parte, fue concebido por la persona o la colectividad como prolongación de su comportamiento y sólo existe para ellos en función de los medios y los métodos que permiten conocerlo” (Moscovici, 1979: p. 32).

De esta manera, se entiende que la representación no es un reflejo de la realidad, sino su organización significativa por el sujeto derivado de un contexto social e ideológico, de la posición social del individuo en la organización social y el contexto discursivo (Abric, 1994:13) de ahí la importancia del sujeto como social e histórico “lo dado externo nunca resulta acabado ni unívoco; otorga mucha libertad de movimiento a la libertad mental que se esfuerza por captarlo” (Moscovici, 1979: 17).

A su vez cabe enfatizar que en esta teoría se habla de un sujeto que es además social y no sólo individual que se apropia de un conocimiento de carácter colectivo (Castorina, 2005: 208)

socialmente construido (Berger y Luckman), éste sujeto se mantiene a través de lazos sociales unido a su entorno histórico-social, lo cual le permite mantener la comunicación con otros, por ello los lazos sociales cobran relevancia puesto que permiten generar similitud de conocimiento para poder ser inteligible, pues de acuerdo con Wagner “sin la similitud de conocimiento, no existiría la interacción significativa” (2011:199), así mismo es necesario destacar que aun cuando se trata de saberes compartidos no sólo impera la lógica y la coherencia, sino también la contradicción” (Spink, Ibid: 123, citado por Banchs, 2000: 3.7).

Los argumentos anteriores tienen una estrecha relación con la teoría de Berger y Luckman, pues ellos defienden la noción de un mundo intersubjetivo el cual es compartido con otros; es decir, que no sólo se orienta a la individualidad del sujeto, sino que lo ancla con su contexto social:

Esta intersubjetividad establece una señalada diferencia entre la vida cotidiana y otras realidades de las que tengo conciencia. Estoy solo en el mundo de mis sueños, pero sé que el mundo de la vida cotidiana es tan real para los otros como lo es para mí. En realidad, no puedo existir en la vida cotidiana sin interactuar y comunicarme continuamente con otros. (1968: 39)

Es posible afirmar que las representaciones sociales se encuentran en la vida cotidiana, en el cruce de información, comunicación y encuentro con los otros “son entidades casi tangibles. Circulan, se cruzan y se cristalizan sin cesar en nuestro universo cotidiano a través de la palabra, un gesto, un encuentro” (Moscovici, 1979: 27), por ello como en toda investigación es necesario desnaturalizar.

Ahora bien, para Jodelet quien sigue la línea teórica de Moscovici, la representación social es un concepto que

designa una forma de conocimiento específico, el saber de sentido común, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente

caracterizados. (...) constituyen modalidades de pensamiento práctico orientados hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal. En tanto que tales, presentan características específicas a nivel de organización de los contenidos, las operaciones mentales y la lógica. La caracterización social de los contenidos o de los procesos de representación ha de referirse a las condiciones y a los contextos en los que surgen las representaciones, a las comunicaciones mediante las que circulan y a las funciones a las que sirven dentro de la interacción con el mundo y los demás. (Jodelet, 1986:474-475)

Se considera en este estudio, a partir de la perspectiva de Jodelet, que la universidad como institución educativa forma parte, entre otros, de uno de los contextos sociales en donde se desarrolla el individuo de interés de esta investigación, como parte de su proceso de formación inicial los alumnos se encuentran ante un flujo de informaciones con docentes, compañeros, coordinadores, acerca del sentido de la profesión y del profesional aún sin estar en el campo profesional, es decir forma parte de su vida cotidiana a través de la información que circula “al volverse interior y, de ahí en adelante, penetrar en el "mundo de la conversación", se producen intercambios verbales durante cierto tiempo (Moscovici, 1979: 35).

Como se vio en la definición inicial, se habla del conocimiento del sentido común, aunque habría que matizar como lo hace Moscovici que ese sentido común se ve determinado o influenciado por la ciencia, en el caso de esta investigación por los conocimientos disciplinares que se conjuntan por la puesta en práctica del currículum de la formación profesional de los estudiantes, mismos que van reconfigurando su idea sobre el profesional en DyGI “Representar una cosa, un estado, no es simplemente desdoblamiento, repetirlo o reproducirlo, es reconstruirlo retocarlo, cambiarle el texto (Moscovici 1979: 39).

Como ya se ha mencionado la perspectiva de las representaciones sociales mantiene importancia hacia lo cognitivo, pero también hacia lo social, esto último de acuerdo con Banchs se refiere a tres dimensiones específicas:

“a) las condiciones de producción de las representaciones (medios de comunicación social, interacción cara a cara, comunicación, lenguaje); b) las condiciones de circulación de las representaciones sociales (intercambio de saberes y ubicación de las personas en grupos naturales y de los grupos sociales naturales en contextos sociales particulares dentro de una estructura social; y c) funciones sociales (construcción social de la realidad en el intercambio social, desarrollo de una identidad personal y social, búsqueda de sentidos o construcción del conocimiento del sentido común)” (2000: 3.10).

Si bien, aunque Moscovici habló de la importancia de los medios de comunicación como aquellos de donde proviene la información que recibe la población, también es importante conocer otros medios en donde los estudiantes se informan, los espacios cara a cara que en el espacio escolar, aunque en la contingencia actual para muchos estudiantes va mediada por las tecnologías, la información institucional, los encuentros de discusión con estudiantes y otros colegas, la información recibida por los comités académicos, las redes oficiales de la propia licenciatura, la difusión que se realiza desde la UNAM, así como de las conversaciones cotidianas, etc.

Para Banchs es importante no tomar las representaciones sociales aisladas del individuo, pues siguiendo a Sandra Jovchelovitch es preciso ubicar su rol dentro del espacio histórico social: “Nos debemos preguntar quién es, cuál es su identidad, cuándo lo abordamos, es decir, el momento histórico de producción de saberes, a partir de qué lugar, es decir, el contexto social de esos saberes y el objetivo del sujeto que sabe, es decir, la función y consecuencia social de los saberes”, en este punto es preciso detenerse para fundamentar la importancia que guardan los saberes y las representaciones que se ponen en juego en la constitución de su identidad:

las representaciones expresan identidades y afectos, intereses y proyectos diferenciados, refiriéndose así a la complejidad de las relaciones que definen la vida social. Entender su conexión fundamental con los modos de vida significa entender la identidad posible que un sistema de saberes asume en un momento histórico dado. Ahora bien, es solamente en relación con la alteridad, con los otros, (...) que podremos entender y explicar esa identidad (Jovchelovitch, 1998.: p. 81, como se citó en Banchs 1999).

Así esta teoría permite interpretar significados que emergen de los mundos de la vida cotidiana, en las relaciones sociales y de las producciones intersubjetivas, en suma, permite interpretar una forma de conocimiento social (Jodelet, 1986: 472).

### **Dimensiones de las Representaciones Sociales**

Las representaciones sociales integran universos de significados, por tal razón para Moscovici habrá en cada una organizaciones según los grupos que existen y las generan, en otras palabras, no puede afirmarse la existencia de una sola representación social como válida sino múltiples

la representación social se muestra como un conjunto de proposiciones, de reacciones y de evaluaciones referentes a puntos particulares, emitidos en una u otra parte, durante una encuesta o una conversación, por el "corazón" colectivo, del cual, cada uno, quiéralo o no, forma parte [...] Pero estas proposiciones, reacciones o evaluaciones están organizadas de maneras sumamente diversas según las clases, las culturas o los grupos y constituyen tantos universos de opiniones como clases, culturas o grupos existen. (Moscovici, 1979: 45)

La manera que planteó Moscovici para integrar una representación social incluye tres dimensiones: la información, el campo de representación y la actitud. El autor considera la dimensión de información así “se relaciona con la organización de los conocimientos que posee un grupo con

respecto a un objeto social” (1979: 45). En esta dimensión se indaga acerca de la información específica que posee el sujeto en relación al objeto, para Cuevas (2016) la dimensión de información “comprende la selección que hacen los sujetos de una parte de la información que está disponible sobre el objeto de representación” (p. 121).

Por lo anterior es que la autora señala que las preguntas vinculadas con esta dimensión se deben relacionar con conocimientos e informaciones y los medios por los cuales el sujeto tiene contacto con el objeto.

Por otra parte, el campo de representación lo define Moscovici de la siguiente forma:

“nos remite a la idea de imagen, de modelo social, al contenido concreto y limitado de las proposiciones que se refieren a un aspecto preciso del objeto de la representación. Las opiniones pueden recubrir el conjunto representado, pero ello no quiere decir que este conjunto esté ordenado y estructurado. La noción de dimensión nos obliga a estimar que existe un campo de representación, una imagen, allí en donde hay una unidad jerarquizada de los elementos. (Moscovici, 1979: 46)

de esta forma esta dimensión refiere a los significados que los sujetos atribuyen, “tales elementos se ordenan y jerarquizan de acuerdo con el contenido de la representación. En esta dimensión se pueden generar preguntas de evocación para que el sujeto exprese con qué o con quién relaciona el objeto de representación, qué significados le atribuye, con cuáles elementos de la vida cotidiana relaciona al objeto” (Cuevas, 2016: 122).

Finalmente, en la tercera dimensión Moscovici expresa que “La actitud acaba de descubrir la orientación global en relación con el objeto de la representación social” (Moscovici, 1979: 47), por lo que aquí es importante la posición que toma el sujeto sobre el objeto, para indagar sobre esta dimensión desde el enfoque cualitativo Cuevas (2016) sugiere construir preguntas que permitan

indagar las valoraciones que hacen los sujetos, la posición que asumen frente al objeto de representación social y las acciones a emprender (Cuevas, 2016: 122).

Así para el teórico las tres dimensiones constituyen el universo de la representación social que da referencias sobre su contenido y su sentido; por lo anterior es que deduce que los sujetos se informan y representan algo sólo después de haber tomado posición respecto al objeto.

### **Funciones de las Representaciones Sociales**

Algunas de las funciones que atribuye Moscovici (1979) a las representaciones sociales son las siguientes: permiten una orientación a los individuos en el mundo de la vida cotidiana, Moscovici señala dos formas específicas: “refiriéndolos a un sistema de valores, nociones y prácticas que proporciona a los individuos los medios para orientarse en el contexto social y material para dominarlo” (p. 18) por lo cual cumplen funciones de orientación y acción, pero también de comunicación, pues funcionan “proponiendo a los miembros de una comunidad como medio para sus intercambios y como código para denominar y clasificar con claridad las partes de su mundo, de su historia individual o colectiva” (p. 18)

Respecto a la comunicación es necesario reconocer que las representaciones sociales contradicen la idea de sujeto pasivo y repetidor respecto de lo que viene externamente, por contrario el sujeto es activo respecto a la construcción de significados “La comunicación nunca se reduce a transmitir los mensajes originales o a transportar informaciones inmutables, sino que diferencia, traduce, interpreta, combina, así como los grupos inventan, diferencian o interpretan los objetos sociales o las representaciones de los otros grupos” (Moscovici, 1979: p. 18).

Así mismo el autor declara que las representaciones sociales como universos “son conjuntos dinámicos, su característica es la producción de comportamientos y de relaciones con el medio, es una acción que modifica a ambos y no una reproducción de estos comportamientos o de estas

relaciones, ni una reacción a un estímulo exterior dado” (1979: 32), de ahí que no pueda concebirse una representación social como dada desde el exterior sino particularizada, además no generalizables para otros grupos.

En suma, las representaciones sociales cumplen un papel fundamental en las prácticas y en las dinámicas sociales por tener las siguientes funciones: a) Funciones de saber: permiten entender y explicar la realidad (saber práctico de sentido común, Moscovici) que implica la comunicación; b) Funciones de identidad: Sitúan a los sujetos en el campo social; c) Funciones de orientación: Intervienen en la definición de la finalidad de la situación (cognitivo), produce un sistema de expectativas en donde se da una selección y filtro de las informaciones y finalmente es de carácter prescriptiva en tanto define lo aceptable en un contexto social; d) Funciones justificadoras: antes y después de la acción las representaciones desempeñan un papel esencial, permitiendo por ejemplo explicar y justificar sus conductas. (Abric, 1994:15-17).

De este modo, las representaciones se tratan de un saber que ha sido construido colectivamente surgido de la interacción, aunque se considera que el sujeto tampoco puede desprender su individualidad; pero se le da peso al mismo en relación a su grupo social. En cuanto al punto c y d acerca de la relación de las representaciones y prácticas sociales vale decir que al igual que Abric (1994), tanto Moscovici, Wagner et. al. (2011), Castorina y Barreiro (2014), señalan la importancia que tiene esta identificación del individuo con las representaciones sociales para la acción, lo que en última instancia permite conferir significado, orientación, pero también justificación a las conductas (1994: 1).

### **Objetivación y anclaje en las Representaciones Sociales**

De acuerdo con Denise Jodelet, en el proceso de la representación social se inserta lo social, que permite hacer concreto lo abstracto, hace corresponder cosas con palabras por lo que la objetivización es “una operación formadora de imagen y estructurante” (1986: 481), de esta manera

lo que está en un plano de la abstracción se traduce en imágenes “al poner en imágenes las nociones abstractas, da una textura material a las ideas, hace corresponder cosas con palabras” (1986: 481), en otras palabras permite nombrar la realidad que viven y significan los sujetos.

Para Denisse Jodelet la objetivización comprende tres fases:

a) Selección y descontextualización de los elementos del objeto de representación (que en el caso de Moscovici correspondía a la teoría del psicoanálisis). En esta fase se separa alguna información en función de criterios culturales y del acceso a la información. En esta fase hay una separación de su campo original y una apropiación en otro contexto (1989: 482). b) Formación de un núcleo figurativo, de acuerdo con la autora aquí se convierte una estructura de imagen en una visible estructura conceptual (1989: 482). Y c) Naturalización, el modelo figurativo es el que permitirá concretar, y el modelo figurativo adquiere un estatus de evidencia.

En síntesis, se puede afirmar que la objetivación permite al sujeto enunciar al objeto, hacerlo pronunciable y real, de lo abstracto a lo concreto o de lo extraño en familiar “(al objeto) naturalizarlo y proporcionarle un contexto inteligible, o sea, interpretarlo. (Moscovici, 1979: 44).

Como parte del proceso de anclaje Jodelet refiere que este es el enraizamiento social de la representación social y de su objeto, pues se dota de significado además de que se le confiere utilidad (1986: 486). Aquí hay una integración cognitiva del objeto representado dentro del sistema de pensamiento preexistente y su transformación, se trata de acuerdo a la autora de una inserción orgánica dentro de un pensamiento constituido; de esta forma si se sitúa el anclaje en una relación dialéctica con la objetivación y se articulan tres funciones de las representaciones sociales: integración de la novedad, de interpretación de la realidad y de orientación de las conductas y de las relaciones sociales (Jodelet, 1986: 486).

De acuerdo con lo dicho, se destaca una de las funciones importantes de las representaciones sociales que es “remitir lo extraño o incomprensible” (Castorina, 2005: 209), a través de los

mecanismos de anclaje (lo inesperado o sin sentido, se inscriben en el conjunto de creencias y valores sociales preexistentes, otorgándoles algún significado) y objetivación (consiste en una selección de aspectos de tales fenómenos, conformando un núcleo figurativo, que concretiza conceptos abstractos) (Moscovici 2001, citado por Castorina, 2005: 210), Moscovici afirma al respecto que:

la representación sigue las huellas de un pensamiento conceptual, puesto que la condición de su aparición es la desaparición del objeto o de la entidad concreta: pero, por otra parte, esta desaparición no puede ser total y, a instancias de la actividad perceptiva, debe recuperar el objeto o la entidad y hacerlos "tangibles". Del concepto, retiene el poder de organizar, de relacionar y de filtrar lo que va a ser retomado. reintroducido en el campo sensorial. De la percepción, conserva la aptitud de recorrer, de registrar lo inorgánico, lo no conformado, lo discontinuo. la variedad de caminos y el desplazamiento que suponen entre lo que se "toma" y lo que se "reenvía" a lo real. (Moscovici, 1979: 38)

### **Las Condiciones para un Estudio desde las Representaciones Sociales**

Ya que podría parecer que todo puede ser objeto de representación, Castorina y Barreiro (2014) enfatizan los requerimientos básicos para que un objeto sea analizado desde la perspectiva de las representaciones sociales, estos requerimientos por supuesto se desprenden de los análisis de Moscovici, así como de otros estudiosos del tema como Abric (1994):

1) refiere a un objeto que está en un contexto activo, en el cual cuando un grupo o individuo expresa una opinión respecto al objeto en cierta medida lo determina (Abric, 1994:12);

2) tiene relevancia social al tratarse de un fenómeno novedoso que genera discusiones emanando en nuevos significados para el grupo;

3) involucra la identidad social de los sujetos, la cual depende de un grupo social que está en un momento histórico, ideológico y cultural específico (2014: 63-64).

En sintonía con lo anterior, vale recordar el objeto de representación en la presente investigación: el profesional que se forma en esta licenciatura (que en la representación es determinado) emanada de una propuesta curricular que se pone en práctica en la universidad o de la formación profesional (contexto activo), siendo el sujeto seleccionado los estudiantes (quienes discuten sobre el significado del profesional en DyGI).

Este objeto tiene relevancia social, como se mencionó en la problematización, en tanto es un nuevo perfil de egreso promovido por la UNAM y derivado de una síntesis curricular (De Alba, 1995), en donde si bien hay una descripción sobre el mismo a través del perfil profesional del curriculum formal, no deben olvidarse los significados que surgen en la interacción escolar.

Se considera que es en la vivencia del curriculum en donde los docentes como grupo profesional académico y los estudiantes tienen que hacer frente a las expectativas, pero también a las reconfiguraciones del mismo con base en sus propias reflexiones, como ya se ha mencionado las representaciones sociales no son repetición de lo exterior ni se concibe al sujeto pasivo.

Así se tiene como supuesto que al ser una carrera de recién creación aunada a la formación distinta de los docentes se vuelve en principio extraña o incomprensible incluso para los estudiantes recién ingresantes, además de que los estudiantes aún no se encuentran operando en el campo profesional, sino que están en una primera fase de formación, razón por la cual se hacen representaciones sociales sobre este profesional y sus funciones:

Las representaciones individuales o sociales hacen que el mundo sea lo que pensamos que es o que debe ser. Nos muestran que a cada instante una cosa ausente se agrega y una cosa presente se modifica. Pero este juego dialéctico tiene un significado mayor. Si algo ausente nos choca y desencadena toda una elaboración del pensamiento y del grupo, no sucede por la naturaleza del objeto sino en primer lugar porque es extraño, y después porque se halla fuera de nuestro universo habitual. (Moscovici, 1979: 39)

Así, partiendo del argumento de Castorina desde un punto de vista epistemológico, las representaciones sociales no son un reflejo de la realidad, sino su estructuración significativa, de modo tal que se convierten para los individuos en "la realidad misma" (2005: 208), por ello cobra sentido la siguiente interrogante ¿cuáles son los significados que se están otorgando a este profesional desde el ámbito educativo?

Para reducir conjuntamente tensión y desequilibrio, es preciso que el contenido extraño se desplace al interior de un contenido corriente y que el que está afuera de nuestro universo penetre en su interior. Más exactamente hay que hacer familiar lo insólito e insólito lo familiar. Esto sólo es posible haciendo pasar como a través de vasos comunicantes, lenguajes y saberes, desde las regiones donde hay abundancia hacia las regiones donde hay escasez, y recíprocamente. (Moscovici, 1979: 40)

## **Capítulo 2: Del Gestor(a) Cultural al Gestor(a) Intercultural**

Para comprender la figura del Gestor (a) Intercultural, DyGI como un objeto relevante de análisis y de representación desde los alumnos, es importante aclarar, además de lo expuesto en la problematización, que se entiende por tal figura al profesionalista que se forma en la carrera en DyGI; sin embargo, como ya se ha aclarado los sujetos con quienes se va a trabajar no son los profesionalistas en sí, sino aquellos que están en proceso de formación: los estudiantes, de ahí el supuesto de que construyen representaciones sociales elaboradas desde su faceta de estudiantes, pero que también se van consolidando como conocimientos específicos derivado de una formación profesional.

Por lo anterior, con el fin de contextualizar al objeto de representación, en el presente capítulo se hará un acercamiento a la profesión en gestión cultural, su inserción en las universidades, el desarrollo de los perfiles profesionales en este campo, y por supuesto un acercamiento a la LDYGI.

Se indagará cómo es que se le concibe al Gestor (a) Intercultural desde el curriculum de la licenciatura, o en otras palabras se mostrará cuál es el profesional particular que promueve la UNAM como parte de un proyecto de formación, para esto último se indagará sobre el origen de la licenciatura, los objetivos que tuvieron los fundadores para conformar a este profesional desde el ámbito universitario y se describirá su curriculum oficial: tiempo de duración, perfil profesional o de egreso en donde se plasman algunas de sus funciones, el plan de estudios vigente, áreas terminales, modalidades de titulación, población y situación actual que atraviesa la licenciatura ante el cambio curricular, esto último es relevante ya que es el contexto en el que se envuelven los estudiantes actuales en DyGI.

### **La Gestión Cultural**

La Gestión Cultural ha comenzado a mostrarse en el escenario de los campos profesionales, pero también académicos mostrando un rápido crecimiento, pero a la vez una búsqueda por consolidar su identidad como profesión: “De pronto aparecen en el espectro de una realidad social concreta, casi por generación espontánea, un conjunto de ofertas y demandas de empleo y formación que evidencian la emergencia de un nuevo sector profesional” (Martinell, 2001, p. 3).

El campo<sup>5</sup> de la gestión cultural es dinámico ya que las propias sociedades y las culturas no son estáticas ni tampoco lo son las profesiones<sup>6</sup>, de ahí que, según los intereses y contextos en donde se desarrolla, sea nombrada de diversas formas.

---

<sup>5</sup> Se entiende el concepto de campo a partir de los planteamientos de Bourdieu (1990) quien señala lo siguiente “un campo se define, entre otras formas, definiendo aquello que está en juego y los intereses específicos, que son irreductibles a lo que se encuentra en juego en otros campos o a sus intereses propios” (p. 120).

<sup>6</sup> Se toma el punto de vista del interaccionismo simbólico, pues este no concibe una teoría general de las profesiones puesto que siguiendo a Barrón (2003): “las considera producto de la práctica cotidiana cuyas interacciones no pueden estar sometidas a regularidades desde un punto de vista científico. Es decir que cuestiona la imagen de unidad entre las organizaciones profesionales (que el funcionalismo promovió) en función de que la homogeneidad dentro de las profesiones es relativa, puesto que en su interior existen diversos valores, identidades e intereses, paulatinamente se acrecientan las divisiones y las confrontaciones entre grupos, llamados segmentos que, al establecer sus identidades, se aseguran posiciones sociales e institucionales tanto dentro como fuera de las profesiones” (p. 17).

En opinión de Méndez y Orozco (2012) la práctica de la gestión se relacionan con el auge de diversas prácticas culturales de los años setenta, por lo que es nombrada según sus principios y el país en donde se desarrolla, por ejemplo: Animación Sociocultural en España y Argentina, Promoción o Gestión Cultural en México con una visión hacia el desarrollo comunitario, Administración Cultural y Gestión Cultural en Francia, EUA e Inglaterra con una perspectiva mercantil y administrativa, Difusión Cultural en Francia y algunos países latinoamericanos, referida ante todo a los espacios académicos y a la extensión del arte al pueblo.

Campo (1985) señala que toda profesión es un fenómeno sociocultural que integra un conjunto de conocimientos, habilidades, tradiciones, costumbres, así como prácticas; que sea un fenómeno sociocultural implica que se comprenden sus significados según el contexto económico, social y cultural en el que surge y se desarrolla, por ello es que no hay una sola forma de definir a la Gestión Cultural, pues cada definición tiene un grado de relatividad en relación al país, los espacios de formación, las políticas culturales, así como la noción de cultura y gestión que predomine.

La gestión cultural se ha afianzado no sólo por las prácticas que la han ido enriqueciendo, sino también por la reflexión de quienes la ejercen, esta se ha ido teorizando a partir de elementos de la sociología, la antropología, los estudios culturales, la economía, la pedagogía, entre otras disciplinas, por lo que es un campo multidisciplinar<sup>7</sup> (Mariscal, 2011).

Al ser multidisciplinar la gestión cultural “articula conceptos, metodologías, elementos técnicos y financieros para el análisis e intervención de una organización social dada, a partir del diseño, implementación y evaluación de estrategias desde el ámbito cultural” (Mariscal, 2011: 6)

---

<sup>7</sup> Como lo sugiere Díaz (1997), es preciso distinguir entre profesión y campo disciplinar, pues la primera como campo de conocimiento queda circunscrita al problema de la ejecución de un conjunto de habilidades técnico-cognoscitivas, es decir refiere a la praxis, mientras que el campo disciplinar refiere hacia la conformación teórica conceptual de un saber, si esto es así la gestión cultural se encuentra en el desarrollo e imbricación de ambas dimensiones.

y es en ese proceso en donde se busca definir sus propios ámbitos de acción, de esta forma la gestión cultural se convierte en un servicio profesional como lo son otros servicios tales como la educación, la salud, el cuidado del ambiente o las comunicaciones (Esmoris, 2009).

Inicialmente la definición de gestión era más cercana a la de administración lo cual reducía a la cultura como una mercancía, así puede verse en la definición de Bernárdez López para quien “la gestión cultural es la administración de los recursos de una organización cultural, con el objetivo de ofrecer un producto o servicio que llegue al mayor número de público o consumidores, procurándoles la máxima satisfacción” (2003: p.3, como se citó en Román, 2011: p. 8).

Por su parte Bayardo (2009) refiere este campo como la “gestión de instituciones, de programas, de proyectos, de industrias, de emprendimientos, de bienes, de servicios y de derechos culturales. En cada uno de estos casos, nos encontramos nuevamente con especificidades en las que está implicada la gestión de recursos materiales y humanos, y fundamentalmente, la gestión de los diversos sentidos que circulan en la vida social en un contexto y momento dados” (p. 2), como se puede inferir es una concepción amplia más en tanto se habla de la gestión desde diferentes niveles.

Otra concepción es la de Luis Ben para quien la gestión cultural es “el conjunto de herramientas y metodologías empleadas en el diseño, producción, administración y evaluación de proyectos, equipamientos, programas o cualquier otro tipo de intervención que dentro del ámbito de la cultura creativa se realiza [...] con la finalidad de crear públicos, generar riqueza cultural o potenciar su desarrollo cultural en general” (como se citó en Román, 2011: p. 9), algo a destacar en esta definición es que no queda claro a qué refiere con cultura creativa.

Martinell (2001) afirma que la gestión cultural se relaciona con la necesidad de capital humano en el marco de las políticas culturales, tanto de ámbito público, privado como del tercer sector que incluyen organizaciones de la sociedad civil como las asociaciones, ONG, sindicatos,

federaciones, fundaciones, etcétera, así mismo para el autor la gestión cultural es una necesidad de mejoramiento de la acción de los diferentes agentes culturales en la búsqueda de la excelencia y la calidad de sus proyectos.

Para otros autores la gestión cultural se debe comprender como una profesión a partir de tres elementos: “desarrollo, comunidad y riqueza cultural que configurarán otra mirada a la gestión cultural, sus posibilidades y los para qué de su existencia” (2011: p. 10), por lo que aquí se enfatiza en los propios grupos culturales, comprendiendo el valor de la diversidad cultural para el desarrollo.

En estas definiciones se pueden ver semejanzas en cuanto que todas afirman un enfoque de trabajo por proyectos culturales, aunque para algunos la gestión también abarca a las propias organizaciones culturales, además mientras que algunas buscan desarrollar públicos consumidores otros buscan el trabajo según los significados e importancia que otorgan los grupos a la cultura.

La gestión cultural se encuentra aún en moldeamiento como profesión (Cunha: 2017), por lo cual también es importante comprender que se desarrolla en fronteras a veces indistintas con otras profesiones, esto no es algo novedoso si se sigue la concepción de lucha por la identidad profesional que propone el interaccionismo y de la cual no está exenta la gestión cultural.

Para Mariscal (2007) la gestión cultural debe ser entendida como una actividad productiva, ejercida por personas con competencias especializadas en un conjunto de saberes y habilidades adquiridas y reconocidas a través de un programa de formación universitaria reconocida por el Estado, sin embargo, como se verá en su origen la formación de gestores no nace en las universidades, aunque estas le han dado legitimidad social.

Acorde con lo anterior, tanto en las universidades como en otros espacios de formación profesional, por lo que hay una amplia gama de intereses en la Gestión Cultural que ha derivado en el desarrollo de perfiles profesionales heterogéneos que difícilmente se pueden homologar, además esta profesión ha derivado en un autoanálisis: “en tanto concepción y práctica de la transformación

social, entraña como punto de partida [...] una visión crítica de sí misma, del mundo, de la vida y de su propio quehacer como práctica profesional o profesionalizada.” (De la Mora et. al., 2010: p. 84, como se citó en Román, 2011: p. 13).

### **El Origen de la Gestión Cultural en México**

Cabe recordar que en México los primeros gestores culturales no fueron formándose dentro de las universidades sino en el campo de la praxis institucional y laboral, pues esta se desarrolló en las instituciones oficiales, a partir de la práctica de ciertas actividades de los funcionarios públicos, pero también en el ámbito artístico principalmente (Méndez y Orozco, 2012: p. 74).

Cleaves (1985) afirma que en México las profesiones han tenido relación con el Estado y siguen una dinámica diferente a la de los países industrializados, pues en el primer caso se relaciona con una corporativización promovida por el Estado, siendo históricamente el sector público el principal contratante (citado por Díaz, 1997).

Así mismo, Barrón (2003: p. 20) expresa que esto es así puesto que la consolidación del Estado moderno mexicano fue previo al desarrollo de las profesiones, por lo que el desarrollo de cada una de estas tiene que ver con proyectos político-culturales del propio Estado; en ese sentido la Gestión Cultural no ha sido la excepción, pues esta estuvo desde sus inicios vinculada con las formas de institucionalización de la cultura del Estado y las orientaciones de sus políticas culturales (Mariscal, 2011).

De acuerdo con el recorrido histórico que realiza Mariscal (2011), en México se puede rastrear el origen de la gestión cultural a partir de las acciones que sobre la cultura estipula el Estado, de esta manera una de las acciones culturales que rescata es el de las misiones culturales de Vasconcelos para quien eran fundamentales la educación, la cultura, y el arte; este modelo de

acción de la cultura es difusionista puesto que buscaba llevar la cultura y las artes a todo el país, por supuesto aquellos elementos culturales que coadyuvaran a la consolidación del Estado Nación.

Siguiendo esta tendencia se crea la Secretaría de Educación Pública con tres departamentos importantes: escuelas, bibliotecas y bellas artes (Berman, 2006: 88, citado por Mariscal, 2011: p. 8), adicionalmente, nos recuerda el autor, se crean otras dependencias gubernamentales que atendieron otros campos culturales como el Instituto Nacional de Antropología e Historia, el Instituto Nacional Indigenista, el Instituto Nacional de Bellas Artes y la Subsecretaría de Cultura Popular y Educación Extraescolar.

De acuerdo con Mariscal (2011), el Estado mexicano requería de tres tipos de perfiles laborales, investigadores (generalmente antropólogos, sociólogos, economistas, historiadores, etc.), educadores (normalistas, pedagogos, etc.) y promotores de la cultura; sin embargo, las universidades dieron mayor énfasis a la formación de investigadores, así como de educadores dejando de lado la promoción y difusión.

Por lo anterior es que, la creación y formación de los promotores, así como de difusores de la cultura se dio en la praxis:

a partir de referentes empíricos, vivenciales, intuitivos y en muchas ocasiones determinados por la normatividad y presupuestos de las dependencias. Para la década de los setenta el Estado mexicano se había convertido en el gran productor, ofertante y consumidor cultural; de él dependían (y aún lo es, aunque cada vez menos) gran parte de la infraestructura y equipamiento cultural. (Mariscal, 2011: 8-9)

por lo anterior, en el caso de México la Gestión Cultural, llamada inicialmente Promoción Cultural, se consolida a partir de que el Estado a través de sus políticas y acciones va demandando ciertos perfiles que él mismo contrata y que más adelante institucionalizará por medio de la formación universitaria.

Según Mariscal (2011), en aquel tiempo el trabajo cultural se basaba en la acción de cuatro agentes: los promotores y administradores culturales, dependientes de las instituciones gubernamentales que operaban los programas públicos; los maestros, de las escuelas dependientes de la SEP que organizaban actividades culturales como actividad extracurricular; los extensionistas y difusores culturales de las universidades públicas, que generaban acciones culturales a manera de vinculación entre la comunidad universitaria y la sociedad; así como algunos empresarios y trabajadores de empresas culturales.

Méndez y Orozco (2012) señalan que en México la gestión cultural comienza a ser parte de la agenda institucional en la década de los ochenta, pues en ese tiempo “se imparten cursos internacionales de formación y actualización de promotores culturales, como ejemplo está el Primer Encuentro de Promotores Culturales de América Latina impulsado por la UNESCO y realizado en 1988” (p. 78).

Esto tuvo lugar durante el mandato de Miguel de la Madrid (1982-1988) tiempo en el que se desarrolló el Plan de Actividades Culturales de Apoyo a la Educación Primaria (PACAEP) con el propósito de reafirmar la identidad cultural en el país, como una de sus acciones se encuentra la organización de recursos humanos para el desarrollo y la organización de actividades culturales:

Así se implementó una serie de capacitaciones a los maestros de grupo con plaza federal en servicio activo que en adelante se les denominó MAC (Maestros de Actividades Culturales). A partir de jornadas de trabajo intensas y con el apoyo de diversas publicaciones, se trabajó en el desarrollo de tres competencias básicas: Investigación, planeación y coordinación. De manera paralela, el Estado también implementó un programa de formación y capacitación de promotores culturales que trabajaban en alguna de las dependencias e instituciones. (Mariscal, 2011: p. 10)

Esta acción es uno de los primeros intentos del Estado para definir y formar un perfil laboral de un especialista en el ámbito de la acción cultural (Mariscal, 2011), por supuesto que aún no son nombrados como gestores culturales y es un incipiente desarrollo de la profesión en el país.

Así mismo, en 1983 se inició un proyecto de capacitación denominado “Programa de formación y capacitación de promotores culturales”, el cual se dirigió a los responsables de la planeación y operación de actividades culturales tanto de instituciones educativas, como de asistencia social y otros organismos públicos y privados, el fin de este programa fue apoyar a los trabajadores de la cultura y legitimar la importancia de su labor (Arreola, V., Brambila, B. y Mariscal, J. Orozco, 2012: 86-87).

Por su parte, durante el periodo de gobierno de Vicente de Fox (2000-2006) se buscó lograr una mayor participación ciudadana en las políticas culturales, por lo que se crea la Dirección de Capacitación Cultural dependiente de la Dirección General de Vinculación y Ciudadanización Cultural, y tal institución es relevante puesto que a través de ella se define una política de profesionalización de la gestión cultural, surge la editorial llamada “Intersecciones” que se especializó en gestión cultural (Mariscal, 2011: p. 12 y 13), y también se generó un catálogo de cursos y talleres organizados en diplomados al que llamaron Sistema Nacional de Capacitación Cultural, el cual tuvo como fin:

Capacitar, actualizar y profesionalizar a los promotores y gestores culturales para elevar el nivel y la calidad de los servicios culturales que llevan a cabo instituciones públicas y privadas, comunidades y grupos independientes, así como estimular procesos educativos y organizativos que favorezcan el aprendizaje de los marcos conceptuales, herramientas metodológicas, operativas y manejo de los procesos fundamentales de la planeación y la gestión de proyectos culturales por parte de todos los involucrados en el programa (CONACULTA, 2005, como se citó en Mariscal, 2011: p. 62).

en la cita es posible observar el nombramiento de la figura de las y los gestores culturales, la inserción del concepto de gestión, pero también se incluyen componentes conceptuales y metodológicos para la enseñanza relacionados a la planeación y gestión, cabe destacar que se sigue hablando de capacitación mas no de formación.

Con el paso del tiempo uno de los objetivos relevantes para la incipiente profesión ha sido la de profesionalizar a individuos que se transformen en agentes formados y capacitados para desempeñarse en el campo y con ello alcanzar legitimidad de su labor, de identificarlos como profesionales y, por supuesto, esto implica el reconocimiento social de la Gestión Cultural como una profesión.

Algunos autores expresan la necesidad de hacer énfasis en los programas específicos de formación para profesionalizar a los agentes inmersos en el campo, tal es el caso de Cunha (2017)

A los efectos de profesionalizar cada vez más el mercado de trabajo y alcanzar el reconocimiento de la profesión debemos ampliar y democratizar el acceso a los conocimientos específicos de este campo a través de un programa consistente de formación cultural y de incentivos a la investigación y publicación sobre el tema (p. 186).

situación que ha comenzado a desarrollarse en la praxis pues cada vez más se ofertan programas de formación para gestores culturales.

El reconocimiento de la gestión cultural es un proceso activo en donde son los propios miembros quienes han buscado construir una imagen colectiva de sí mismos como grupo profesional en el área de la cultura, por lo que para Cunha (2017) el reconocimiento de la profesión depende del prestigio y de la imagen proyectada por la colectividad profesional, pero también de la inversión en formación.

Actualmente se sigue apostando por la profesionalización del sector, al tiempo que se reconoce que la gestión cultural es un campo complejo y dinámico, razón por la cual no hay formaciones ni perfiles homogéneos,

se trata de estructurar a la cultura con los requerimientos formativos de cualquier otro sector productivo, de asegurar la calidad de los procesos y de los resultados alcanzados [...]. Entendemos que no puede haber una respuesta única sobre los nuevos perfiles profesionales de los gestores culturales, sino respuestas diversas, [pues] el sector de la cultura es muy dinámico (Bayardo, 2009: p.5).

A lo largo del tiempo, tal profesionalización ha requerido de tres elementos según Mariscal (2006): 1. Una formación universitaria reglada y reconocida que otorgue títulos académicos, 2. El reconocimiento del Estado de la existencia de tal profesional en el registro nacional de profesiones así como de leyes y/o normatividades que regulen y legitimen su ejercicio, 3. El fortalecimiento de asociaciones o grupos formalmente organizados que promuevan el auto reconocimiento de la profesión, definan la regulación y reproducción de la práctica profesional.

Del primer elemento se puede destacar que actualmente tanto en América Latina como en México existen ofertas de formación vinculadas con la Gestión cultural, aunque como se vió cada una adopta diversas formas de nombrarla según su origen particular y fines, por lo que se otorgan títulos para que los profesionales puedan ejercer y ser reconocidos; en cuanto al punto dos, el Estado ha reconocido a estas carreras universitarias a través de la dotación de las cédulas profesionales aunque las ofertas laborales en el sector público son poco visibles y precarias en cuanto a sus condiciones y remuneración; sobre el punto tres los grupos organizados han ido floreciendo:

La gestión cultural en América Latina se ha ido profesionalizando a través de las acciones de sus miembros y diversos agentes relacionados tales como: los propios

profesionales, las instituciones gubernamentales, los organismos internacionales, las universidades y organizaciones gremiales (formales y no formales). (Gallino, 2001, como se citó en Mariscal, 2006: p. 97)

### **Formación Profesional de los Gestores Culturales**

Siguiendo a Campo (1985), en las profesiones los modos específicos de formación, certificación, y evaluación dependerán de las condiciones en las que surgen, de los intereses de quienes la promueven, así como del poder político de sus miembros. Por lo anterior, es que las profesiones no se explican solo por necesidades de desarrollo del conocimiento (campo disciplinar) o de su aplicación a la solución de determinado problema (campo profesional) sino también de las circunstancias socioculturales que las rodean, aunque eso no quiere decir que no estén implicadas ambas dimensiones.

Así a través del breve recorrido histórico se pudo constatar cómo inicia la regulación de la Gestión Cultural y actualmente se ve cómo se ha diversificado la oferta de formación en diferentes espacios “los contextos de formación difieren e incluyen tanto la oferta universitaria pública o privada, como la capacitación en las administraciones públicas, en las empresas y en las asociaciones” (Bayardo, 2009: p. 5).

En términos generales la formación profesional puede ser vista como un dispositivo organizacional que incluye programas, planes de estudio, certificaciones, etc., en donde se desarrolla una práctica con sus normas, modelos, tecnicidad, lenguajes propios, y los formadores (Barrón, Rojas y Sandoval, 1996: p. 3), por lo que es un espacio de sistematización de conocimientos, así mismo la formación profesional es:

“un conjunto de procesos sociales de preparación y conformación del sujeto, referido a fines precisos para un posterior desempeño en el ámbito laboral. Dicho conjunto

está basado en el abordaje, dominio y manejo de un cuerpo de conocimientos teóricos e instrumentales (saberes diferenciados) sobre determinado campo del saber, ciencia, quehacer o disciplina. En tanto complejidad, la formación profesional queda ligada a dos referentes básicos: el terreno del conocimiento y el ámbito de la realidad (Barrón, Rojas y Sandoval, 1996: p. 6)

En el caso de la gestión cultural se trata de un campo heterogéneo que se encuentra en desarrollo y en la consolidación de sus propios saberes, referentes y metodologías, cabe destacar que sus enfoques no son de una ciencia particular, sino que mucho de lo que se ha reflexionado y abordado ha sido a través de un enfoque multi e interdisciplinario.

En los primeros años de desarrollo de la Gestión Cultural la formación como tal no existió; pero hubo prácticas incipientes en donde los agentes realizaron actividades relacionadas con el campo tales como: jornadas, congresos, seminarios que, aunque no son una formación estricta, si funcionaron como espacios de capacitación (Martinell, 2001):

Muchas de estas actividades se orientan más al intercambio de experiencias que a la constitución de un corpus formativo o un programa de contenidos explícito y, en muchas ocasiones, sirven para descubrir, desde posiciones de un cierto aislamiento, como la existencia de otros profesionales, que han recibido encargos similares y que poco a poco constituyen una representación social, están configurando un sector y una profesión específica. (Martinell, 2001: p. 6)

son estos espacios los que van consolidando ciertos saberes y prácticas que conforman un conjunto de conocimientos y herramientas de quienes participan en ellos, para Mariscal se puede calificar como una especie de asociaciones activistas que permiten visualizar cambios en la sociedad (2001); sin embargo, frente a lo positivo de tales asociaciones y encuentros se demanda una formación consolidada.

Cuando la gestión cultural se empieza a introducir en la universidad como oferta de formación comienza a legitimarse como muchas otras, pues recuérdese que, el desarrollo de las profesiones en las sociedades se caracteriza por insertarse en la dinámica de los sistemas universitarios (Barrón, 2003), de tal forma que las Instituciones de Educación Superior, se vuelven espacios de legitimación para formar a profesionales.

En cuanto a la Gestión Cultural, el proceso de sistematización de los conocimientos y fines, que se van legitimando como propios del campo, se dio en el espacio universitario gracias a sus propios agentes “Son los gestores que se desenvuelven en el ámbito universitario, a diferencia de los que se desempeñaban en otros ámbitos (privado, gubernamental o independiente) quienes iniciaron un proceso reflexivo sobre el quehacer de la gestión cultural” (Méndez y Orozco, 2012: p. 76), si bien esto es importante también se reconoce, como se planteó con Martinell (2001), que es en la práctica y capacitación que inicia la sistematización de este campo.

La importancia que tiene la formación es su intento por concentrar saberes, experiencias, teorías, metodologías, pues con ello busca generar cierta homogeneidad en los perfiles, aunque esto es complejo ya que cada espacio de formación ofrece proyectos particulares de formación, perfiles profesionales específicos y, por ende, profesionistas con perfiles diversos, en síntesis la formación brinda legitimidad, además de que se avala mediante la expedición de certificados y títulos profesionales (Barrón, Rojas y Sandoval, 1996).

Para Bayardo (2009) los perfiles de la gestión cultural conforman una familia ocupacional, que en los procesos de formación deberían considerar tanto la perspectiva de la educación, la formación, la capacitación, donde se destaque la importancia de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, pero también la perspectiva de la inserción laboral de sus futuros egresados, pues de manera externa las instituciones, las empresas y las asociaciones que requieren alcanzar

resultados concretos buscan determinados perfiles. En este estudio se considera de importancia esta perspectiva, sobretodo ante un campo nuevo y complejo como lo es la gestión cultural.

Para autores como Follari (2010: p. 23) muchos estudiantes egresados no pueden especificar cuáles serían sus funciones en la sociedad, pues en su proceso de formación se les dio peso a los contenidos científicos de su disciplina, pero no se pensó en el ejercicio profesional de su rol, de acuerdo con el autor si no se da peso al rol profesional se colaboraría a la desocupación laboral del estudiante, ya favorecida por la economía.

De acuerdo con lo anterior es importante la adecuación de la universidad con las demandas específicas del mercado y las prácticas externas a la universidad, pues la distancia o completa separación contribuiría a la desocupación de los futuros egresados (Follari, 2010, pero a la vez también existe un rechazo inicial a la sumisión de la universidad a las exigencias del mercado o a las necesidades de los empleadores, sobre todo las inmediatas, pues ello no contribuye a hacer de un profesional un intelectual (Díaz, 1997), consecuentemente en la formación profesional hay una tensión entre los pesos disciplinares, críticos y profesionales frente a las necesidades propias del mercado, sobre todo en relación con los perfiles sociales y de las humanidades.

Cabe destacar además que los programas de formación actuales son heterogéneos y complejos, puesto que siguiendo a Pacheco (2012) toda formación profesional responde a requerimientos de distinta naturaleza que pueden llegar a ser incompatibles: los del campo de conocimiento, el grado de desarrollo de la profesión a la que responden con sus respectivas prácticas profesionales, el entorno socioeconómico y cultural, así como la dinámica del mercado de trabajo.

Esto también ha generado luchas dentro del propio campo de la Gestión Cultural, pues por un lado se encuentran los profesionales capacitados y que han aprendido desde la práctica, pero

por otro lado los gestores formados desde la universidad que son legitimados por sus títulos, lo que genera a su vez:

una escisión entre conocimiento y práctica, con lo cual se llega a que las instituciones educativas certifiquen la posibilidad de ejercer con eficiencia una profesión, antes de que realmente se haya ejercido. Éste es el papel que juega el título profesional y el certificado de conocimientos. (Díaz, 1997: p. 80).

En cuanto al reconocimiento social de una profesión Hawes, B. y Corvalán, O. (2005) enfocados más desde el ámbito laboral, afirman que la profesión se basta por sí sola para lograr un reconocimiento social, pues esta es resultado de la eficacia del trabajo realizado por los profesionales y por el grado de satisfacción que produce en quienes reciben sus servicios, por lo que queda en segundo nivel las acreditaciones y certificaciones académicas; sin embargo, reconocen al igual que Díaz (1997) y Barrón et. al. (1996) que la institucionalización de las profesiones ha llevado a la sistematización de la formación y a la creación de un currículum que asegura cierta homogeneidad en la formación.

Si bien Hawes, B. y Corvalán, O. (2005) dan mayor relevancia al ámbito laboral para el reconocimiento de una profesión, igual debe señalarse que las pocas formaciones estables y reconocidas ante un campo relativamente nuevo también ha dificultado la consolidación y reconocimiento social de la profesión en Gestión Cultural:

la profesionalización en la gestión cultural es muy reciente y responde a dinámicas de los últimos años. Por otro lado, [...] las funciones de la gestión cultural, son muy variadas e integran muchos perfiles con una alta influencia del entorno y de la realidad política, territorial y socioeconómica. [...] Otra explicación la podemos encontrar en el carácter pluridisciplinar de la gestión cultural, que la hace difícil de inscribir en las estructuras académicas o disciplinas clásicas (Martinell, 2002: pp. 75-76).

En suma, puede afirmarse que la importancia de la formación universitaria de esta profesión es que ha contribuido a su legitimación, a la reflexión sobre su quehacer profesional, sobre sus elementos teóricos y prácticos que contribuyen a la mejora de sus funciones y a fortalecer una identidad: “En estas formaciones se encubre la búsqueda de una identidad de los agentes que han recibido el encargo de desarrollar e institucionalizar estos nuevos servicios de la sociedad, como un anhelo a un reconocimiento social de su función” (Martinell, 2001: p. 3), así lo confirma también Méndez y Orozco “estos programas académicos, que forman nuevos gestores, son el mecanismo a partir del cual se va objetivando y legitimando el mundo de la gestión cultural” (2007: p. 50).

### **Los Gestores Culturales**

En el campo de la Gestión Cultural se han logrado desarrollar determinados perfiles profesionales, los cuales devienen tanto de la experiencia que han consolidado como grupo en la práctica, así como de los debates al interior y el exterior de la formación universitaria, por lo que la profesión se ha propuesto “articular una serie de perfiles y ocupaciones laborales relacionadas con el diseño, ejecución y evaluación de la acción cultural” (Mariscal, 2011: 6)

Existen diferentes denominaciones sobre los profesionales y profesionistas de este campo, según los contextos en donde nacen y se desenvuelven, para algunos son Promotores Culturales, Animadores Culturales, Difusores Culturales, Gestores Comunitarios, Dinamizadores Culturales, Gestores Interculturales, etc., pero guardan en común que su área de intervención es en el sector cultural y que son una figura que tiene la habilidad de ser un mediador que opera con múltiples actores sociales, conocimientos disciplinares y especialidades que se ponen en juego en las fases de los procesos culturales (Méndez y Orozco, 2012).

Consecuentemente las competencias y capacidades que poseen o desarrollan estas figuras son diversas, aunque como lo afirma Martinell (2001) no se cuenta con los suficientes estudios

para explicitar sus competencias claves “Quizás su juventud, como campo profesional, no nos permite encontrar unos referentes claros. También podemos atribuir esta dificultad al amplio campo de la cultura y a sus diferentes sectores” (2001: p.13).

Margarita Maass (2006) plantea que, el gestor cultural es un profesional social reflexivo que se involucra con las comunidades, dado esto “tiene que mirar, pensar, moverse y luchar dentro de ese campo. Deberá conocerlo y dominarlo para saber dónde está parado, pero sobre todo tendrá que conseguir un mejor lugar dentro de él” (2006: 39, citado por Román, 2011: p. 11).

Así mismo, uno de los retos de los Gestores Culturales es el de aumentar su capital social y cultural puesto que su acción es relacional, desde esa perspectiva el gestor no actúa solo sino que actúa junto con las comunidades en las que interviene. Luis Carlos y Carlos de la Mora (2010) afirman que la misión del Gestor es “aportar a la invención de las diversas culturas apoyando y fortaleciendo los procesos significativos de integración y desarrollo comunitarios” (Román, 2011: p. 11).

Por su parte, definir los ámbitos de acción de un profesional se torna complejo si se entiende como ya se ha mencionado que las profesiones son también campos de lucha y de definición de identidades en donde las fronteras no son aprehensibles de manera universal y permanente, las teorías del conflicto en torno a las profesiones han criticado, por ejemplo, que la corriente del funcionalismo<sup>8</sup> ha dejado de lado las luchas de poder, los intereses y, por ende, el conflicto inherente a todas las profesiones (Barrón, 2003), en otras palabras estas deben ser contextualizadas según su origen y contexto sociohistórico de desarrollo.

---

<sup>8</sup> En términos generales en la teoría funcionalista las profesiones se consideran relevantes para el mantenimiento del orden social, por lo que es relevante conocer la funcionalidad que cada una de las profesiones tiene en la sociedad, su lugar en la división social del trabajo y el origen de los grupos profesionales, de acuerdo con Barrón esta teoría se aplica de forma predeterminada al análisis de las distintas profesiones: “un elemento que caracteriza a este paradigma es su intención de aplicar para toda la sociedad, independientemente de sus contextos socioeconómicos, culturales y políticos, las características funcionales de una profesión” (Barrón, 2013: p. 14)

Dado lo anterior, definir los ámbitos de actuación de un profesional es complejo, pese a ello Mariscal (2006) ofrece una tipología de las tres grandes áreas de visión e inserción del profesional en Gestión Cultural: la administrativa, la artística y la social, se infiere que estas áreas son visiones que guían la formación profesional en cada una de las universidades y por ende el tipo de Gestor a formar, a continuación, se expone cada una de las áreas:

En el área administrativa se ubican a los profesionales de la gestión de la cultura con una formación inicial vinculada a lo económico-administrativo, por lo que se encuentran perfiles<sup>9</sup> como los administradores, contadores, economistas, los profesionales en recursos humanos, turismo y comercio. La visión sobre la cultura es mercantilizada en tanto se ofrece como

“una serie de servicios que se dan a partir de la oferta y la demanda, por lo que la práctica debe ir encaminada al desarrollo de proyectos eficientes y eficaces que proporcionen servicios y productos culturales de manera oportuna y de calidad” (Mariscal, 2006: p. 60).

En esta área las funciones del Gestor Cultural tiene que ver con ser administrador de los servicios y proyectos, controlar así como evaluar los recursos y las actividades a desarrollar, llevar a cabo la realización de eventos artísticos, desarrollar la infraestructura cultural, gestionar el turismo cultural, hacer análisis de públicos y de la economía de la cultura, campañas de gestión de recursos y proyectos de difusión cultural (Mariscal, 2006: p. 60).

En el área artística se designa a aquellos Gestores que tienen una formación inicial o vinculada con alguna disciplina artística como: pintura, escultura, arquitectura, danza, música, literatura, entre otras; la cultura es vista como una serie de manifestaciones artísticas, por lo que la práctica de la Gestión Cultural se enfoca en la realización de acciones encaminadas a la difusión,

---

<sup>9</sup> Diversos Gestores/as Culturales se forman en una licenciatura diferente a la Gestión Cultural, pero cuentan con especializaciones, estudios de posgrado o bien prácticas del área cultural-administrativa.

así como la educación artística, en tal sentido, el gestor tiene un papel principalmente de mediador entre el arte y la sociedad (Mariscal, 2006).

La unidad de producción predilecta de estos gestores son las actividades para la promoción del arte, exposiciones, educación artística (talleres, cursos, escuelas), actividades de acercamiento al arte (sensibilización al arte, apreciación artística, animación a la lectura), apoyo a la creación, concursos, muestras (Mariscal, 2006).

Las prácticas en esta área artística están vinculadas con lo que Ander Egg llama la democratización de la cultura, ya que estos Gestores trabajan para que todos los individuos y grupos tengan acceso a la misma, por lo que hay una visión desarrollista de la cultura, esto es que tiene como fin “llevar la cultura a los pueblos”; desde esta visión, las artes como expresión de la cultura están concentradas, por lo que hay que distribuirlas para lograr su democratización (1987, como se citó en Mariscal, 2006: p. 60).

En el área social, se ubican a los profesionales de la Gestión con una formación académica vinculada con las ciencias sociales y humanidades como: la sociología, la antropología, la historia, la comunicación, el derecho, la psicología, la filosofía y la pedagogía, entre otras. Parten de una concepción de la cultura con enfoques antropológicos y sociológicos, por lo que se considera desde su dimensión simbólica, así como en sus formas materiales e inmateriales; la cultura se liga con los ámbitos político, económico, ecológico y demográfico.

Esto se relaciona a su vez con la idea de que la conexión de múltiples reflexiones teóricas de las ciencias sociales y de las humanidades directo con la acción por parte de los Gestores en las comunidades y sus instituciones, fortalecen sus identidades y por ende hace de la Gestión una herramienta para el desarrollo social (Martinell, 2002: p. 78).

Por lo dicho la visión sobre la Gestión Cultural en el área social, tiene que ver con

“la realización de una serie de actividades encaminadas a desatar y acompañar procesos de desarrollo no sólo de ofertas culturales, sino de un desarrollo social integral. Para ello, el gestor es un agente de cambio social, por lo que su labor es acompañar y estudiar los procesos y no debe hacer modificaciones sin que haya un consenso comunitario sobre el proyecto que se pretende realizar” (Mariscal: 2006: p. 59),

Siguiendo lo dicho, es necesario considerar que en todo proceso de intervención desde los programas o políticas hasta las acciones locales por parte de los Gestores deben basarse en diagnósticos que identifiquen necesidades, potencialidades y debilidades de la población a la que se piensa intervenir.

Desde esta visión como parte de las funciones de estos Gestores se encuentran: generar proyectos de investigación, el rescate, revaloración y uso in situ de conocimientos, saberes, costumbres y tradiciones, análisis de consumo y de la oferta cultural, así como el diseño y ejecución de los proyectos de desarrollo comunitario (Mariscal, 2006).

En estas tres áreas se puede apreciar la amplitud del campo de la Gestión Cultural que influye por su puesto en la formación, tal característica la dota de riqueza pero también de dispersión en cuanto a sus fronteras, es posible afirmar que la formación que se ofrece en cada propuesta educativa va a estar relacionada con un concepto de cultura, misma que puede estar explícita o implícitamente operando, pero que indica un deber ser de la Gestión Cultural y los tipos de perfiles de egreso según las áreas en donde se prescribe que intervendrá (administrativa, artística o social) (Tabla 1).

Por lo anterior en es que no hay modelos exclusivos, sino prácticas, tendencias y concepciones diversas que ayudan a la identificación y diseño de los proyectos de acuerdo con sus contextos.

*Tabla 1.*

*Tipos de Gestores culturales según su formación, visión de cultura y funciones*

<b>Área</b>	<b>Administrativa</b>	<b>Artística</b>	<b>Social</b>
<b>Formación</b>	Económico- administrativo	Artísticas	Ciencias Sociales y Humanidades
<b>Perfiles iniciales o de formación</b>	Formación vinculada con disciplinas como: administración, contaduría, economía, recursos humanos, turismo y comercio.	Formación vinculada con disciplinas como: pintura, escultura, arquitectura, danza, música, literatura, entre otras.	Formación vinculada con: la sociología, la antropología, la historia, la comunicación, el derecho, la psicología, la filosofía y la pedagogía.
<b>Visión de la cultura</b>	Mercantilizada: Se ofrece como una serie de servicios que se dan a partir de la oferta y la demanda, por lo que se plasma en proyectos eficientes y eficaces que proporcionen servicios y productos culturales.	Cultura artística: como una serie de manifestaciones artísticas, permea una visión desarrollista, esto es que tiene como fin llevar la cultura a los pueblos; las artes como expresiones de la cultura están concentradas, por lo que hay que distribuirlas.	Cultura simbólica: se manifiesta en sus formas materiales e inmateriales; deriva de enfoques antropológicos y sociológicos, por lo que la cultura se liga con los ámbitos social, político, económico, ecológico, demográfico e inclusive artístico (incluyendo además del arte occidental otra serie de expresiones artísticas culturales).
<b>Funciones de los Gestores</b>	Administrador de los servicios y proyectos, controlar y evaluar los recursos y las actividades a desarrollar, llevar a cabo la realización de eventos artísticos, desarrollar la infraestructura cultural, gestionar el turismo cultural, hacer análisis de públicos y de la economía de la cultura, campañas de gestión de recursos y proyectos de difusión cultural.	Mediar entre el arte y la sociedad. Promocionar el arte, exposiciones, educación artística (talleres, cursos, escuelas), sensibilizar respecto al arte, apreciación artística, animación a la lectura, apoyo a la creación, concursos, muestras exposiciones.	Realizar una serie de actividades encaminadas a desatar y acompañar procesos de desarrollo no sólo de ofertas culturales, sino de un desarrollo social integral. Gestor es un agente de cambio social, por lo que su labor es acompañar y estudiar los procesos y no debe hacer modificaciones sin que haya un consenso comunitario, por ello es también mediador social. Conectar reflexiones teóricas con la acción social para fortalecer

identidades en las  
comunidades.

*Elaborada a partir de Mariscal, (2006). Formación y capacitación de los gestores culturales. En Apertura, Educación para la vida y el trabajo, México.*

Martinell (2002) propone a través de su análisis algunas de las habilidades más importantes que deben adquirir los Gestores Culturales durante su proceso de formación, tales como:

- Comprensión de los procesos culturales y tendencias que se desarrollan en el mundo de la cultura y el arte.
- Capacidad de prospectiva y anticipación a los escenarios cambiantes de nuestra sociedad, y adaptación a los nuevos contextos de mundialización a partir del conocimiento de nuevos lenguajes y nuevas formas expresivas.
- Habilidades básicas en el diseño y elaboración de un proyecto.
- Disponer de una competencia de negociación entre agentes de diferentes iniciativas y la posibilidad de mediación en procesos de confluencia y cogestión. Actualmente la gestión por proyectos reclama trabajar en sistemas complejos de toma de decisiones y aplicación de modelos jurídicos muy variados y en sistemas mixtos de cooperación entre el sector público, privado y tercer sistema, como en la gestión de la participación de los órganos comunitarios.
- Establecer puentes entre su propia lógica de actuación con la de otros sectores (turismo, empleo, medio ambiente, cohesión social, educación, desarrollo local, economía, etc.) sin perder su propia misión.
- Situarse en un contexto social y político determinado, tanto desde la dimensión institucional, económica como legislativa, pues estos influyen y son influidos por la complejidad del sector cultural.

- Incorporar en los diferentes elementos para una mayor difusión y visibilidad de los proyectos culturales, intentando una presencia más activa y contemporánea a los sistemas de comunicación cultural.

Finalmente, Martinell (2002) también expresa que la formación se puede dar con el fin de consolidar dos tipos particulares de Gestores: unos para atender la dirección y orientación cultural de las instituciones, y otros Gestores que trabajan en las bases para la intervención cultural barrial y comunitaria.

### **La Gestión Cultural en las Universidades y sus perfiles heterogéneos**

En la década de los noventa y principios del dos mil los programas prevalecientes de formación en Gestión Cultural fueron españoles, ingleses, franceses y canadienses, paralelamente hacia finales de la década de los noventa surgen programas de formación universitarios auspiciados por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) (Mariscal, 2011).

Tales programas tenían nociones desarrollistas de la cultura y se realizaban importaciones de metodologías ajenas a los contextos por ejemplo de América Latina (Mariscal, 2011). Además, en Iberoamérica la formación en Gestión Cultural dentro las universidades no se ofertaba como carrera sino como especialidades, aunque poco a poco ha ido aumentando la formación en el nivel de licenciatura.

En la actualidad existe Iberformat, la Red de Centros y Unidades de Formación en Gestión Cultural [Iberformat], esta fue creada en el año 2001 en el seno de la OEI junto con la Fundación Interarts y el apoyo de la UNESCO, dicha red tiene como objetivo promover la cooperación desde una red de centros de formación y unidades de capacitación en gestión cultural, en ella se encuentran adheridos 33 Estados de América Latina y el Caribe, todo tipo de instituciones sociales

y culturales, Universidades, Facultades, Academias, Centros de Investigación, Escuelas, Empresas, Centro culturales, entre otros.

Varios programas formativos han surgido debido al interés de algunas universidades en formar a responsables de las áreas de extensión universitaria de las Facultades de Artes, Ciencias Humanas y Sociales, por lo que sus perfiles tienden mayormente a la difusión y promoción cultural; otros han iniciado a través de talleres para promotores culturales de casas de cultura, pero debido a la demanda y las necesidades externas, también diversos centros de educación superior han comenzado a ofertar programas particulares de formación con validez oficial, (Matinell, 2002: p. 74), por lo que perfiles se tornan diversos, es decir ya no sólo para la difusión y promoción cultural, sino para la intervención comunitaria, proyectos de desarrollo local, fortalecimientos identitarios, entre otros.

En algunos países la Gestión Cultural se ha formalizado no en el nivel de licenciatura sino como parte de una especialización o posgrado en el nivel de maestría, tal es el caso de España en donde los Gestores Culturales son iniciados en alguna disciplina de las ciencias sociales o de las humanidades, y posteriormente buscan la especialización en Gestión Cultural (Mariscal, 2006: p.58).

De acuerdo con Mariscal, en América Latina los países con mayor oferta de formación en Gestión Cultural son Argentina y México, en este último su primera licenciatura se denominó Desarrollo Cultural y fue inaugurada en el 2003 por la Universidad Autónoma de Nayarit, le siguieron otras en distintas universidades del país, previo a ello la formación se daba a partir de la práctica y la oferta de cursos, así como de talleres y diplomados (2006).

Siguiendo a Mariscal (2006) se identifican cinco modelos de formación de gestores culturales (Tabla 2) en universidades públicas y privadas de México, a continuación, se presenta un cuadro para agilizar la información que presenta y, se incluyen a su vez las áreas en las que

incidiría, esto no quiere decir que estas diversas áreas no puedan coincidir en la realidad, es decir que pueden estar combinadas, por ejemplo, artística y administrativa, artística y social, social y administrativa, etc.

*Tabla 2.*

*Modelos de formación de gestores culturales*

<b>Modelo</b>	<b>Concepción de cultura</b>	<b>Modelo de formación</b>	<b>Área</b>
Noción desarrollista y de élite.	Se entiende a la cultura como un elemento de refinamiento social accesible sólo a ciertos grupos sociales, de ahí su carácter elitista.	Con asignaturas relacionadas al arte, por lo cual “tienen que ver con el reconocimiento de estilos y lenguajes artísticos” y en menor cantidad relacionadas con la gestión de proyectos.	Artística
Cultura Patrimonial	La cultura como un acervo socialmente construido de manifestaciones socialmente construidas que tienen un valor patrimonial e histórico, por lo cual es necesario su gestión y conservación.	En las asignaturas que busca que los y las estudiantes sean capaces de identificar y definir prácticas, objetos e inmuebles patrimoniales.	Artística Social
Mercantilización de la cultura	Se reconoce la cultura con sus manifestaciones simbólicas y materiales de los grupos sociales, pero con su carácter de bien económico, por lo cual se inserta en las dinámicas de las industrias culturales. En este modelo se enfatiza en la producción, la circulación y el consumo de mercancías.	Su plan de estudios enfocado en el desarrollo de competencias para el análisis, producción y comercialización de bienes y servicios, se enfatiza en el diseño de proyectos.	Administrativa
Noción de cultura en relación al desarrollo social	La cultura como una dimensión estratégica para el desarrollo de las naciones por lo que se vincula con las nociones de la UNESCO sobre cultura y desarrollo.	Su plan de formación está enfocado en la dimensión social, por ello tiene asignaturas relacionadas con la contextualización, legislación y conceptualización de la cultura.	Social

Concepción simbólica de la cultura	La cultura se concibe como un sistema simbólico que incluye prácticas y sentidos social e históricamente. Mariscal (2006) afirma que el modelo de gestión cultural vinculado con esta noción de cultura, es más complejo, por lo que, a diferencia de otros planes curriculares que responden a campos de desempeño laboral (artes, medios, desarrollo cultural), este enfoque es reflexivo respecto a prácticas y sentidos socialmente y que tienen cierto carácter relativo.	Se busca, a través de la formación, desarrollar competencias para la construcción de la acción cultural desde y para las comunidades, de ahí que algunos lo nombren como gestión comunitaria.	Social
------------------------------------	--	---	--------

*Elaborado a partir de Mariscal, J. (2006). Formación y capacitación de los gestores culturales. En Apertura, Educación para la vida y el trabajo, México.*

Con la tipología presentada, es posible ver que la práctica de la gestión cultural tiene diversos posicionamientos respecto a los Gestores y su la formación según el énfasis que se le dé en alguna de las tres áreas y de la noción que poseen de cultura, así mismo en la Gestión Cultural se ha introducido también la noción de interculturalidad en algunos planes y programas de estudio aunque no en todas como un eje rector; dicha noción se comprende más allá de la cultura cerrada y en cambio se reconoce la interrelación de distintos sujetos culturales en ámbitos de intercambio, pero también de conflicto, se puede entender que la interculturalidad

“va más allá de pensar la relación entre culturas, son estrategias, acciones y procesos permanentes de negociación entre, en condiciones de respeto, legitimidad y equidad. Su capacidad de entendimiento, construcción y posicionamiento como proyecto político, social, ético y epistémico -de saberes y conocimientos-, afirma la necesidad de cambiar no sólo las relaciones, sino también las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad, racialización y discriminación.” (Walsh, 2009: 60)

Por lo cual los y las Gestores pueden coadyuvar en esos procesos de desarrollo social, desde y con los grupos involucrados como factor contributivo al desarrollo sociocultural.

Cabe destacar que la introducción de la interculturalidad y de la mediación de conflictos en el campo de la gestión proviene del ámbito académico, por lo que ha sido retomado e introducido en los programas de formación universitarios, tal es el caso de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales que desarrolló e implementó la UNAM, de ahí que nazcan en esta propuesta particular los Gestores Interculturales.

### **Los Gestores(as) Interculturales a través del curriculum de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales**

#### **Origen de la licenciatura**

Como se verá a continuación, en el origen de la carrera en DyGI, si bien se retoman algunos aspectos de la gestión cultural, sobre todo del tipo de gestor del área social en su plan de estudios, el eje central para su desarrollo no fue la profesión en sí, sino principalmente el concepto de interculturalidad para llevarlo a la práctica:

En la formación de este profesional se hará énfasis en los procesos que desencadenan el estallido de conflictos interculturales de distinta intensidad, con el fin de contribuir a crear condiciones que permitan que los encuentros entre diferentes grupos humanos con distintas culturas sean enriquecedores y favorezcan un mayor desarrollo para las partes involucradas mediante la cooperación” (CEPHCIS, 2007: 6).

En el tomo I sobre la creación de esta licenciatura se afirma que la carrera busca formar a un profesionista acorde con la realidad social y pluricultural de México, de ahí que justamente uno de los aportes que buscan hacer en la gestión es ponerle una mirada intercultural, así este programa tiene como objetivo general:

“formar un profesional con la sensibilidad, las habilidades, las capacidades y los conocimientos interdisciplinarios necesarios para participar en la construcción de vías de comunicación y formación de acuerdos para la convivencia constructiva entre culturas, diversos grupos sociales y autoridades” (CEPHCIS, 2007: 51-52),

pero ¿cómo surge esta propuesta?, ¿qué tipo de profesionista buscaban formar? La LDyGI como oferta educativa de nivel superior tuvo su implementación oficial en el año 2007 en el Centro Peninsular de Humanidades y Ciencias Sociales (CEPHCIS) en Mérida, Yucatán, aunque se diseñó desde la Ciudad de México y se aprobó por el Consejo Técnico de Humanidades y el Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras en Ciudad Universitaria.

En palabras de Zermeño “es importante rescatar que el proyecto formativo de la licenciatura [...] no fue concebido en el contexto Maya, sino en el campus central de la UNAM, ubicado en la Ciudad de México” (2017: 70), lo cual no quiere decir que no fuera pertinente para dicha zona, pues se reconoce la diversidad cultural presente en dicha área “La Península de Yucatán es un espacio pluricultural que se caracteriza por las relaciones interétnicas, dada la existencia de población mestiza y de un importante número de personas adscritas a alguno de los pueblos mesoamericanos originarios” (CEPHCIS, 2007: 20).

Esta licenciatura se gestó cuando Juan Ramón De la Fuente, rector de la UNAM en el periodo de 1999-2007, solicitó la creación de nuevas licenciaturas; de acuerdo con Zermeño (2017: 179-180), esto se da posterior a la huelga de la UNAM de 1999 por lo que se buscó descentralizar y recuperar la imagen positiva de la universidad, entre una de las metas máximas estaba la de consolidar el área de las Humanidades, pues esta última ha mantenido una profunda relación entre la academia y la sociedad.

Dentro de dicho lapso de tiempo coincidió la gestión de la Dra. Mari Carmen Serra Puche quien estuvo al frente de la Coordinación de Humanidades de la misma casa de estudios del 2004 al

2007 (Coordinación de Humanidades, 2019), y tuvo la posibilidad de proponer el proyecto de la licenciatura.

Con el fin de reconocer algunos elementos contextuales del origen de esta licenciatura que forma al Gestor(a) Intercultural, se retoman los testimonios de los fundadores de la licenciatura que participaron en un conversatorio titulado “La apuesta por una nueva licenciatura” realizado en el evento llamado “Congreso de Gestión Intercultural, Puntos de Encuentro y Articulación a 10 Años de Camino”, llevado a cabo en la FFyL el 27 de abril del 2017.

Como podrá recuperarse de los testimonios, en un principio se tenía la idea de desarrollar la licenciatura en Antropología, pero no se permitía su apertura dentro de la UNAM por un acuerdo entre esta y la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH): “En esos tiempos se firmó un convenio con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) a partir del cual la ENAH se comprometió a no impartir la carrera de Historia, [y] la UNAM a no impartir la [carrera] de Antropología (ENAH, 2006). Así lo recuerda Serra:

Resulta que la carrera en Antropología en la UNAM, no existía, había un convenio entre el Instituto Nacional de Antropología e Historia, la Escuela Nacional de Antropología [e Historia] y la Universidad Nacional Autónoma de México, donde se creaban la carrera de Historia, y Etnohistoria en la ENAH y la carrera de Historia que se quedaba en la Facultad de Filosofía y Letras [UNAM], y todo lo que era la Antropología, Arqueología, Lingüística y Etnología, se daba en la Escuela Nacional de Antropología e Historia (...), entonces si tú querías ser arqueólogo, o antropólogo social o etnólogo tenías que estudiar en la Escuela Nacional de Antropología e Historia (Salas, H., Serra, M., y Pérez, A., 2017).

Dado que en ese tiempo no podía implementarse la licenciatura en Antropología<sup>10</sup>, los investigadores se ocuparon de proponer y fundamentar la creación de otra carrera, lo que implicó sumirse en una profunda reflexión sobre el tipo de profesionista que iban a formar y que se ocupara de ciertos encargos sociales una vez concluida su formación.

Es posible afirmar que esta licenciatura fue producto de un diálogo interdisciplinar, pues sus fundadores provenían de los campos de conocimiento en humanidades y ciencias sociales; a pesar de provenir de disciplinas cercanas encontraron semejanzas, pero también diferencias en sus discusiones acerca de lo que se buscaba con la creación de esta licenciatura, de este profesionista, y de los elementos clave que conducirían a ello.

Así quienes trabajaron en estas discusiones fueron, entre otros, la antropóloga física la Dra. M. Carmen Serra Puche, los antropólogos sociales la Dra. Ana Bella Pérez Castro, el Dr. Hernán Salas Quintanal y la Dra. Yoko Sugiura Yamamoto, los filósofos el Dr. León Olivé Morett y el Dr. Ambrosio Velasco; en palabras de Maricarmen Serra:

en realidad fue un experimento y una experiencia muy apasionante porque nos reunimos no solamente investigadores de disciplinas bastante interesantes y contradictorias sino porque llegamos a una conclusión que muchas veces cuando se forma una comisión o cuando se plantea una idea, nunca, a veces no la puedes ver, la mayoría de las veces no la vez consolidada. (Salas, H., et. al., 2017)

Además, en la conformación del curriculum oficial de la licenciatura se tuvo que ampliar el panorama de sus propias disciplinas para integrar otras necesarias que permitieran fundamentar la carrera, crear el plan de estudios y los programas de las asignaturas, siempre con la visión de formar

---

<sup>10</sup> El primero de julio del año 2015, ocho años después de la aprobación de la carrera en Desarrollo y Gestión Interculturales, la Dirección General de Comunicación Social (DGCS) informa sobre la aprobación del Consejo Universitario de la carrera número 115 de su oferta académica: la licenciatura en Antropología, la cual se imparte actualmente en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (2015).

a un profesional con una mirada amplia de los problemas de la diversidad cultural y la interculturalidad:

Obviamente nosotros empezamos a organizar, pero eso no quiere decir que fuimos los que diseñamos los programas, ahí hubo un gran trabajo de invitar a gente de diferentes especialidades desde abogados, biólogos, sociólogos, historiadores para armar los programas que iban a integrar la licenciatura y, esos programas obviamente los revisábamos para ver que, este... que tuvieran este enfoque que queríamos darle que no predominara una especialidad en específico sino que lo que predominara fueran problemas, problemas a resolver desde diferentes campos del conocimiento. (Salas, H., et. al., 2017)

En tal diálogo también tuvieron que negociar desde sus propias identidades profesionales, pues lo que se buscaba era mirar de forma interdisciplinaria para así formar a un profesionista con una mirada también interdisciplinaria de los problemas sociales:

Tuvimos que despegarnos de nuestros propios conocimientos y de nuestras propias identidades gremiales y profesionales, e incluso hasta de nuestras propios gustos y preferencias para poder dialogar porque ya no nos conocíamos, éramos amigos, somos colegas de la UNAM, pero habíamos entrado en un diálogo que significa la negociación de nuestros propios conocimientos, en formaciones académicas. (Salas, H., et. al., 2017)

Ahora bien, dado que el convenio no les permitía proponer la licenciatura en Antropología la propuesta reformulada estuvo enfocada en principio con el ámbito del patrimonio cultural y su gestión, es decir se tomó en cuenta a la Gestión Cultural (aunque no buscaban la formación de Gestores Culturales), además de los saberes propiamente antropológicos, y se fueron añadiendo otras áreas de interés para los fundadores tales como: el área de la ciencia y la tecnología en relación con la sociedad, y el área de mediación de conflictos, todas desde la perspectiva de lo intercultural, así es expresado por los fundadores:

Esa era originalmente mi postura, la postura de un arqueólogo, necesitamos gestores del patrimonio, sin embargo, en esta circunstancia y en este grupo con el que trabajamos, pues también estaban los filósofos, [...], estaba todo lo que tenía que ver con la ciencia y [la] tecnología y, el acercamiento a la comunidad y los antropólogos sociales, con todo el problema de una palabra que nos costó muchísimo convencer a los consejos académicos de área y al propio consejo universitario [...] [la palabra] que es conflicto, entonces decían -¿qué ustedes van a hacer?, ¿van a resolver conflictos?-, pues sí, (...), los conflictos con las comunidades, los conflictos con los gobiernos municipales, con los gobiernos estatales, etcétera, entonces esa fue la combinación maravillosa y por eso están éstas tres áreas, o vas a ser un gestor del patrimonio cultural, o vas a ser un solucionador de conflictos o vas a entender la relación entre la tecnología y el conocimiento ancestral. (Salas, H., et. al., 2017)

Por lo anterior, es que fue importante introducir la idea de la interculturalidad como un eje articulador del perfil de este profesional y como una marca particular del tipo de Gestión, independientemente de su preespecialización, así lo expresa Hernán Salas:

Para mí lo esencial de la carrera es justamente el desarrollo intercultural ¿no?, que hay mucha confusión en algunos (...) esto no es gestión cultural bueno no me da tiempo de desarrollar todos estos conceptos pero no es gestión cultural, o sea no sólo no vamos a organizar eventos del ballet folklórico, -quise dar un ejemplo un poco claro para que se entienda-, tampoco hacemos desarrollo para sacar a la gente de la pobreza; ojo, “desarrollo”, la palabra desarrollo no está puesta aquí para hacer desarrollo económico o socioeconómico, las dos palabras van juntas el “desarrollo intercultural”, creemos fervientemente en la riqueza de la diversidad cultural. (Salas, H., et. al., 2017)

En este testimonio se puede observar que, en principio para uno de los creadores, esta carrera y el tipo de Gestor a formar, no se acerca a la Gestión Cultural en su dimensión artística, que ya se

explicó anteriormente a partir de Mariscal (2006), aunque se puede acercar a la dimensión social, así un sello característico de esta licenciatura es la interculturalidad, concepto que también emerge de otra de las fundadoras de la carrera, Maricarmen Serra:

¿Qué problema podemos enfrentar en la sociedad? [...] nos pareció que realmente el problema intercultural era un problema [...] más bien lo que faltaba creo que, ya es haciendo un balance quizás de estos años, lo que faltaba era una mirada humanista del problema (...) para mí desarrollo no se puede separar de interculturalidad tiene que entenderse en este binomio y bueno creo que todo esto tiene que ver con identidad tiene que ver con la mediación”. (Salas, H., et. al., 2017)

En el caso de los antropólogos sociales buscaban también que la mirada fuera puesta en los aspectos sociales de la diversidad cultural y los asuntos que se han derivado a partir de los aspectos estructurales e históricos, de tal manera que le permitiera al estudiante acercarse a los análisis y propuestas en torno a esos temas, pero también para ir formando al Gestor que a futuro se enfrentaría con estos problemas fuera del aula y con distintos grupos culturales, así lo se muestra el testimonio de la antropóloga Ana Bella Pérez:

“[...] ya que estábamos los antropólogos sociales pensábamos en otro tipo de cuestiones en relación con la sociedad: ¿qué pasa con esas culturas que integran esta sociedad?, ¿qué pasa con esas inequidades, y (...) el conflicto que se suscitaba en lo que era precisamente la sociedad?, (...) ¿qué tipo de profesionista puede abarcar todo esto?, [...] entonces se requería de un profesional, de un alumno que tuviera las herramientas para poder este, cumplir con lo que era una especie de conector entre culturas, un gestor que se enfocara en los diferentes problemas que tenía una sociedad a parte del patrimonio, [...] que pudiera conectar a las culturas, normalmente el enfoque que tiene mucho el antropólogo es trabajar con las comunidades indígenas, [...] y ahora queríamos algo mucho más integrado, el ver que

la sociedad está conformada por diferentes sectores, están las poblaciones indígenas pero también están las poblaciones urbanas, y también está el gobierno, y las asociaciones (Salas, H., et. al., 2017).

De acuerdo con la antropóloga Anabella Pérez, para conformar el plan de estudios original se establecieron varias discusiones y ensayos, por lo que se decidió conformarlo a partir de problemas ejes, principalmente los relacionados con la cultura y en relación al tipo de profesional que se buscaba formar:

“y el diálogo se empezó a establecer sobre todo en (inaudible) que era posible marcar cuáles eran problemáticas que nos aglutinaban a todos, [...]. Entonces si ustedes revisan cuál fue el plan de estudios se van a encontrar que no hay una materia que se llame antropología cultural, que no hay una materia que se llame filosofía de la cultura, sino que el enfoque son temas como cultura y que la cultura nos habla de diferentes problemáticas vistas desde diferentes enfoques” (Salas, H., et. al., 2017).

Así es que en el *año* 2007 oficialmente se apertura la licenciatura y se recibe a sus primeros estudiantes en el Centro Peninsular de Humanidades y Ciencias Sociales (CEPHCIS) en Mérida, Yucatán, y como se mencionó anteriormente, es en el 2008 que esta propuesta curricular se ofrece en la FFyL, en aquel año se encontraba como director de la facultad el Dr. Ambrosio Velasco Gómez quien estuvo al frente durante dos periodos: del 2001 al 2005 y del 2005 al 2009 (UNAM-FFyL, 2006), además de ser uno de los fundadores de la carrera “Ambrosio como director de esta facultad, logró convencer tanto al consejo técnico como a los consejos académicos de área para que se diera en la Facultad de Filosofía y Letras” (Salas, H., et. al., 2017).

Finalmente, esta propuesta curricular tiene su apertura en la Escuela Nacional de Estudios Superiores de la UNAM Unidad León, Guanajuato en el año 2012, por lo que actualmente la

licenciatura se ofrece simultáneamente en las tres sedes pertenecientes a la UNAM: CEPHCIS, FFyL y la ENES León.

Como se describió, en el caso específico de la UNAM se apunta hacia la formación de profesionales en el campo cultural, pero con el fin de hacer frente a problemas en torno a la diversidad cultural y la interculturalidad, para ello se les brinda una formación interdisciplinar dado que se buscaba, de acuerdo con los fundadores, abordar un problema desde diversas miradas,

*En tiempos recientes se ha llegado a un consenso dentro de las comunidades académicas, de que el fenómeno de la interculturalidad, en el sentido aquí descrito, requiere una aproximación que trascienda a las disciplinas y enfoques tradicionales, y necesita de una perspectiva transdisciplinaria que forje nuevos conceptos y metodologías específicas para comprender cabalmente la complejidad de dichos problemas. (CEPHCIS, 2007: 6 y 7)*

Así la interdisciplina se entiende como “el encuentro y la cooperación entre dos o más disciplinas, aportando cada una de ellas [...] sus propios esquemas conceptuales, su forma de definir los problemas y sus métodos de investigación” (Bottomore, 1983: 11), lo cual puede ser complejo en tanto que los estudiantes no se forman como expertos en una disciplina sino que hacen uso de ellas para la comprensión y en su caso resolución de diversos problemas.

Por lo dicho, se concluyó que este profesionista debe de abordar los problemas de la interculturalidad desde una visión amplia y práctica, de ahí que se aborde la interculturalidad “no [solo] como un objeto de estudio académico, sino como una materia de trabajo que exige respuestas prácticas en contextos sociales reales” (CEPHCIS, 2007:16).

Al igual que la licenciatura, la Gestión Cultural se trata de una práctica profesional asentada en conocimientos multidisciplinares y para algunos interdisciplinarios, los cuales están vinculados con los contextos sociopolíticos y las comunidades, pero basada a su vez en la formación académica, de ahí que la gestión tiene las siguientes prácticas:

“Trata de establecer una comunicación productiva entre los discursos sociológicos, económicos y antropológicos, y las instancias socio políticas, con miras a lograr un mutuo enriquecimiento entre niveles teóricos, socioculturales y técnicoadministrativos. Es, por lo tanto, un campo de acción práctico, con debates teóricos y controversias ideológicas en torno a los conceptos de cultura, identidad, región, territorio, globalización, modernidad y posmodernidad, lo privado y lo público, diversidad y cultura y un quehacer que recoge todos los conflictos del entorno donde interactúa” (Martinell, 2020: 77).

Es preciso además distinguir, como lo sugiere Díaz (1997) entre profesión y campo disciplinar: “La profesión como campo de conocimiento queda circunscrita al problema de la ejecución de un conjunto de habilidades técnico-cognoscitivas, mientras que un campo disciplinar apunta hacia la conformación teórica conceptual de un saber en específico” (p. 77-78), si bien ambos son conceptos que refieren a campos diferentes, la formación universitaria busca brindar las bases académicas de un quehacer profesional y en el caso de las formaciones interdisciplinarias de reflexiones y teorías de distintas disciplinas.

De alguna forma quienes estuvieron en la formulación del proyecto reconocen la importancia de la universidad para dotar de sentido al Gestor Intercultural a través de su formación,

“sin ninguna duda la visión universitaria para resolver los problemas de la interculturalidad y de la gestión del patrimonio cultural es fundamental y es algo que el país no ha tenido hasta ahora [...]. Lo otro que era fundamental en la formación en el proceso de enseñanza aprendizaje era que, [...] la UNAM como universidad nacional tuviera algo que decir frente a estos problemas nacionales [...] como los conflictos culturales, la producción y el uso de los conocimientos y saberes de las poblaciones, los conflictos interculturales provocados por los contactos culturales, por la migración, por el turismo, por el crecimiento de las ciudades, etcétera” (Salas, H., et. al., 2017).

### **El currículum formal de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales**

En el apartado anterior se ha comenzado a esbozar sobre el Gestor (a) Intercultural a través de indagar de forma general sobre el origen de la propia licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales, así como del tipo de profesionista que deseaban conformar los fundadores.

A continuación, se complementará la comprensión de este objeto de representación a partir de describir la síntesis del currículum de la carrera desde la parte estructural-formal que refiere a los aspectos relacionados con las disposiciones oficiales, los planes y programas de estudio, la organización de la escuela, las legislaciones y normas de la vida escolar, entre otros aspectos, (De Alba, 1995).

Para los fines de este estudio sólo se describirá el mapa curricular, la organización de su formación por ciclos, el perfil profesional propuesto, así como las áreas terminales con el fin de delinear cómo conciben al Gestor (a) Intercultural desde lo formal, esto se hará a partir del Tomo I titulado “Proyecto de Creación del Plan de Programas de Estudio de la Licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales” (CEPHCIS, 2007).

Lo anterior no quiere que no sean relevantes los aspectos procesales-prácticos del currículum (De Alba, 1995), es decir aquellos relacionados con la puesta en práctica del mismo y la vivencia de los sujetos en la práctica cotidiana, por contrario, esto cobra relevancia en tanto que se asume que a partir de la conjunción de ambos aspectos: el formal y el práctico es que los sujetos, en este caso los estudiantes, generan significados sobre un objeto de su interés.

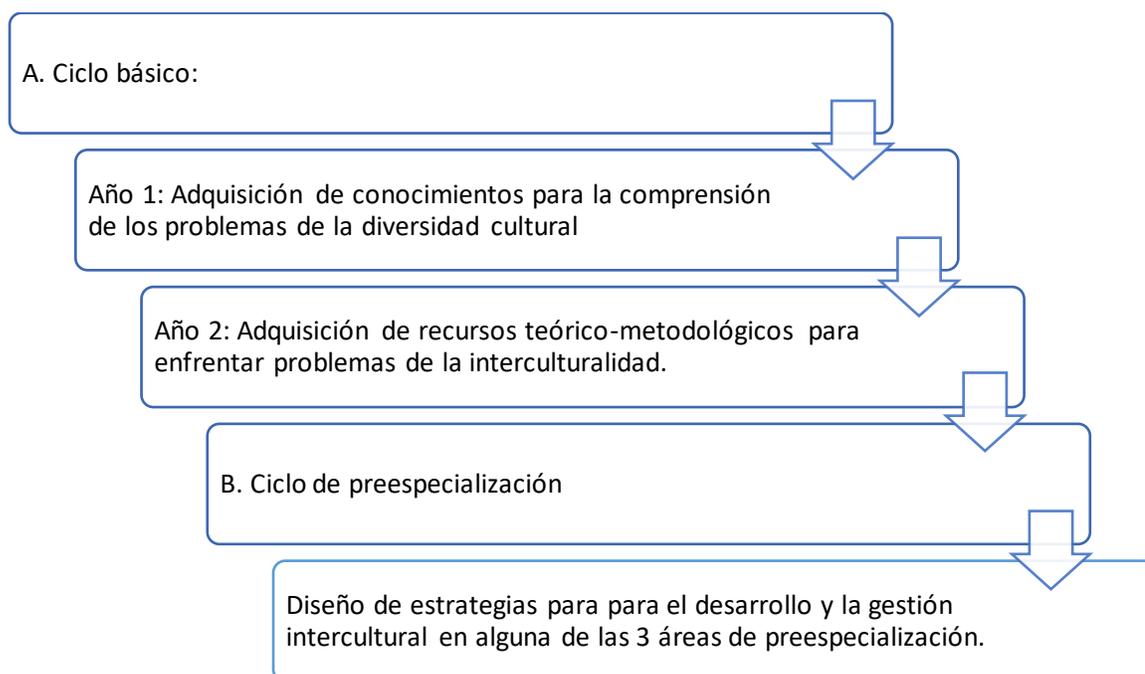
De acuerdo con el proyecto de creación de la carrera, esta se cursa en 3 años, pero tiene una organización curricular flexible de 6 a 8 semestres según las necesidades de la comunidad estudiantil, a pesar de cursarse en un tiempo corto asegura que tiene la misma calidad académica, además de que

cumple con el número de créditos requeridos por la Ley de Profesiones, que establece un número mínimo de 300 créditos en el nivel Licenciatura (CEPHCIS, 2007: 64).

La propuesta de ciclos que componen la formación de la licenciatura son dos: el ciclo básico y el de preespecialización, el cual se aprecia en la siguiente figura (Figura 2). El ciclo básico corresponde al primer y segundo año de la carrera, este se enfoca en que el estudiante adquiera conocimientos para comprender la diversidad cultural, mientras que el segundo se enfoca en los recursos teórico-metodológicos necesarios para enfrentar los problemas de la interculturalidad; y el ciclo de preespecialización se cursa en el tercer año en alguna de las siguientes áreas: 1) Mediación Intercultural, 2) Gestión del Patrimonio Cultural y 3) Ciencia, Tecnología y Sociedad.

*Figura 2.*

*Ciclos de Formación Profesional de la licenciatura en DyGI*

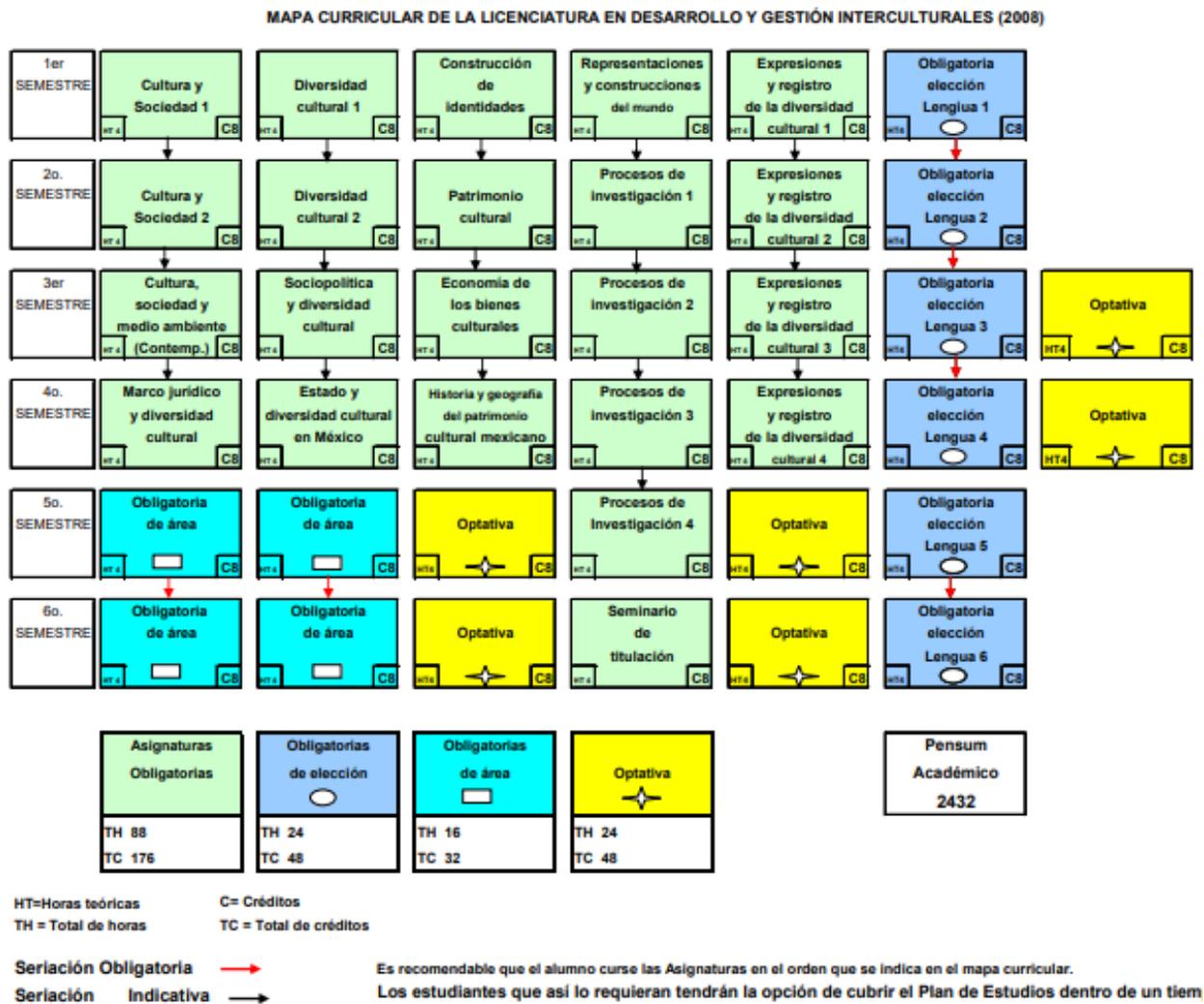


Por su parte, el mapa curricular o plan de estudios de la licenciatura en DyGI (Figura 3) en sintonía con el esquema anterior queda conformado por seis temáticas para la formación profesional del estudiante: Cultura y Sociedad, Diversidad Cultural, Identidad y Patrimonio Cultural, Expresiones

y Registros de la Diversidad Cultural, Procesos de Investigación y Lengua en donde pueden cursar maya, náhuatl e inglés; en total los estudiantes cursan 38 asignaturas, de ellas 32 son obligatorias (4 son obligatorias del área de preespecialización) y 6 optativas, completando un total de 304 créditos.

Figura 3.

Mapa curricular de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales.



Obtenido de CEPHCIS, 2007: p. 75.

### Los Gestores(as) Interculturales a partir del perfil profesional

Como se expresó en el planteamiento del problema, la UNAM al igual que otras instancias de Educación Superior, busca formar no sólo a docentes, investigadores y técnicos sino a todo tipo de

profesionales que se vinculen con la sociedad y con el necesario desarrollo cultural, social, económico, científico-tecnológico.

Así, en las Instituciones de Educación Superior se forma a profesionistas universitarios que puedan desempeñarse de acuerdo con su perfil de egreso o perfil profesional, que como se señaló indica las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción para la solución de las necesidades sociales previamente advertidas (Díaz, et. al., 1990: 87), además el perfil profesional lo componen conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan un ejercicio profesional (Díaz, 1981), por lo que todo perfil profesional deviene de las exigencias no sólo del desarrollo del conocimiento, o del mercado, sino también de las necesidades políticas, sociales, y educativas que la realidad demanda.

Adela Hernández expresa que uno de los desafíos a los que se enfrenta la universidad es la de formar profesionistas, pero no solo para el presente sino para los retos del futuro, por lo que siempre hay una planeación sobre el perfil profesional como “una imagen previa de las características, conocimientos, habilidades, valores, y sentimientos que debe haber desarrollado el estudiante en su proceso de formación” (Hernández, 2003: p. 88).

Lo anterior, no es una tarea fácil, pues como lo expresa Pacheco (2012), el perfil profesional da cuenta de diferentes referentes que pueden llegar a ser incompatibles entre sí como son: los del campo de conocimiento, el grado de desarrollo de la profesión a la que responden con sus respectivas prácticas profesionales, el entorno socioeconómico y cultural, así como la dinámica del mercado de trabajo.

De acuerdo con Díaz, et. al. (1990) la elaboración del perfil profesional contaría de seis etapas:

1. Investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina aplicables a la solución de problemas;
2. Investigación de las áreas en las que podrá laborar el profesionista;

3. Análisis de las tareas potenciales del profesionista;
4. Determinación de poblaciones donde podría laborar el profesionista;
5. Desarrollo de un perfil profesional a partir de la integración de las áreas, tareas y poblaciones determinadas y;
6. Evaluación del perfil profesional.

A continuación, se detallan algunos aspectos encontrados a partir del tomo I de los primeros cinco puntos. Ya que el último corresponde a la evaluación del perfil.

1. Investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina aplicables a la solución de problemas. Como ya se vio en el caso de esta licenciatura se incluye una formación interdisciplinar de las ciencias sociales y humanidades.
2. Investigación de las áreas en las que podrá laborar el profesionista. Los ámbitos de intervención del Gestor(a) Intercultural identificados son: privados, públicos, sectoriales o de asociaciones, ámbitos comunitarios, institucionales u organizativos, como áreas se nombran “los de la salud, la educación, la vivienda y el trabajo, los servicios sociales [...] la participación comunitaria; también debe ser polivalente en cuanto a sus ámbitos de actuación” (CEPHCIS, 2007: p. 61).
3. Análisis de las tareas potenciales del profesionista. En el plan de estudios se indican como tareas: mediar problemas entre grupos culturales y los representantes de empresas, universidades o cualquier institución que intente apropiarse de los derechos de conocimiento de los pueblos indígenas, realizar estudios y propuestas para la conservación de la biodiversidad cultural (CEPHCIS, 2007).

Elaborar políticas y programas culturales, participar en las instancias de estudio, diseño y análisis de políticas, elaboración y ejecución de programas socioculturales, elaboración de diagnósticos y normativas, mediación en la negociación de conflictos, promoción de la

cultura y gestión del patrimonio, diseño de programas educativos de convivencia intercultural y aprovechamiento de la ciencia y la tecnología, entre otras actividades (CEPHCIS, 2017).

4. Determinación de poblaciones donde podría laborar el profesionista. La población con la que trabaja el Gestor (a) Intercultural “pueden ser pueblos indígenas, grupos de inmigrantes, grupos rurales o urbanos, visitantes, viajeros y turistas. El licenciado presta especial atención a los problemas de los grupos de migrantes [...]. Los grupos con los que colabora son “grupos sociales y culturales afectados, así como con instituciones, empresas, universidades, agencias del Estado nacionales, estatales y municipales, organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales” (UNAM, 2007: 61).
5. Desarrollo de un perfil profesional a partir de la integración de las áreas, tareas y poblaciones determinadas. Dentro de la página de la licenciatura, se enuncian algunos aspectos importantes, por ejemplo, sobre las poblaciones y las tareas que puede realizar el Gestor (a) Intercultural: “DyGI es una carrera en la que se forman profesionales con la sensibilidad, habilidades, capacidades y conocimientos interdisciplinarios necesarios para lograr un diálogo constructivo y una convivencia positiva entre culturas, grupos sociales y autoridades” (UNAM, 2021).

Sobre el perfil de egreso o perfil profesional de esta licenciatura se marcan los siguientes puntos y una división por las siguientes categorías (Figura 4) conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes generales en el tomo I.

A su egreso, el alumno de la Licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales:

- Colaborará en la creación de instancias a través de las cuales sea posible superar las diferencias y los conflictos para dar paso al diálogo intercultural.

- Valorará la diversidad cultural y contará con los instrumentos adecuados para impulsar su apreciación por los diversos pueblos y sectores sociales.
- Colaborará en la promoción de relaciones interculturales productivas en donde se reconozcan las diferencias y los contrastes, y existan también condiciones de equidad y de justicia social que permitan el desarrollo y florecimiento integral de los diferentes pueblos y grupos culturales del país.
- Tendrá los conocimientos teóricos y metodológicos, así como las habilidades necesarias para comprender la realidad intercultural y para incidir en ella mediante proyectos específicos (CEPHCIS, 2007).

*Figura 4:*

*Elementos del perfil de egreso o profesional*

Perfil Profesional	Conocimientos	Mediación, identidad cultural, diversidad lingüística, sistemas socioeconómicos y jurídicos del contexto cultural, nacional e internacional, axiologías culturales. Servicios y recursos profesionales para mediar. Derechos y obligaciones de los actores involucrados en un conflicto. Conocimientos de los contextos y la incidencia de la interculturalidad.
	Habilidades	Prevenir conflictos interculturales. Mediar entre los grupos socioculturales en conflicto, y con las diversas autoridades del Estado mexicano en los ámbitos municipal, regional, estatal o federal. Proponer vías para el diálogo. Fomentar relaciones interculturales. Facilitar la participación comunitaria en un trabajo conjunto con las instituciones. Asegurar la traducción culturalmente pertinente. Facilitar el diálogo, la comunicación y la relación entre agentes sociales de servicios públicos y privados, así como entre personas de culturas diversas.
	Aptitudes	Participar en el diseño y aplicación de políticas que favorezcan el desarrollo económico, social y cultural de los diferentes grupos, con pleno respeto a la autonomía e identidad de cada uno, en contextos de interacción y cooperación intercultural. Presentar estrategias de acercamiento a los códigos de referencia de los agentes involucrados. Establecer relaciones de colaboración y compromiso con las partes involucradas, manteniendo su imparcialidad. Esclarecer críticamente preconcepciones, prejuicios y estereotipos que surjan entre las partes.
	Actitudes	Actitud favorable para comprender y valorar el mundo de las otras culturas. Concentrarse en las necesidades de los agentes. Disposición para interpretar las diferencias y proponer puntos de convergencia, permitiendo el desarrollo intercultural. Inquietud para conocer y reflexionar sobre la complejidad de la diferencia cultural. Apertura y acercamiento al otro, flexibilidad para establecer puentes de comunicación en situaciones de cambio y/o conflictos. Tener una actitud creativa, asertividad, escucha activa y talante negociador.

Conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Existencia y funcionamiento de servicios y recursos profesionales que puedan dar respuesta a la diversidad de necesidades de las partes.</li> <li>•Asesorar en lo que respecta a los derechos y obligaciones de las partes implicadas y promover la comprensión mutua de los valores culturales de los actores involucrados.</li> <li>•Cómo mediar entre las partes al plantearse demandas que afectan la identidad cultural de los agentes. Estar familiarizado con la interpretación lingüística, sociocultural y de negociación.</li> <li>•La realidad en la que viven los agentes y el papel que puede realizar para el desarrollo intercultural en contextos específicos.</li> <li>•Una visión integrada del sistema socio-económico y del jurídico-administrativo del contexto en el que se desenvuelven los agentes.</li> </ul>

Habilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aportar los elementos necesarios para facilitar una transformación en las formas habituales de actuar entre los grupos sociales y culturales en conflicto, y entre estos grupos y diversas autoridades del Estado mexicano en los ámbitos municipal, regional, estatal o federal.</li> <li>•Proponer vías para que los miembros de culturas y grupos en conflicto encuentren nuevas estrategias y soluciones innovadoras que respondan a problemáticas concretas hasta ese momento sin solución, potenciando una dinámica activa y creativa que acerque al diálogo a ambas partes.</li> <li>•Fomentar las relaciones interculturales entretejiendo las necesidades de los pueblos y grupos sociales con los recursos institucionales de modo que los agentes en conflicto generen sus propias alternativas. Facilitar la participación comunitaria en un trabajo conjunto con las instituciones estatales, así como lograr una atención adecuada y real de las necesidades detectadas en los pueblos indígenas y diferentes grupos culturales.</li> <li>•Asegurar la traducción y la comprensión de la información que comunican los agentes involucrados. Actuar como intérprete sociocultural asegurando la contextualización y la comprensión de los principales rasgos culturales y sociales que inciden en una determinada situación.</li> <li>•Facilitar el diálogo, la comunicación y la relación entre agentes sociales de servicios públicos y privados, así como entre personas de culturas diversas.</li> <li>•Mediar para: 1) prevenir conflictos culturales y sociales; 2) su solución, y 3) la creación de nuevas estrategias de intervención</li> </ul>

Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Será competente para participar en el diseño y la aplicación de políticas que favorezcan el desarrollo económico, social y cultural de los diferentes grupos, con pleno respeto a la autonomía e identidad de cada uno, en contextos de interacción y cooperación intercultural.</li> <li>•Tendrá las aptitudes necesarias para dinamizar la negociación entre las partes, asegurando el respeto mutuo y creando un clima de confianza.</li> <li>•Será capaz de presentar estrategias de acercamiento a los códigos de referencia de los agentes involucrados, ayudándoles a encontrar por sí mismos las mejores soluciones posibles para ambos.</li> <li>•Podrá establecer una relación de colaboración, complementariedad y compromiso con las partes involucradas, manteniendo su imparcialidad de manera que dicha relación sea eficaz.</li> <li>•Poseerá la aptitud para esclarecer críticamente preconcepciones, prejuicios y estereotipos que surjan entre las partes</li> </ul>

Actitudes
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mostrar una <b>actitud favorable</b> para comprender y valorar el mundo de las otras culturas.</li> <li>•Estar dispuesto a concentrarse en las necesidades de los agentes, hacer el esfuerzo por <b>comunicarse</b> y ponderar sus propios puntos de vista.</li> <li>•Tener la <b>disposición</b> para interpretar constantemente las diferencias y tener competencia necesaria para proponer puntos de convergencia, permitiendo el desarrollo intercultural.</li> <li>•Disponer de la inquietud para conocer y reflexionar sobre la complejidad de la diferencia cultural.</li> <li>•Demostrar <b>apertura</b> y acercamiento al otro, flexibilidad para establecer puentes de comunicación en situaciones de cambio y/o conflictos.</li> <li>•Tener una actitud <b>creativa, asertividad</b>, escucha activa y talante negociador.</li> </ul>

*Elaborado a partir del Tomo I del proyecto de Creación de la Licenciatura (CEPHCIS, 2017:*

### **Caracterización de las áreas terminales**

Las tres áreas de preespecialización que ofrece la carrera de acuerdo con su curriculum, contribuyen en la aplicación de sus conocimientos para fomentar el diálogo entre diferentes grupos socioculturales (CEPHCIS, 2007: 41), ya sea desde la Mediación Intercultural, desde Gestión del Patrimonio Cultural o del área de Ciencia, Tecnología y Sociedad.

El origen de las especializaciones de esta licenciatura responde además de los objetivos de los fundadores y desarrolladores del curriculum, a las tradiciones de estudios académicos que se relacionan con diversos objetivos e intereses, la intención de este apartado es dar un marco general de los orígenes de cada una en relación a lo académico en el nivel superior, es decir que no se agota el tema, sólo es con el fin de comprender algunos de los elementos más importantes que permitan contextualizar estas preespecializaciones que perfilan al Gestor(a) Intercultural. Se expone en cada una de las áreas terminales las descripciones específicas de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales.

#### **Área de Gestión del Patrimonio Cultural**

En términos generales esta área en particular tiene una fuerte relación con lo que se ha ido describiendo en torno a la Gestión Cultural, por ende, las áreas de inserción de los Gestores del Patrimonio también son: las áreas administrativas, las artísticas y sociales, según el enfoque de la institución en donde se desenvuelva, pero también de la orientación de su formación.

El papel del Gestor del Patrimonio ha implicado entre otras cosas, un posicionamiento respecto a lo que es reconocido como Patrimonio, sus diversas categorías existentes, pero sobre todo sobre los fines de su gestión: uso, salvaguarda, documentación, apropiación, administración, activación de procesos comunitarios etc., así como del lugar desde donde se gestiona el patrimonio, por ejemplo desde las comunidades poseedoras de sus patrimonios culturales o desde las instituciones que administran el patrimonio, por ejemplo las gubernamentales como es el caso del INAH en México y el reconocimiento que otorga la UNESCO.

El Patrimonio adquiere mayor peso a partir de la Convención del Patrimonio Mundial, Cultural y Natural en 1972 y la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial (2003), ambas realizadas por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] y ratificadas por diferentes países entre ellos México, por lo que el manejo del patrimonio parte desde las propias estructuras gubernamentales como también de las propias comunidades, lo cual no está exento de conflictos pues cada grupo tendrá sus propios intereses:

“la creciente intervención del conjunto de la sociedad en el patrimonio significa que éste ha dejado de ser -si es que lo fue alguna vez- la reserva exclusiva de universitarios y estudiosos de la antigüedad. Hoy en día, las comunidades intervienen cada vez más en sus patrimonios. Los bienes culturales desempeñan importantes funciones sociales y económicas y algunos mantienen estrechos vínculos con comunidades, con nuevas expresiones de valor materiales o inmateriales” (UNESCO, 2014: 24)

Es a partir del reconocimiento de ciertas necesidades sobre el Patrimonio que se busca incidir en su manejo a través de diferentes agentes, ya sea expertos en el tema o gestores mediadores entre diferentes sujetos interesados, resultando en perfiles según su área de orientación y enfoque cultural.

Por ejemplo los enfoques basados en el sistema de gestión del patrimonio cultural convencional o el enfoque basado en valores según la UNESCO, en donde el primero tiene que ver con una metodología que adoptaron los profesionales de la conservación cuando apareció el movimiento moderno de la conservación en el mundo occidental, por lo tanto de los bienes valiosos de dicho mundo y su pasado, dejando por fuera otros; mientras que el segundo, es decir el enfoque basado en valores reconoce la complejidad del Patrimonio y por ende su tratamiento, (UNESCO, 2014), por lo que es importante no sólo su evaluación sino la significación por parte de la sociedad y de los grupos interesados sobre el Patrimonio.

En la siguiente tabla se muestran algunas carreras que tocan el tema de la Gestión del Patrimonio Cultural (Tabla 3), posteriormente, se especifican los objetivos, así como las tareas esenciales que se busca desarrollar en esta área dentro de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales (Tabla 4).

*Tabla 3.*

*Programas educativos nivel superior en Gestión del Patrimonio Cultural.*

<b>Institución educativa</b>	<b>País</b>	<b>Título</b>	<b>Nivel</b>
Universidad del Claustro de Sor Juana	México	Estudios y Gestión de la Cultura	Licenciatura
Universidad Autónoma de la Ciudad de México	México	Arte y Patrimonio Cultural	Licenciatura
Universidad Autónoma de Tamaulipas	México	Historia y Gestión del Patrimonio Cultural	Licenciatura
Universidad Autónoma de Querétaro	México	Gestión del Turismo Cultural y Natural	Licenciatura
Universidad de Guadalajara	México	Gestión Cultural	Licenciatura
Universidad de Guadalajara	México	Gestión del Patrimonio Cultural	Curso
Universidad Iberoamericana	México	Gestión Cultural	Maestría
Instituto Universitario Ortega y Gasset	México	Gestión Cultural y Desarrollo Sostenible	Maestría
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	México	Patrimonio Cultural de México	Maestría
Santa María la Real, Fundación	España	Gestión del Patrimonio Cultural	Programa de especialización/ Curso
Universidad Europea Miguel de Cervantes	España	Máster Oficial en Gestión Cultural	Máster

*Tabla 4.*

*Área de preespecialización en Gestión del Patrimonio Cultural de la licenciatura en DyGI.*

Objetivo General	Tendrá las habilidades y conocimientos apropiados para mediar entre miembros de diversas culturas, y en su caso, con los representantes de las agencias del Estado y de organismos internacionales. El objetivo es que los miembros de las diversas culturas y los representantes del Estado diseñen conjuntamente las políticas y lleven a cabo acciones que promuevan el aprovechamiento de los recursos naturales y culturales de los grupos involucrados respetando el patrimonio común del país.
------------------	--

Tareas esenciales	<p>Se prestará especial atención al desarrollo de capacidades para difundir, explicar y valorar el patrimonio, para conservarlo, aprovecharlo sustentablemente y para acrecentarlo.</p> <p>El patrimonio se entiende en un sentido amplio, por lo que incluye el patrimonio material e intangible en distintos ámbitos interrelacionados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Natural, zonas de protección ecológicas, áreas protegidas y también las desprotegidas, territorio y espacio.</li> <li>• Arqueológico en museos y sitios.</li> <li>• Histórico, museos y sitios con valor arquitectónico, artístico, histórico y cultural.</li> </ul> <p>Se prestará especial atención a la conservación, gestión y aprovechamiento del patrimonio desde el punto de vista del desarrollo turístico como una actividad orientada a favorecer la interculturalidad y el desarrollo económico y social de los grupos involucrados, preservando la identidad cultural de estos últimos y protegiendo los recursos naturales.</p> <p>El egresado tendrá también la capacidad de colaborar en las discusiones y elaboración de propuestas de las reformas legislativas a niveles locales, regionales, nacionales e internacionales, con el fin de garantizar la preservación del patrimonio cultural y promover su aprovechamiento garantizando la equidad y la satisfacción de las necesidades de todos los grupos involucrados.</p> <p>Conocer los distintos modelos culturales existentes en México, tomar conciencia y comprender las tradiciones del país (ejemplo: relaciones interétnicas).</p> <p>Desarrollar acciones de colaboración entre los servicios, las estructuras públicas y las redes territoriales para difundir, explicar y valorar el patrimonio (ej: manejo y administración de sitios arqueológicos).</p> <p>Promover la educación intercultural para favorecer el diálogo y la convivencia entre culturas diferentes (ejemplo: programas educativos).</p> <p>Conocer el patrimonio cultural tangible e intangible, y establecer vínculos con la empresa cultural y la industria del turismo para su definición, identificación, relación, preservación, difusión, gestión y desarrollo en el marco de políticas interculturales (ejemplo: turismo cultural).</p>
-------------------	--

*Realizada a partir del CEPHCIS (2007)*

### **Área de Mediación Intercultural**

El área de mediación intercultural con miras a la resolución de conflictos de índole intercultural, se presenta sin orígenes claros sobre otras experiencias de nivel superior precedentes en México. Al realizar un rastreo de tipo documental se encuentra que es España quien tiene un

mayor desarrollo sobre la mediación intercultural dado el fenómeno de inmigración extranjera que posee:

La mediación intercultural se ha definido en los últimos años en España a partir de una práctica especializada de atención e intervención con población inmigrante extranjera en las sociedades occidentales, lo que ha dado origen a la conocida “nueva” necesidad de mediadores interculturales en estos contextos sociales (García, J., y Barragán, C., 2004: 123).

De acuerdo con López, J. en este país la mediación intercultural se ha enfocado con la población inmigrante extranjera, por lo que el autor expresa: “no es toda la diversidad o cualquier conflicto cultural el que está siendo atendido bajo la acción de la mediación intercultural, sino solamente aquella que ligamos a la exclusión y la marginación que representamos y construimos sobre la población inmigrante extranjera” (2004: 124). La mediación como estrategia a las problemáticas identificadas con los inmigrantes comienzan a ser visibilizadas y trabajadas desde los movimientos sociales y las ONG, incorporándose posteriormente al ámbito académico (López, 2004: 124).

A pesar de que García y Barragán (2004) identifican que en España la mediación intercultural ha tenido mayor desarrollo en temas de inmigrantes extranjeros, ellos mismos critican esta reducción de su campo de acción, pues al tratarse la mediación sobre el encuentro de grupos culturales diversos esta requiere una visión amplia de su campo:

La mediación intercultural es una herramienta de trabajo que permite entender y manejar la diversidad cultural, diversidad que está presente en nuestra vida diaria de mil y una maneras. Por ello, debemos desterrar esas maneras de entender la diversidad como aquellas que terminan permitiendo la distinción, la distancia, la diferencia, que no son sino antesalas y disfraces de la desigualdad” (2004: 135)

Algunos autores han identificado el trabajo del mediador intercultural como una posible especialización para el trabajador social (López, 2004), o que la mediación intercultural y el trabajo social coinciden en que hay que “promover el cambio, a partir de la superación de los conflictos, en las relaciones humanas” (Stévez, 2013: 9 ).

Por su parte para García y Barragán (2004) la mediación intercultural no debe reducirse a la resolución de conflictos pues considera que de esa forma se vuelve una posición reactiva y reducida, para estos autores en la mediación intercultural se trata de promover la convivencia de grupos culturalmente diversos, por lo que la mediación debe ser la estrategia para la convivencia (2004).

Giménez (1997) quien es uno de los pioneros en formular trabajos sobre la mediación intercultural en España, supera la noción de mediación intercultural enfocada exclusivamente en los conflictos, pues brinda una definición que aproxima a la comprensión sobre la mediación intercultural y la entiende en contextos pluriétnicos orientada hacia la consecución del reconocimiento del otro y el acercamiento, la comunicación, la comprensión mutua, el aprendizaje, el desarrollo de la convivencia, la regulación de los conflictos y la adecuación institucional, entre actores sociales o institucionales diferenciados (como se citó en García, J., y Barragán, C., 2004).

Por otro lado, para Essama Bernardin el mediador intercultural incide en los problemas de la comunicación intercultural por lo que concibe a los traductores e intérpretes lingüísticos como mediadores interculturales e interlingüísticos (s/a, 14).

En México, dada la amplia presencia de diversidad cultural, se ha trabajado mayormente la interculturalidad desde el ámbito educativo a través de las propuestas de educación intercultural como en los diferentes niveles educativos en los que incide la Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe (CGEIB), dependencia de la Secretaría de Educación Pública (SEP), dicho organismo ha participado también en la creación de las distintivas Universidades Interculturales

Las Universidades Interculturales nacen en contextos rurales y se insertan en regiones históricamente desatendidas por la educación superior denominada occidental, así en principio nacen para atender a las poblaciones rurales, campesinas e indígenas, aunque actualmente para ingresar no es un requisito tener un origen étnico (Dietz, 2017).

El concepto de interculturalidad ha sido integrado también como objeto de discusión académica y promovido para el reconocimiento de la diversidad cultural, sin embargo, no se ha dado un énfasis en un perfil profesional enfocado a la gestión y la mediación intercultural, aunque las licenciaturas en Comunicación Intercultural de las Universidades Interculturales tocan algunos temas desde el enfoque de la comunicación.

Por su parte, la mediación en el país se ha trabajado en el ámbito del Derecho, en el educativo y en relación al arte, pero también se ha recuperado el rol histórico del traductor como un mediador en diferentes periodos históricos (como se explicó anteriormente con Essarma Bernardin), por ejemplo, durante la conquista.

En la siguiente tabla se muestran algunas carreras que tocan el tema de la Mediación Intercultural (Tabla 5), posteriormente, se especifican los objetivos, así como las tareas esenciales que se busca desarrollar en esta área dentro de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales (Tabla 6).

*Tabla 5.*

*Programas educativos nivel superior en Mediación Intercultural.*

<b>Institución educative</b>	<b>País</b>	<b>Título</b>	<b>Nivel</b>
Universidad Autónoma de Querétaro	México	Licenciatura en Educación y Mediación Intercultural	Licenciatura
Divulgación dinámica S.L. Empresa de formación	México	Diplomado Superior en Mediación Social e Intercultural	Diplomado

Divulgación dinámica S.L. Empresa de formación	México	Diplomado Técnico en Diplomado Mediación Social e Intercultural
Universidad Nacional Autónoma de México	México	Desarrollo y Gestión Licenciatura con especialización en especialidad Mediación Intercultural
Centro de Divulgación Dinámica	España	Técnico en Mediación Intercultural
Universidades Interculturales	México	Licenciatura en Licenciatura Comunicación Intercultural

*Tabla 6. Área de preespecialización en Mediación Intercultural de la licenciatura en DyGI.*

Objetivo General	<p>Contribuir a la resolución pacífica de los conflictos, potenciar las relaciones interculturales justas e impulsar el establecimiento de los mecanismos para lograr estos fines.</p> <p>Tendrá los conocimientos y habilidades que le permitan facilitar el diálogo entre miembros de diferentes culturas ya sean pueblos indígenas, grupos de inmigrantes, grupos rurales o urbanos, visitantes, turistas, empresarios, entre otros, en un contexto caracterizado por el encuentro de personas con formas de vida diferentes.</p>
Tareas esenciales	<p>Interpretará el lenguaje oral y gestual de los interlocutores.</p> <p>Favorecerá la comunicación entre miembros de distintas comunidades culturales e instituciones públicas (educativas, sanitarias y judiciales, entre otras).</p> <p>Intervendrá en situaciones en las que sea necesaria una conexión entre los servicios públicos para promover el desarrollo intercultural.</p> <p>Promoverá -entre diferentes sectores y agentes sociales- la valoración de la diversidad cultural favoreciendo la colaboración y la comprensión recíproca entre grupos culturalmente diferentes.</p> <p>Facilitará la comunicación entre los diferentes grupos, y entre ellos y agencias del Estado u organismos internacionales, con el fin de potenciar las relaciones interculturales y evitar los conflictos que generan las relaciones sociales injustas.</p> <p>Colaborará en el diseño y establecimiento de políticas y acciones que permitan la convivencia y cooperación entre los diferentes grupos, así como de desarrollo social y cultural.</p>

*Realizada a partir del CEPHCIS (2007)*

## Área de Ciencia, Tecnología y Sociedad

Se ha denominado como estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad o estudios CTS a un área de estudio interdisciplinar en donde convergen planteamientos de disciplinas como “la filosofía y la historia de la ciencia y la tecnología, la sociología del conocimiento científico, la teoría de la educación y la economía del cambio técnico” (López, J., 2017: 16).

Este trinomio de conceptos CTS no es sólo una yuxtaposición de sustantivos al azar sino que define un ámbito académico en el que uno de los propósitos más fuertes es el de discutir “los aspectos sociales de la ciencia y la tecnología, tanto en lo que concierne a los factores sociales que influyen sobre el cambio científico-tecnológico como en lo que atañe a las consecuencias sociales [y ambientales] de ese cambio” (López, J., 2017: 5).

Además, en este ámbito se discute también la relación entre la ciencia y la tecnología, así como sus diversas imágenes sociales, por ello es que estos estudios son una perspectiva crítica y analítica respecto a los enfoques tradicionales que conciben a la ciencia y a la tecnología en relación con su imbricación social.

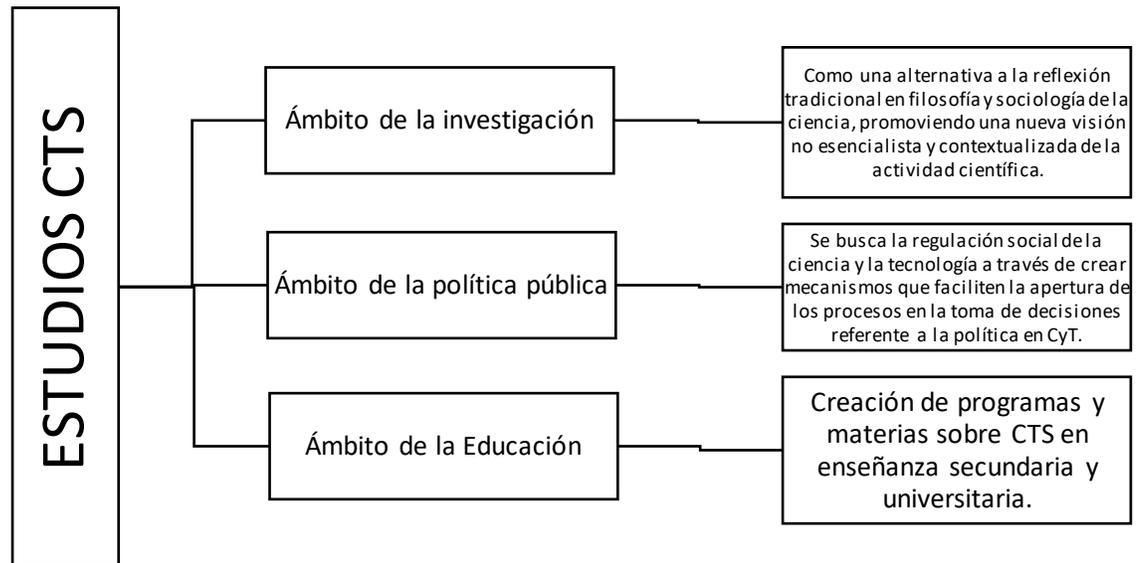
De acuerdo con López (2017) una de las líneas importantes de este campo interdisciplinar es el del ámbito educativo y de formación pública, pues en ella se busca la democratización del conocimiento para la toma responsable de decisiones, lo anterior a través de ampliar la imagen de la ciencia y la tecnología, reconociendo que juegan un papel importante los valores, intereses, actores y fines en el desarrollo científico tecnológico (2017), adicionalmente en los estudios CTS se encuentran los ámbitos de investigación y de política pública (Figura 5. CTS ámbitos de estudio).

Para otros autores en cambio existen dos grandes maneras de dividir la educación CTS según los enfoques, por ejemplo, la que está centrada en cuestiones científicas y tecnológicas que afectan a

la sociedad (Issue-Oriented-Science, IOS) y otra basada en los aspectos sociales y culturales de la ciencia y la tecnología (Acevedo, J. y Acevedo, P. s/a).

*Figura 5.*

*CTS ámbitos de estudio.*



*Realizada a partir de López (2017)*

Es posible identificar el origen de los estudios CTS en dos tradiciones académicas, por un lado 1) la tradición europea, la cual da énfasis a los factores sociales que anteceden el desarrollo de la ciencia y la tecnología, su carácter es principalmente teórico y descriptivo (comprensión) y se apoya de las ciencias sociales.

Algunos de los programas que pertenecen a esta corriente son el Programa Fuerte, el Programa Empírico del Relativismo EPOR, la construcción social de la tecnología; así como nuevas extensiones del programa fuerte como son los estudios de laboratorio, la teoría de la red de actores y los estudios de reflexividad, por otro lado se encuentra 2) la tradición americana, la cual ha tenido una institucionalización administrativa y académica de origen, su centro de atención son las consecuencias sociales y ambientales del desarrollo científico-tecnológico, su énfasis es mayor

en la tecnología que en la ciencia y tiene un carácter práctico así como valorativo a diferencia de la tradición europea (García, E., González, J., López, J. Luján, J., Martín, M., Osorio, C. y Valdéz, C., 2001: 8-9).

En cuanto a los programas educativos se pueden identificar ofertas formativas en el nivel superior, pero también en el de secundaria, en el primero estos inician desde finales de los años 60 y en el segundo desde finales de los 70 (Solomon, 1992; Yager, 1993; Martín Gordillo et al., 2009; citados por López, 2017).

En el caso del nivel superior se ofrece ya sea como un grado específico o como un complemento curricular y tiene como población objetivo a:

- 1) Estudiantes de ingeniería y ciencias naturales con el objetivo de desarrollar en ellos una sensibilidad crítica sobre los impactos sociales y ambientales como consecuencias del desarrollo científico tecnológico, a la vez de desarrollar una imagen sobre la naturaleza social de la ciencia y la tecnología, así como del papel político de los expertos en la sociedad contemporánea.
- 2) Estudiantes de humanidades y ciencias sociales para brindarles un conocimiento básico pero contextualizado sobre la ciencia y la tecnología con el fin de generar en los mismos una opinión crítica e informada sobre las políticas científicas y tecnológicas (Snow, 1964 citado por García, E., González, J., López, J. Luján, J., Martín, M., Osorio, C. y Valdéz, C., 2001: 25).

En el nivel de secundaria el insertar en los curricula contenidos del enfoque CTS ha respondido al trabajo principalmente de la Asociación Nacional de Profesores de Ciencias norteamericana (National Science Teachers Association) y a la Asociación para la Enseñanza de la Ciencia británica (Association for Science Education) (López, 2017: 29).

A continuación, se presentan algunos programas educativos que buscan desde sus curriculum desarrollar la perspectiva de CTS en el nivel superior, es decir enfocado al ámbito de la profesionalización y que en su mayoría se mantienen activos (Tabla 7)

*Tabla 7.*

*Programas educativos nivel superior en CTS.*

<b>Institución educative</b>	<b>País</b>	<b>Título</b>	<b>Nivel</b>
Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura	España	Diplomado en ciencia, tecnología y sociedad	Superior (Convocatoria cerrada)
Universidad de Quilmes	Argentina	Ciencia, Tecnología y Sociedad	Maestría
Universidad Pedagógica Nacional	México	Realidad, Ciencia, Tecnología y Sociedad	Especialización, Educación Superior
Universidad Nacional Autónoma de México	México	Filosofía de la Ciencia en el campo de Estudios filosóficos y sociales sobre ciencia y tecnología	Maestría y Doctorado
Instituto Tecnológico Metropolitano	Colombia	Estudios de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación	Maestría
Universidad Nacional Autónoma de México	México	Desarrollo y Gestión Interculturales, preespecialización en Ciencia, Tecnología y Sociedad	Licenciatura con especialidad

Ahora se especifican los objetivos, así como las tareas esenciales que se busca desarrollar en esta área de preespecialización dentro de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales (Tabla 8).

*Tabla 8.*

*Área de preespecialización en Ciencia, Tecnología y Sociedad de la licenciatura en DyGI*

---

Objetivo general	Asesorar a grupos sociales en cuestiones de aprovechamiento de conocimiento científico y tecnológico, así como estar preparado
------------------	--

---

Tareas esenciales	<p>para mediar –con base en principios justos entre los miembros de grupos culturales y los representantes de empresas, universidades o cualquier otra institución que intente apropiarse de los derechos de conocimiento tradicional de estos grupos culturales.</p> <p>También será capaz de examinar los problemas éticos y políticos relacionados con la ciencia, la técnica y la tecnología, así como el papel de estos últimos como agentes transformadores de las diferentes culturas que conforman la sociedad mexicana.</p> <p>Reflexionar críticamente sobre la actividad tecnocientífica valorando sus logros y aportaciones al desarrollo social, pero también examinando los problemas y riesgos que genera. Por ejemplo, el impacto sociocultural que puede tener en una comunidad campesina determinada la adopción de semillas de maíz transgénico.</p> <p>Con base en esta reflexión crítica, el egresado en Desarrollo y Gestión Interculturales hará propuestas para que los efectos de la ciencia y la tecnología en las realidades de las comunidades y en sus formas de interacción social, política, económica y cultural se comprometan a favorecer unas condiciones justas. Por ejemplo, en los casos de apropiación indebida por empresas transnacionales de saberes tradicionales.</p> <p>Lograr un acercamiento sistémico entre los grupos sociales, comunidades culturales e instituciones con el fin de desarrollar tecnología que proteja y favorezca unas condiciones ambientales óptimas.</p> <p>Mediar entre los sectores educativo, productivo y gubernamental para generar políticas basadas en ciencia y tecnología de modo que aumente la productividad y competitividad de comunidades específicas. Por ejemplo, colaborar en el diseño de planes de manejo sustentable para la explotación forestal.</p> <p>Establecer puentes de comunicación con las autoridades gubernamentales con el fin de hacerles conscientes de la importancia que tiene el desarrollo de la ciencia y la tecnología para el desarrollo de las diferentes comunidades.</p> <p>Valorar los conocimientos socialmente productivos de comunidades indígenas, promover su difusión y, en su caso, la justa comercialización e integración a procesos productivos más amplios.</p>
-------------------	--

Elaborado a partir de CEPCHCIS (2017)

En seguida se presenta una tabla (Tabla 9) en donde se puede observar algunas instancias, públicas y privadas, que el proyecto expone como espacios que requieren la participación de un Gestor Intercultural:

Tabla 9. Instancias, públicas y privadas, donde se requiere la participación de un experto en Desarrollo y Gestión Interculturales.

	Gestión y Promoción del Patrimonio Cultural	Ciencia, Tecnología y Sociedad	Mediación intercultural
Comisión Nal. para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)	X	X	X
Comisión Federal de Electricidad (CFE)	X	X	X
Comisión Nal. de Derechos Humanos (CNDH)	X	X	X
Consejo Nal. Para la Cultura y las Artes (CONACULTA)	X		X
Comisión Nal. del Agua (CONAGUA)	X	X	X
Empresas culturales (editorial, artísticas)	X	X	X
Gobiernos Local y Federal, Senado de la República	X	X	X
Instituto Federal Electoral (IFE)			X
Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH)	X	X	X
Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI)	X		X
Instituto Nacional de Bellas Artes (INBA)	X	X	X
Inst. Nal. de Migración (INM)	X	X	X
Museos	X	X	X
Organismos internacionales	X	X	X
Orgs. civiles (ONG, OSC)	X	X	X
Partidos políticos			X
Petróleos Mexicanos (PEMEX)		X	X
Organismos de impartición de justicia		X	X
Sector privado (empresas)	X	X	X
Secretaría de Turismo (SECTUR)	X		X
Secretaría de Gobernación SEGOB		X	X
Sria. del Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT)	X	X	X
Sria. de Educación Pública (SEP)		X	X
Sria. de la Reforma Agraria SRA	X	X	X
Sria. de Relaciones Exteriores (SRE)	X	X	X
Secretarías y organismos de salud		X	X
Universidades públicas y privadas		X	X

Obtenido de CEPHCIS (2007: p.35).

En síntesis, a través de la formación que brinda la carrera en DyGI se busca formar a través de los dos ciclos es un profesionista que genere las condiciones para lograr relaciones de interculturalidad a nivel local, nacional e incluso internacional y por ende, minimizar los conflictos derivados del encuentro entre diferentes culturas, propiciar a nivel político el reconocimiento de la diversidad

cultural, incidir en la comprensión del trinomio ciencia-tecnología-sociedad, revalorizar además de proteger el patrimonio histórico y cultural de los diferentes pueblos y comunidades, dar acceso a la toma de decisiones políticas a diferentes actores sociales, así como fomentar la resolución de conflictos a partir de la comunicación entre diversos actores.

Todo lo anterior con el objetivo de generar planes de acción y transformación que apunten hacia la justicia social desde la interculturalidad, lo descrito anteriormente se muestra como problemáticas a resolver por los Gestores Interculturales ante la creciente inequidad social.

### **Capítulo 3. Metodología**

El presente capítulo tiene como fin explicitar la metodología usada en la investigación, por lo que se detalla el enfoque elegido, los métodos de recolección, así como su desarrollo, que permitieron obtener los datos de la población participante, el proceso de la entrada al campo, sus retos y dificultades, y finalmente el cómo se trabajó la sistematización de la información obtenida tanto en la red semántica como en la entrevista.

#### **Formas de Abordar las Representaciones Sociales**

Existen diversas corrientes de estudios sobre las representaciones sociales que se diferencian por la forma de abordarlas y según los fines de cada estudio. De acuerdo con Pereira de Sá (1998: p. 74) quien es retomado en el estudio de María Banchs se pueden identificar tres líneas o formas de abordar las representaciones sociales.

Los tres enfoques son: el procesual, en donde están autores como Moscovici y Denise Jodelet quienes parten de la complejidad de las representaciones y se enfocan en aspectos constituyentes; el estructural, centrado en procesos cognitivos, específicamente en los aspectos estructurales de las representaciones (teoría del núcleo central) y en donde se usan métodos experimentales para la comprobación de hipótesis, en este caso los principales teóricos son Jean

Claude Abric, Codol y Flament y; una tercera línea desarrollada por William Doise acerca de las condiciones de producción y circulación de las representaciones (2000: p. 3.1).

Si bien Banchs reconoce la existencia de los tres enfoques centra su análisis sólo en los dos primeros: estructural y procesual, mismos que se retoman en este estudio.

### **Enfoque estructural**

La corriente estructural estudia la conformación de la estructura de las representaciones sociales a propósito de cualquier objeto a representar con el fin de desarrollar la teoría de su núcleo central; por ende, para su desarrollo se usan métodos experimentales y se da énfasis a los procesos cognitivos, las técnicas utilizadas son correlacionales o ecuaciones estructurales para generar, confirmar, clasificar hipótesis, teorías y métodos (Banchs, 2000: pp. 3.2, 3.8, 3.9).

Una de las definiciones que se encuentran en el enfoque estructural, en donde además es posible encontrar la importancia que dan a la cognición es la de Flament “Podemos decir que una representación social es un conjunto organizado de cogniciones relativas a un objeto, compartidas por los miembros de una población homogénea respecto a ese objeto” (1994: p. 37).

Si bien el autor nombra que son compartidas por los miembros de una población no hace énfasis en que estas son construidas socialmente de acuerdo con una serie de características específicas a cada contexto, pues el interés está centrado en las representaciones sociales como productos constituidos.

### **Enfoque procesual**

Por su parte, según Banchs la corriente de Jodelet y Moscovici es la denominada procesual que se centra en el aspecto constituyente, más que en el constituido “es la actividad de reinterpretación continua que emerge del proceso de elaboración de las representaciones en

el espacio de interacción lo que constituye, en nuestro modo de ver, el real objeto de estudio de las representaciones sociales en la perspectiva psicosocial” (Spink, 1994: p. 121, como se citó en Banchs, 2000: p. 3.5).

En dicho enfoque las vías de acceso al conocimiento son dos: en uno de ellos se usan los métodos de recolección y análisis cualitativo de los datos; en el otro es importante la triangulación y es necesario el uso de diferentes técnicas, teorías e investigadores en donde más allá de validar las interpretaciones, se busca una profundización y ampliación del objeto de estudio (Banchs, 2000: p. 3.6).

El énfasis de esta modalidad es describir a profundidad los significados, mismos que son importantes para comprender las representaciones. Moscovici indica, por ejemplo, que las estadísticas, aunque muestran datos no permiten la riqueza explicativa:

Cuando invitamos a algunas personas a responder a la pregunta ‘¿Puede el psicoanálisis tener una influencia saludable sobre las conductas criminales?’, el 69% responde ‘sí’, el 23% ‘no’, y el 8 % ‘sin respuesta’, nos indican lo que una colectividad piensa sobre la aplicación mencionada. Nada se dice de su contexto, ni de los criterios de juicio, ni de los conceptos subyacentes. Se considera tanto una opinión, como una actitud, únicamente del lado de la respuesta. (1979: pp. 30, 31)

Las representaciones sociales son construcciones complejas que incluyen lo cognitivo y lo social; sin embargo, como lo señalan los autores abordar ambas dimensiones es un reto que debe considerarse en cada investigación:

Tenemos que preguntarnos cómo proceder para tener un verdadero kaleidoscopio desde múltiples enfoques, y un retrato del objeto bajo estudio que realmente incluya diferentes perspectivas. Esta meta puede obtenerse cuando combinamos perspectivas y métodos que buscan dos aspectos centrales y diferentes de las representaciones sociales: el

conocimiento (subjetivo y social) del cual consisten y las actividades a través de las cuales ellas son producidas, aplicadas y difundidas. (Flick,1992: p. 47, como se citó en Banchs, 2000).

En esta investigación el énfasis es ahondar en los aspectos cualitativos, pues se reconoce al sujeto como productor de significados, en tal sentido este estudio se acerca más al enfoque procesual que al estructural, pues se busca la comprensión, el conocimiento del contexto que rodea a los participantes, así como al objeto de representación; Banchs (2000) sostiene que un acercamiento procesual implica concentrarse en el análisis de los significados, el lenguaje desde el cual los seres humanos construyen el mundo social.

### **Enfoque cualitativo**

La investigación cualitativa profundiza en las perspectivas de las personas sobre el objeto de estudio, en este caso de la visión de los estudiantes; para Del Rincón (1997) este tipo de investigación enfatiza en la descripción así como en la comprensión de lo que es único y particular desde los significados que dan las personas, en vez de las cosas generalizables, además de que hay una comprensión de las personas en su propio marco de referencia, por lo que se recupera la subjetividad de los actores.

Así mismo, como lo expresan Dorio, I., Sabariego, M. y Massot, I. (2009), la investigación cualitativa se centra en contextos específicos, se reivindica la vida cotidiana y se busca interpretar el significado que tienen ya sea los sucesos, los objetos, las personas, o los contextos para las personas, así la importancia que tiene lo cualitativo para este estudio es que permitirá la comprensión y la profundización sobre el significado que atribuye la población al objeto de representación.

Una de las características que tienen los estudios con enfoque cualitativo es que permiten acercarse a diferentes escenarios en donde se ha construido un problema de investigación, por lo que en este tipo de estudios se consideran valiosas las diferentes miradas que tienen los individuos y grupos sobre un problema, para Taylor, S. y Bogdan, R. (1987) por ejemplo, “todos los escenarios y personas son dignos de estudio. Ningún aspecto de la vida social es demasiado frívolo o trivial como para ser estudiado” (p. 22), pues lo que se busca es la comprensión detallada de las perspectivas de las personas, además indican que este tipo de investigación no es un análisis informal basado en una mirada superficial sobre un escenario o grupo de personas, es una investigación que implica rigor, aunque no estandarización.

En cuanto al rigor en el caso de la investigación cualitativa, autores como Dorio, I., Sabariego, M. y Massot, I. (2009) afirman que el conocimiento construido es resultado del estudio de un contexto particular, por lo que se incluyen descripciones y narraciones de los participantes, así su objetivo es conocer un fenómeno determinado, de ahí que la descripción e interpretación deben estar alineados “a la forma de sentir, de entender y de vivir de las personas que han proporcionado la información y que forman parte de ésta.” (p. 287).

Aunado a lo dicho, Guba (1989) a partir de los criterios de rigor de la investigación cuantitativa, propone los siguientes criterios aplicables a la investigación cualitativa: credibilidad (validez externa en la investigación cuantitativa), transferibilidad (validez externa en la investigación cuantitativa), dependencia (fiabilidad en la investigación cuantitativa) y confirmabilidad (objetividad en la investigación cuantitativa), a continuación, se describe cada uno de ellos a partir de las reflexiones de Dorio, I., Sabariego, M. y Massot, I. (2009).

La credibilidad tiene que ver con “el valor de verdad de la investigación (que los resultados se ajusten a la realidad)” (2009: p. 290), lo cual se logra cuando hay una inmersión del investigador

en los contextos de las personas, según los mismos autores, la preocupación principal tiene que ver con contrastar la credibilidad de las interpretaciones y creencias de quien investiga con la información dada por los participantes, por lo cual es necesario volver a la información, hacer comprobaciones con los participantes recoger información mediante diversas técnicas o la triangulación de la que se vio con Banchs (2000).

La transferibilidad, según los autores se relaciona con lo siguiente: “que la información obtenida pueda proporcionar conocimiento previo en otros contextos de características similares, es decir, pueda aplicarse y utilizarse como información referencial en otros contextos” (2009: p. 290), sin embargo, es necesario tener claro que el enfoque cualitativo se relaciona con la comprensión en un contexto determinado, razón por la que este concepto debe tomarse con cuidado pues no existen las generalizaciones.

En cuanto al concepto de dependencia, este hace referencia a la consistencia de los datos, su fiabilidad, permanencia y solidez en relación con el tiempo, en esto se pone especial atención dado que su sentido de consistencia se establece entre la descripción del contexto y el significado atribuido en un tiempo y en un espacio específico

La posible inestabilidad de los datos se intenta subsanar mediante descripciones minuciosas sobre el proceso seguido en el estudio, sobre la actitud del investigador y de su papel en el transcurso de la investigación, así como de las técnicas utilizadas, de la finalidad de las mismas, etc. (2009: p. 290)

Finalmente, el concepto de confirmabilidad refiere “al intento de proporcionar una información lo más consensuada posible y por lo tanto encaminada hacia la objetividad y neutralidad” (2009: p. 291). Para ello es útil indicar el marco de referencia, el regreso a la información, así como contrastar la información mediante diversas técnicas e incluso informantes.

### **Métodos de recolección**

Los métodos de recolección de las representaciones sociales son múltiples, de acuerdo con Abric (2001) se pueden identificar los interrogativos y los asociativos, en donde los primeros son aquellos que recogen expresiones de los individuos que afectan al objeto de representación, tales como: el cuestionario, la entrevista, las tablas inductoras, los dibujos, soportes gráficos, y el enfoque monográfico.

Por su parte, en el caso de los métodos asociativos se encuentran: la carta asociativa, la asociación libre y las redes semánticas naturales, los cuales también se presentan en forma verbal, por lo que según el autor son más espontáneos y auténticos.

Por lo dicho y con el fin de acercarse a las representaciones sociales que tienen los estudiantes sobre el Gestor (a) Intercultural se utilizó un instrumento asociativo con la técnica de red semántica natural (Anexo 1) y uno interrogativo con la técnica de entrevista semiestructurada (Anexo 2), a través de ambos instrumentos se busca acercarse al contenido de las representaciones sociales a partir de las dimensiones propuestas por Moscovici, pero también a la profundización del objeto de representación.

Se decide usar dos instrumentos dado que como lo plantea Abric (2001), no existe un solo método para captar su complejidad, y se sigue el señalamiento de Banchs (2000) en donde afirma que más allá de validar las interpretaciones, se busca una profundización y ampliación del objeto de estudio (Banchs, 2000: p. 3.6).

En el caso de la red semántica permitirá acercarse al contenido, mientras que la entrevista contribuirá a una profundización del objeto, del contexto y del sujeto. Ambos instrumentos se diseñaron tomando en cuenta las tres dimensiones que planteó Moscovici: información, campo de representación y actitud; además de datos del sujeto-contexto.

También se retomaron los trabajos de campo presentados en el estado del arte, en particular los aportes de Silvia Gutiérrez (2007) respecto a la dimensión de sujeto, pues incluye las motivaciones para elegir una carrera profesional y que configuran el sentido de su profesión y en este caso del profesional, se integraron algunos aportes de Marín (2006) específicamente sobre aspectos del campo de representación e información como: el reconocimiento social de los profesionales, así como la información que tienen los estudiantes sobre su carrera y el campo profesional. Para el caso particular de la entrevista se tomaron en cuenta las recomendaciones de Cuevas (2016).

### **Red Semántica Natural**

Con el fin de hacer un acercamiento al contenido de las representaciones sociales, se utilizó, además de entrevistas semiestructuradas, una red semántica natural, esta última es importante puesto que se acerca “al estudio del significado de manera “natural”, es decir, directamente con los individuos” (Valdez, 1999: p. 65), además los conceptos dados por los participantes funcionan como datos que “se refieren directamente al significado de la palabra que está siendo definida por los sujetos” (Valdez, 1999: p. 63).

La red semántica natural es una técnica relevante porque permite acercarse al significado, al contenido y a la organización de las representaciones sociales, José Valdez la define como “aquel conjunto de conceptos elegidos por la memoria a través de un proceso reconstructivo, que permite a los sujetos tener un plan de acciones, así como la evaluación subjetiva de los eventos, acciones u objetos y [que] se ha ido constituyendo como una de las técnicas más potentes que se tienen para evaluar el significado de los conceptos” (Valdez, J., 1999: p. 62).

Respecto a cuestiones técnicas, Valdez indica que en la aplicación las redes semánticas se debe contener un estímulo o término inductor denominado también como concepto central o nodo

en donde los participantes tienen la libertad de generar los conceptos relacionados con el término inductor, pero se debe cuidar que definan con la mayor precisión posible palabras sueltas que no sean ni que contengan artículos, preposiciones u otras semejantes, en cambio pueden contener verbos, adverbios, sustantivos, adjetivos, pronombres, etc.; tales palabras son datos que “están altamente relacionados con la palabra estímulo, que pueden ser tomados e interpretados semánticamente” (1999: 63).

Además, es necesario que dichos términos definidores sean jerarquizados en función de su importancia, de tal modo que la palabra número uno será la de mayor relevancia para el individuo, la dos la de mediana importancia y así sucesivamente, precisamente esta jerarquización es la que distingue esta técnica de las asociaciones libres.

Para cubrir con la red semántica se diseñó un instrumento (Anexo 1), el cual quedó dividido en tres secciones: la primera corresponde a la red semántica (asociación de palabras) con su jerarquía y descripción de la respuesta, cabe destacar que este último elemento se agregó puesto que permite comprender cuál es el sentido que le dan a la palabra y con ello hacer con mayor precisión la clasificación de las palabras en el proceso de normalización, este aporte es retomado de los trabajos de Piña, J. y Aguayo, H (2016), García, J. Piña, J. y Aguayo, H (2019), y Pérez, M. (2018); el término inductor usado fue “Gestor(a) intercultural ‘DyGI’”, que es como los estudiantes identifican al profesionista que es formado en la UNAM en la LDyGI.

En la segunda sección se incluyeron preguntas cerradas con el fin de profundizar en la dimensión de información que tiene que ver con los conocimientos y fuentes de información de los sujetos y, en la tercera sección se indagan aspectos contextuales y del sujeto; cabe decir que debido a la pandemia el instrumento se adaptó a la plataforma de Google Forms.

En el procedimiento de diseño se realizaron 3 pilotajes, aunque no con la población directa de estudiantes, primero se aplicó a cuatro egresados de la carrera con el fin de obtener

observaciones respecto a la claridad del término inductor, las instrucciones, y los tiempos estimados, por supuesto, se les solicitó colocarse imaginariamente a la etapa de estudiantes.

También se retroalimentó el instrumento en dos seminarios de investigación del posgrado, posteriormente se piloteó el instrumento con 6 estudiantes de segundo año de diferentes carreras (Sistemas Automotrices, Educación Física, Energías Renovables, Interpretación Musical, Psicología y Pedagogía) con el objetivo de verificar la comprensión de la red semántica en formato digital y de las preguntas, en esa ocasión se adaptó a su carrera, por lo que el instrumento fue comprendido.

Finalmente se presentó el instrumento a una profesora que trabaja representaciones sociales a través de redes semánticas para recibir una retroalimentación general en cuanto a los tiempos, la verificación de la comprensión sobre las instrucciones.

### **Entrevista Semiestructurada**

La otra técnica para la recolección de información que se usó fue la entrevista semiestructurada, esta es de importancia puesto que, siguiendo a Simons (2009): documenta la opinión del entrevistado respecto al tema, se detona un aprendizaje activo entre el entrevistador y el entrevistado en cuanto favorece el análisis de los temas desarrollados en la entrevista, además de que da la posibilidad de develar, así como de conocer sentimientos y sucesos inobservables.

Se seleccionó esta técnica dado que la entrevista como método interrogativo permite explorar y profundizar puntos clave de un tema, de tal modo que el investigador/a puede indagar a través de preguntas, induce al informante a describir a detalle su perspectiva, experiencias y puede clarificar algunos conceptos usados, de tal manera que se puedan indagar los significados y no presuponerlos, así quien realiza entrevistas dispone de pedir constantemente la clarificación de

ciertos conceptos a riesgo de parecer ingenuos, esto para Taylor, S. y Bogdan, R. (1987) es lo que diferencia una entrevista de una conversación cotidiana.

También la entrevista como nos dice Stake (1999), permite conocer lo que no podemos observar personalmente, sólo a través de lo que los otros observan y narran; así la principal utilidad de la entrevista es obtener la descripción de otras personas respecto a lo que estamos investigando; además de que detona la introspección en el individuo entrevistado que reflexiona sobre los temas planeados por el investigador.

De acuerdo con Taylor, S. y Bogdan, R. (1987) en las entrevistas cualitativas ni el número, ni el tipo de informantes se especifica de antemano y es difícil determinar a cuantas personas se debe entrevistar en un estudio cualitativo, sin embargo, comentan:

“Después de completar las entrevistas con varios informantes, se diversifica deliberadamente el tipo de personas a entrevistadas hasta descubrir toda la gama de perspectivas de las personas en las cuales estamos interesados. Uno percibe que ha llegado a ese punto cuando las entrevistas con personas adicionales no producen una comprensión auténticamente nueva” (p. 108).

Respecto a la entrevista (Anexo 2), esta se diseñó tomando en cuenta, como ya se mencionó, las tres dimensiones nombradas por Moscovici (1979) que son el campo de representación, la información y la actitud, además de un eje de contexto-sujeto, cabe decir siguiendo a Cuevas (2016) que dichas dimensiones son ejes de análisis definidos como “constructos de orden teórico metodológico que son un soporte para indagar acerca del objeto de estudio y su vínculo entre el marco de referencia y la evidencia empírica” (p. 119).

Para la construcción del guión de entrevista fue importante resaltar preguntas clave respecto a lo que Cuevas denomina “condiciones de producción” y que tienen que ver con conocer al sujeto y el contexto en el cual se generan las representaciones sociales “los significados de las

representaciones no son neutros dado que, al ser construidos socialmente, se conforman a partir de la singularidad del sujeto y desde el lugar que ocupa en el mundo donde interviene la experiencia, la historia y el contexto social” (2016, p. 121).

En suma, el instrumento quedó dividido en cuatro dimensiones o ejes de análisis, el primero denominado “contexto-sujeto” que corresponde a las condiciones de producción, el segundo llamado “información, el tercero “campo de representación” y el cuarto “actitud”. Al igual que el instrumento de técnica de red semántica, la entrevista también fue piloteada, aunque en este caso sólo con egresados ya que no se conocían estudiantes en el momento de realizar las observaciones a la entrevista.

Algunas preguntas del instrumento de la red semántica se repiten en la entrevista con el fin de profundizar en las respuestas, pero se añadieron otras que buscan profundizar aún más en los significados. Es importante resaltar que se partió de la misma entrevista para todos los estudiantes, aunque con preguntas diferenciadas según el semestre en el que se encontraban.

### **Acceso al campo**

Dadas las condiciones contextuales de la pandemia, se buscó el acercamiento a la población a través de medios digitales, pues las clases presenciales en todos los niveles educativos se tornaron remotas o a distancia; en un primer momento, se comunicó el fin del estudio a la coordinación de la licenciatura en DyGI para solicitar el acceso a la población y para la facilitación de la difusión del instrumento 1 (red semántica natural); sin embargo, en esta primera difusión se tuvo una baja respuesta.

Como segunda estrategia para acceder al campo se difundió en grupos de redes sociales, sin embargo; las respuestas continuaron siendo bajas, cabe destacar que algunas respuestas no fueron consideradas ya que no todos eran estudiantes sino egresados que obtuvieron el instrumento

a través de las redes sociales. Otras respuestas fueron eliminadas puesto que no se respondieron en su totalidad.

Finalmente, se consideró contactar a través de medios digitales a los profesores de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales para acceder a su clase virtual y con el fin de difundir y/o aplicar el instrumento uno que es el de la red semántica.

Esta tercera estrategia se realizó en dos momentos con el fin de obtener acceso a la población: el primer momento se realizó entre la penúltima y la última semana de clases del semestre 2021-2 con grupos de sexto, cuarto y segundo semestre; y el segundo momento fue a inicios del semestre 2022-1 con grupos de primer semestre, cabe destacar que los estudiantes de tercer semestre que se les aplicó durante este último periodo se colocaron junto con los anteriores de segundo semestre, ya que fueron el mismo grupo y se aplicó en la primera semana de reanudación de clases.

En ambos casos fueron los profesores (as) los contactos clave para acceder al campo con los estudiantes, cabe decir que algunos profesores sólo permitieron dar a conocer el objetivo de la investigación y difundir el instrumento digital, por lo que las respuestas en esos casos fueron bajas o nulas, pero otros brindaron tiempo de su clase para que los estudiantes respondieran el instrumento en el momento, en este caso las respuestas obtenidas fueron mayores.

En el instrumento de la red semántica se agregó una pregunta final enfocada a conocer y a contactar a quienes deseaban participar de manera voluntaria en una entrevista sobre el mismo tema, así la aplicación de las entrevistas estuvo determinada a partir de la aplicación del instrumento 1. Las primeras entrevistas se llevaron a cabo en el periodo intersemestral 2021-2/2022-1 que corresponden al mes de junio y julio, y las últimas se realizaron al inicio del semestre 2022-1 en el mes de agosto.

Antes de cada entrevista se contactó a quienes respondieron en el instrumento 1 que deseaban participar voluntariamente, por lo que se les dio seguimiento a través de un correo o un mensaje de WhatsApp reiterándoles el fin de la investigación, la confidencialidad, el anonimato, el tiempo aproximado de duración de las entrevistas, las cuales tuvieron un promedio de duración real de 35 a 55 minutos, a diferencia del pilotaje que se estimó entre 30 a 45 minutos; así mismo se les indicaron algunos puntos técnicos respecto a la plataforma de zoom a través de la cual fueron realizadas.

No todos los participantes respondieron el mensaje, algunos cancelaron, una entrevista se consiguió a través de la recomendación de un estudiante, otra no pudo ser considerada dado que la persona estaba adscrita a otra entidad que no era la Facultad de Filosofía y Letras, otra entrevista tampoco fue considerada dado que se trataba de una egresada.

A excepción de dos entrevistas, todos los participantes mantuvieron su cámara prendida de forma voluntaria, se les pidió la posibilidad de grabar la entrevista en audio para facilitar la transcripción de estas, ninguno tuvo inconveniente. Las primeras entrevistas se llevaron a cabo en el periodo intersemestral (2021-2/2022-1) que corresponde al mes de junio y julio del 2021, las últimas se realizaron en el mes de agosto.

### **Población**

Se delimitó el trabajo con estudiantes dado que, de la diversidad de actores educativos implicados en la vivencia de la propuesta educativa de la licenciatura, son ellos quienes se están preparando para egresar y ejercer como Gestores Interculturales, por lo que es importante conocer lo que significa para ellos tal figura; como se mencionó en el planteamiento del problema es preciso reconocer que ellos aún se encuentran en su etapa de estudiantes por lo que se buscó indagar con

estudiantes de diferentes semestres para analizar sus representaciones, lo que comparten y lo que los diferencia en distintos momentos de su formación.

Inicialmente se tenía contemplado trabajar con estudiantes de primer y segundo año, sin embargo; por las propias características del objeto de representación, en el sentido de ser un perfil relativamente nuevo, del cual se cuenta con sólo un estudio, así como información oficial del plan de curricular a través de los tomos de creación, se consideró relevante incluir a los estudiantes de tercer año para contrastar las representaciones iniciales que tienen los estudiantes comparados con los conocimientos cuando van a egresar.

Para la selección de los informantes se delineó de forma intencional un perfil de atributos esenciales, por lo que la selección se basó en lo que Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. llaman el caso ideal- típico, definido como “un procedimiento en el que el investigador idea el perfil del caso mejor, más eficaz o más deseable de una población y, posteriormente, encuentra un caso del mundo real que se ajusta a aquél de forma óptima” (Goetz y LeCompete, 1988: p. 102, como se citó en Rodríguez, G., Gil, J. y García, E., 1996: p. 137).

De esta manera las características que se consideraron fueron las siguientes: ser estudi antes de la carrera inscritos en la Facultad de Filosofía y Letras, pues como ya se ha mencionado la carrera se imparte también en dos sedes más de la UNAM: el CEPHCIS, Mérida y la ENES de León Guanajuato, ser alumnos activos en el sentido de que no estén dados de baja, estar cursando cualquier semestre durante el periodo 2021-2 y el primer semestre en el periodo 2022-1, además de contar con voluntad de participar y disponibilidad de tiempo para la entrevista.

En suma, se aplicó un total de noventa y tres instrumentos de red semántica, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 23 correspondientes al sexto semestre, 20 de cuarto semestre,

24 de segundo semestre correspondientes al ciclo 2021-2, y 26 correspondientes al primer semestre del ciclo 2022-1.

Respecto a las entrevistas se obtuvieron 5 de sexto semestre, siendo 2 estudiantes del Área de Gestión del Patrimonio Cultural, 2 del área de Ciencia, Tecnología y Sociedad y 1 del área de Mediación Intercultural, cabe decir que no se harán comparaciones entre los alumnos de las diferentes áreas; también se obtuvieron 4 entrevistas de estudiantes de cuarto semestre, 4 de estudiantes de segundo semestre y 5 entrevistas de estudiantes de primer semestre (Tabla 10), lo que dio un total de 19 entrevistas.

*Tabla 10.*

*Cuestionarios y entrevistas aplicadas para el estudio.*

<b>Año cursado</b>	<b>Semestre</b>	<b>Año de ingreso (agosto)</b>	<b>Total estudiantes</b>	<b>Cuestionarios aplicados (google forms)</b>	<b>Porcentaje aplicado del total de población</b>	<b>Entrevistas (vía zoom)</b>
3	6to	2018	54	23	42.59%	5
2	4to	2019	53	21	39.62%	4
1	2do	2020	64	24	37.5%	5
1	1ro	2021	65	26	40%	5
<b>TOTAL=</b>			<b>213</b>	<b>94</b>	<b>43.66%</b>	<b>19</b>

### **Sistematización de los datos: red semántica**

Para organizar y analizar la información de la red semántica se utilizó el programa de Excel, primero se descargaron los resultados de la plataforma de Google Forms, posteriormente se hizo una separación de la información por grupo según el semestre cursado (primero, segundo, cuarto y

sexto) durante ese procedimiento se eliminaron los cuestionarios que estaban incompletos, así como los que provenían de egresados, ya que no forman parte de la población.

Se crearon en total cuatro archivos, uno correspondiente a cada semestre, después se procedió al análisis de cada uno de los grupos respecto a la dimensión de sujeto que incluyó datos sociodemográficos (edad, género, lugar de nacimiento, pertenencia a un grupo étnico) y académicos (bachillerato de procedencia, semestre cursado).

Para la caracterización general de la población, se sacaron los porcentajes de los participantes en cada categoría y según cada grupo, es decir no respecto a toda la población a la que se le aplicó el instrumento de red semántica, sino en relación con los grupos a los que pertenecían (primero, segundo, cuarto o sexto).

Posteriormente se indagaron los datos correspondientes a la dimensión de información (conocimientos y fuentes de información), al igual que los datos pasados se obtuvieron en relación con los grupos a los que pertenecían de tal manera que permitiera obtener los porcentajes.

Una vez realizado lo anterior, se procedió a sacar los valores primordiales de las redes semánticas que permiten encontrar el núcleo del significado de la palabra estímulo o el objeto de representación, los cuales son: Valor J, Valor M, Conjunto SAM y Valor FMG, a continuación, se describen cada uno de ellos con base en el texto de Valdez (1999):

- Valor J. Se obtiene del total de palabras definidoras que fueron generadas por los participantes para definir el estímulo en cuestión o el término inductor. Este valor es un indicador de la riqueza semántica de la red, así a mayor cantidad de palabras definidoras mayor será la riqueza y viceversa.

- Valor M. Se obtiene multiplicando la frecuencia de aparición por la jerarquía obtenida para cada una de las palabras generadas por los participantes. Este valor es un indicador del peso semántico obtenido para cada una de las palabras definidoras obtenidas.
- Conjunto SAM. Este conjunto es un indicador de cuáles fueron las palabras definidoras que conforman el núcleo central de la red, y este es importante porque es el centro mismo del significado que tiene la palabra estímulo o el término inductor y en el caso de las representaciones sociales refiere al significado que atribuyen los participantes al objeto de representación. Siguiendo a Bravo (1991) citado por Valdez (1999), el autor demuestra que es más representativo del significado de un concepto, tomar quince palabras definidoras, como núcleo central de la red semántica.
- Valor FMG. Este valor se aplica a todas las palabras definidoras que conforman el conjunto SAM, para ello se aplica una regla de tres tomando como punto de partida que la palabra definidora con el valor M más grande es la que representa el 100%. Este valor indica la distancia semántica que hay entre las diferentes palabras del conjunto SAM a través de porcentajes.

Así, por cada uno de los grupos se hizo lo siguiente, en la primera pestaña (Imagen 1) se organizaron todos los datos obtenidos en el instrumento 1, por lo que quedaron organizados por dimensiones en el siguiente orden:

*Imagen 1.*

*Pestaña uno en Excel, datos completos por participante.*

¿Qué información conoces											
Datos del cuestionario		Campo de representación (Red semántica)							Información		
Fecha	Folio	3 Palabras que asocio con la frase: "Gestoría Intercultural (DyGI)"	Palabra 1 (la más importante)	Describe tu respuesta	Palabra 2 (medianamente importante)	Describe tu respuesta	Palabra 3 (la menos importante)	Describe tu respuesta	¿Cómo te enteraste sobre la carrera en DyGI? Puedes seleccionar varias casillas	¿Cómo te informas sobre asuntos relacionados con el Gestoría Intercultural?	
16 de ago	69	Sociedad, Cultura, Mundo	Sociedad	Ya que es donde se da	Cultura	La cultura se da	Mundo	Ya que en él es donde está la	Feria de carreras / Exposición de	Sitio web, Con docentes	
16 de ago	70	cultura, diversidad, aprendizaje	Aprendizaje	La licenciatura te da	Cultura	La licenciatura se da	Diversidad	La variedad en cuanto a mate	Por maestros/as, Por un/a amigo/a	Sitio web, Con compañeros, C/P	
16 de ago	71	Cultura, amabilidad, conocimiento	Cultura	Estaremos en contacto	Amabilidad	Ser una persona	Conocimiento	Debemos tener conocimientos	Guía de carreras, Sitios web	Redes sociales, Por correos de	
16 de ago	72	culturas, diversidad, trabajo social	trabajo social	esto porque siento que	culturas	ya que el término	diversidad	no creo que sea la menos imp	Guía de carreras	Redes sociales, Con docentes	
16 de ago	73	patrimonio, cuidar, investigar	patrimonio	se entiende lo que es	cuidar	hacer lo posible	investigar	se investiga sobre diversos fi	Guía de carreras, Sitios web	Sitio web, Redes sociales, Tele	
16 de ago	74	cultura, diversidad, conocer/aprender	cultura	ser gestora intercultural	diversidad	si no hay divers	conocer/apre	siempre en cualquier carrera	Guía de carreras, Por otros estudi	Redes sociales, Coloquios/ Col	
16 de ago	75	Horizontes, conocimiento, esfuerzo	Horizontes	Se debe tener una me	Conocimiento	Para lograr un bi	Esfuerzo	El campo laboral no es tan am	Sitios web	Sitio web, Con compañeros, C/P	
16 de ago	76	Confiable, idioma y palabra	Confiable	Alguien que esta abie	Palabra	Suele hablar de	Idioma	Un gestor intercultural habla	Guía de carreras	Sitio web, Redes sociales, Cor	

- **Datos del cuestionario.** Se incluyó fecha en que se aplicó el instrumento y folio que permitiera identificar al participante con sus respuestas para dar seguimiento durante la entrevista.
- **Sujeto.** Se colocó su pertenencia a un grupo étnico, lugar de nacimiento, edad, género, bachillerato, semestre y área que cursa o le interesa cursar.
- **Campo de representación.** Se organizaron cada una de las tres palabras asociadas el término inductor, así como su descripción ordenada por columna y según la importancia que le asignó cada participante.
- **Información.** Se acomodaron las siguientes preguntas y afirmaciones por columna ¿Cómo te enteraste sobre la carrera en DyGI?, ¿Cómo te informas sobre asuntos relacionados con el Gestor(a) Intercultural?, Señala qué información conoces sobre tu licenciatura, Señala qué información conoces sobre el campo laboral del Gestor (a) Intercultural.
- **Actitud.** El campo de actitud o de la valoración que dan los sujetos al objeto de representación se ahondó a través de las entrevistas.

Posteriormente, en una segunda pestaña se realizaron una serie de acciones que permitieron ordenar la información vinculada al campo de representación y mantener identificados a los participantes, por lo que se ordenó la información de folio, jerarquía otorgada, valor otorgado, las palabras definidoras y la argumentación de las respuestas.

Una vez que se organizaron los datos, se procedió a aplicar la función de Excel denominada “ordenar” y se hizo de modo alfabético ascendente, en este paso fue importante ampliar la función a todas las columnas de tal forma que no se perdieran o revolvieran los datos previamente ordenados por participante.

Realizar las acciones anteriores fueron fundamentales para identificar y agrupar palabras que pudieran ser normalizadas<sup>11</sup> y con ello obtener el valor M, del mismo modo fue fundamental leer las descripciones que hicieron los participantes a cada una de las palabras definidoras, puesto que esto permitió comprender si se hacía referencia al mismo concepto o a otro y en su caso poder normalizarlas, véase el siguiente ejemplo (Tabla 11): un participante colocó la palabra asociada *investigar* y otro la palabra *libro*, sin embargo sus definiciones permitieron normalizarlas en el término *investigar*, pues ambos refieren al proceso de investigar.

*Tabla 11.*

*Normalización*

<i>Palabra asociada</i>	<i>Descripción</i>	<i>Normalización</i>
<i>Investigar</i>	Se investiga sobre diversos factores.	Investigar
<i>Libro</i>	Tienes que leer mucho sobre diferentes cosas para saber	Investigar

Con dichos pasos se pudo obtener el valor J (Imagen 2) de cada grupo y mantener el orden de la información para posteriormente continuar con los cálculos.

*Imagen 2:*

---

<sup>11</sup> Se agruparon palabras que eran iguales ya sea que estuvieran en plural o singular, sinónimos, etc.

### Cálculo del valor J.

	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Término inductor Gestor (a) Intercultural					Valor J: 34		
2	Valor otorgado	Palabra asociada	Normalización	Argumentación de las respuestas		No.	Palabras normalizadas:	Palabras agrupadas
3	2	Administración	Administración	El gestor es aquel que se encarga de algo, ya sea una institución, un trabajo o un proyecto. Partiendo de ello, la labor de un Gestor Intercultural puede relacionarse con la administración.		1	Administración	Administración
4	2	Amabilidad	Amable	Ser una persona amable nos permite interacciones más sanas y amenas.		2	Amable	Amable
5	1	aprender	Aprendizaje	adquirimos conocimientos, vamos aprendiendo nuevas cosas		3	Aprendizaje	Aprender, aprendizaje, aprender

Posteriormente, en otra pestaña se procedió al cálculo del peso semántico (Imagen 3), el cual se obtuvo de multiplicar la frecuencia de cada una de las palabras dadas por los participantes por el valor otorgado según su jerarquía para después sumarlos de acuerdo a las palabras agrupadas; por ejemplo, la palabra normalizada *aprendizaje* tuvo una frecuencia en tres participantes y su valor fue inverso a la jerarquía otorgada, es decir que si el participante de folio setenta colocó la palabra *aprendizaje* en la jerarquía uno, el valor que le otorga según su importancia sería el tres por ser la más importante, al multiplicar la frecuencia uno por el valor tres nos da tres, al finalizar se suman los resultados por agrupación de palabras normalizadas, de esta manera la palabra *aprendizaje* tuvo tres frecuencias totales y un peso semántico de cinco.

Imagen 3:

### Cálculo del peso semántico

	A	B	C	D	E	F	G
1	Folio	Frecuencia	Jerarquía otorgada	Valor Otorgado	Palabra asociada	Normalización	Argumentación de las respuestas
2	89	1	3	1	aprender	Aprendizaje	adquirimos conocimientos, vamos aprendiendo nuevas cosas
3	70	1	1	3	Aprendizaje	Aprendizaje	La licenciatura te comparte conocimiento para posteriormente poner en práctica
4	74	1	3	1	Aprender	Aprendizaje	siempre en cualquier carrera o profesión es necesario estar consiente de que es necesario no dejar de aprender
5		3		5			

Enseguida (Imagen 4) se acomodó la información en una tabla con todas las palabras normalizadas, estas fueron ordenadas de mayor a menor de acuerdo con su valor M, se agregaron también la suma de su frecuencia, el porcentaje del Valor M de cada una de las palabras

normalizadas (para ello se aplicó con Excel una regla de tres tomando como cien por ciento la suma de todos los valores M), finalmente se calculó el Valor FMG que corresponde a la distancia semántica o separación entre palabras, que como enuncia Valdez (1999), se obtiene aplicando una regla de tres y tomando como cien por ciento la palabra definidora con el valor M más grande.

Una vez realizado esto se contaron las quince primeras palabras ordenadas de mayor a menor según su peso semántico con sus correspondientes cálculos de % de Peso semántico y su Valor FMG o distancia semántica, estas palabras conforman el núcleo de significado de cada una de las redes semánticas, mismas que se analizarán en el siguiente capítulo. El total de palabras evocadas por semestre (con sus respectivas frecuencias, peso semántico, distancia semántica) se pueden apreciar en el Anexo 3.

*Imagen 4.*

*Núcleo de la red semántica*

O	P	Q	R	S
Normalización	Frecuencia	Valor M (Peso semántico)	% Peso semantico	Valor FMG (Distancia semántica)
Cultura	13	33	21.1538462	100
Diversidad	8	16	10.2564103	48.48484848
Conocimiento	7	12	7.69230769	36.36363636
Ayudar	4	8	5.12820513	24.24242424
Comunicación	3	7	4.48717949	21.21212121

### **Sistematización de los datos: entrevista semiestructurada**

Para la sistematización de las entrevistas, estas se transcribieron en una hoja de Word, se ordenaron por semestre de forma ascendente, y en el orden de preguntas según el cuestionario. Con el fin de mantener el anonimato de los participantes se asignó a cada entrevista una clave, la cual se compone por el número de folio asignado el cuestionario, seguido de la identificación por género (F/M), y el semestre, por lo que quedaron de la siguiente forma Fno\_M/H \_Semestre, por ejemplo, F14\_M\_2.

Para iniciar con el análisis de las mismas se siguieron los planteamientos de Gibss (2013), así como de Taylor y Bogdan (1984), quienes plantean la importancia de codificar la información obtenida en el campo a través de códigos analíticos que vallan más allá de la descripción, pues estos son una guía o un foco para pensar en el texto, además afirman que es posible codificar actos y comportamientos, actividades, estrategias, significados, relaciones e interacciones, condiciones, consecuencias y entornos.

De acuerdo con Gibss (2013) para ahondar en los significados es importante hacerse las siguientes preguntas “¿Qué conceptos utilizan los participantes para comprender su mundo?, ¿qué normas valores, costumbres guían sus acciones?, ¿Qué significado o trascendencia tienen para los participantes?, ¿cómo son sus sentimientos?” (p. 73), lo anterior es de relevancia puesto que en esta investigación interesa conocer los significados que los estudiantes atribuyen al Gestor (a) Intercultural.

Taylor y Bogdan (1984) consideran que previo a la codificación se encuentra una fase de descubrimiento que implica buscar temas en los documentos de análisis, por ejemplo, en las entrevistas, a partir de examinar los datos de todos los modos posibles, por lo cual sugieren el siguiente proceso:

- 1) Leer y releer los datos completos.
- 2) Seguir las pistas de los temas, intuiciones e interpretaciones e ideas, para lo cual es necesario anotar ideas de reflexión en los márgenes.
- 3) Buscar temas emergentes, vocabulario, actividades recurrentes, significados profundos, sentimientos, para con ello hacer una lista tentativa de temas.
- 4) Elaborar tipologías para identificar temas, conceptos y teorías.
- 5) Desarrollar conceptos y proposiciones teóricas, aquí concuerdan con Gibss (2013) en pasar de la descripción a la interpretación analítica, para lo cual son necesarios los conceptos.

Para realizar lo anterior, se imprimieron las entrevistas y se inició con una lectura inicial, en una segunda lectura se encerraron conceptos usados por los participantes, se anotaron ideas en los márgenes, se identificaron temas, algunos sentimientos, cabe decir que la codificación en esta investigación fue cerrada “las categorías o conceptos que los códigos representan pueden provenir de las investigaciones publicadas, de estudios anteriores, de temas presentes el inventario de la entrevista, de corazonadas que usted puede tener sobre lo que está sucediendo, etc.” (Gibbs, 2013: p. 71).

#### **Capítulo 4: Análisis y resultados: Las representaciones sociales de los estudiantes sobre el Gestor(a) Intercultural**

El objetivo de este capítulo es analizar los resultados obtenidos a través de ambos instrumentos con el fin de profundizar en las representaciones sociales que comparten los estudiantes de los diferentes semestres sobre el Gestor(a) Intercultural, perfil que como se ha expresado es relativamente joven en la UNAM y es uno de los varios perfiles dentro del campo de la Gestión Cultural; es importante mencionar que los resultados solo corresponden al universo de la población participante, por lo cual no son datos generalizables a toda la población estudiantil.

#### **Condiciones de producción**

##### **Sujetos**

Las representaciones sociales siempre son elaboradas por alguien (Moscovici, 1979), es un conocimiento socialmente construido y compartido que adquiere su carácter de social en tanto emerge en grupos específicos quienes tienen experiencias, se comunican, poseen información y conocimientos que permiten su construcción; los sujetos reciben, elaboran y transmiten ese conocimiento por medio de la educación y la comunicación social (Jodelet, 1986).

En este caso son de interés los estudiantes universitarios que han elegido formarse como futuros Gestores Interculturales a través de cursar la LDYGI; a partir de la teoría de las

representaciones sociales, se tiene como fin acercarse a la comprensión de lo que los individuos y los grupos han construido sobre ciertos aspectos de la realidad:

“toda realidad es representada, es decir, apropiada por el grupo, reconstruida en su sistema cognitivo, integrada en su sistema de valores, dependiendo de su historia y del contexto ideológico que lo envuelve. Y esta realidad apropiada y estructurada constituye para el individuo y el grupo la realidad misma [Abric, 2001:12-13].

Por lo anterior, es necesario acercarse a la comprensión de quiénes son los estudiantes universitarios en diferentes momentos de su formación, pues son parte fundamental en la educación universitaria, y son quienes van construyendo ideas sobre el profesionista a partir de sus contextos.

Se reitera que la población con la que se trabajó es la población estudiantil inscrita en la carrera en Desarrollo y Gestión Interculturales en la sede de la Facultad de Filosofía y Letras en Ciudad Universitaria durante el periodo 2021-2 y el periodo 2022-1.

Por lo dicho, en este aparatado se presentarán algunas características que permiten tener un acercamiento a las características de los grupos participantes y a su contexto, lo que para Jodelet (1986) y Banchs (2000) se denomina como las condiciones de producción de las representaciones sociales.

### **Caracterización de la población según sus aspectos demográficos**

El individuo que elabora una representación social tiene relación con un grupo o una comunidad por lo que siguiendo a Jodelet (2008) es un individuo auténticamente social, además quienes construyen una representación no son sujetos pasivos que solo replican lo que les viene del exterior, sino que estos interiorizan y se apropian de las representaciones a la vez que intervienen en su construcción (Jodelet, 2008, como se citó en Cuevas, 2016).

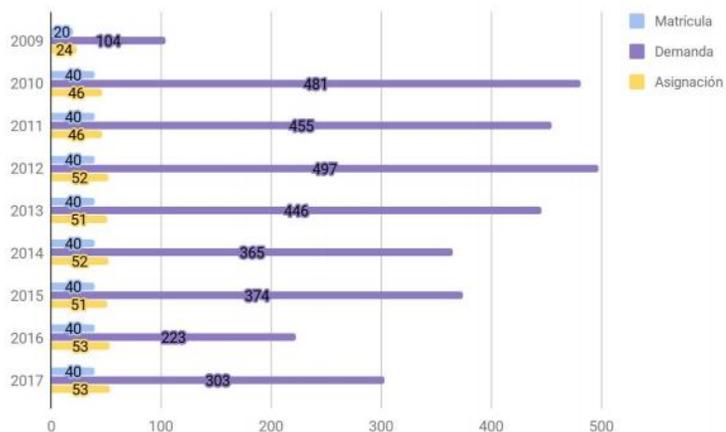
Los participantes de este estudio son estudiantes quienes ya han concluido con su educación básica obligatoria y han ingresado al nivel superior de educación formal, lo que implica que han pasado ya el proceso de elección de carrera profesional, pues ya se encuentran cursándola. Además se encuentran en una etapa de transición entre la adolescencia y la juventud; cabe decir que no hay una clasificación estándar sobre edades de la niñez, la adolescencia y la juventud, por ejemplo, las Naciones Unidas definen como jóvenes a las personas con edad de entre 15 a 24 años, y como niños a personas menores de 14 años, por su parte el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF s/a) comprende como adolescentes a los individuos de edad entre los 10 y los 19 años, en donde la etapa tardía comprende el rango de edad de los 17 a los 19 y podría extenderse hasta los 21.

Así, los sujetos de esta investigación entran en el rango de adolescencia tardía y juventud, siguiendo a Simkin, H., Azzollini, S. y Voloschin, C. (2014), basados en Berger (2002), Harter y Monsour (1992) y Papalia et al., (1992) la adolescencia es un período de transición entre la niñez y la vida adulta, y en él tienen lugar entre otros aspectos: la independencia progresiva de la familia; cambios importantes en el autoconcepto y la identidad personal que incluye roles sociales en torno a lo académico, lo laboral, lo familiar e, interpersonal.

A continuación, se presenta información respecto al número de estudiantes de la licenciatura con datos obtenidos de un diagnóstico realizado por la misma ante el cambio curricular, pero también de las estadísticas de la UNAM, aunque sólo están hasta el año 2017. La figura 6 muestra la matrícula, demanda y asignación mientras que la Tabla 12 muestra el número de estudiantes por generación.

*Figura 6.*

*Matrícula, demanda y asignación por año en la licenciatura en DyGI*



Obtenido de Diagnóstico del Plan de Estudios de la Licenciatura en DyGI (LDYGI, 2019).

*Tabla 12*

*Número de estudiantes por generación.*

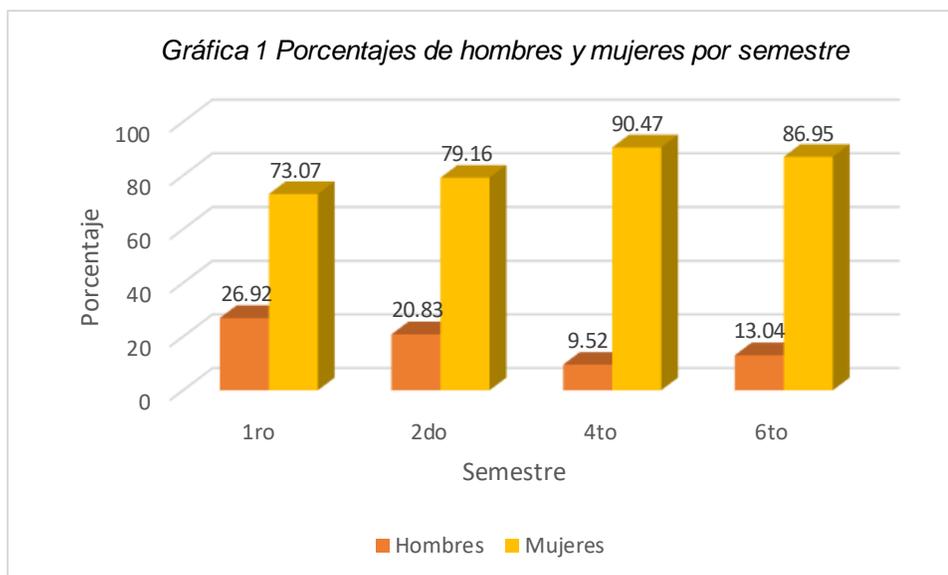
<b>Generación</b>	<b>Total de población</b>
2009	24
2010	46
2011	46
2012	52
2013	52
2014	52
2015	51
2016	53
2017	53
2018	54
2019	53
2020	64

2021

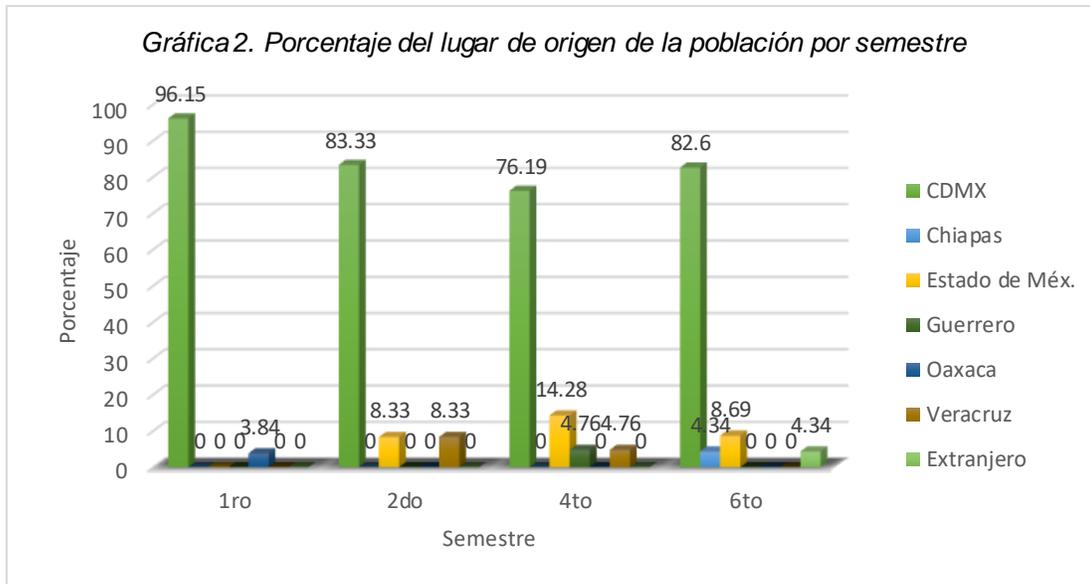
65

Obtenido de Diagnóstico del Plan de Estudios de la Licenciatura en DyGI (LDYGI, 2019) y completado con datos de Portal de Estadística Universitaria (UNAM- Coordinación de Sistemas (2008-2021) y datos de la Coordinación de la LDYGI (comunicación personal, 26 de agosto de 2021).

En específico en el estudio participaron 26 estudiantes de primer semestre, siendo el 27.65% del total de la población participante; 7 son hombres y 19 mujeres (Gráfica 1), todos nacieron en la Ciudad de México salvo una persona originaria del Estado de Oaxaca (Gráfica 2), su rango de edad fue de entre 17 a 29 años, siendo la edad promedio de 18 años (26.92%) (Gráfica 3).

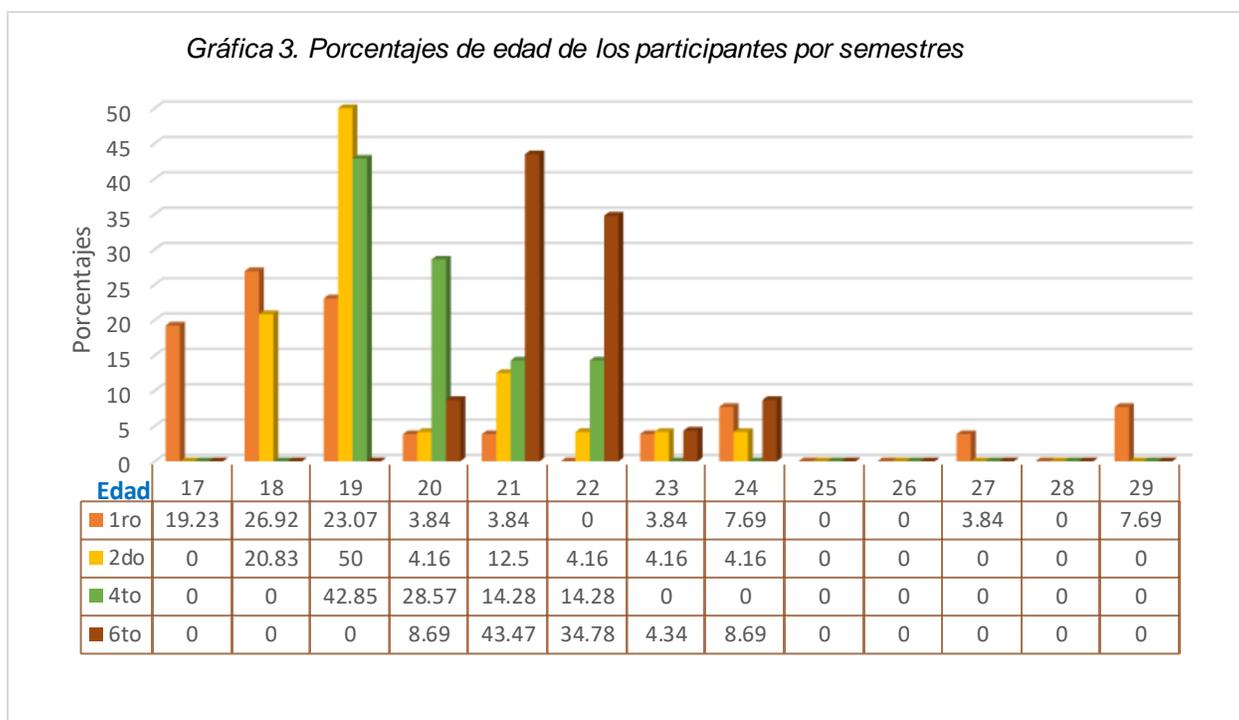


Por su parte, fueron 24 estudiantes de segundo semestre (25.53%) del total de la población participante, ninguno se reconoce perteneciente a algún grupo étnico; 5 son hombres y 19 mujeres (Gráfica 1), 20 estudiantes nacieron en la Ciudad de México, 2 son del estado de Veracruz y 2 del Estado de México (Gráfica 2), el rango de edad es de entre 18 a 24 años con edad promedio de 19 años (Gráfica 3).



En el caso del grupo de cuarto semestre participaron 21 estudiantes (21.27%), una persona se autoadscribe como afrodescendiente; 2 estudiantes son hombres y 19 mujeres (Gráfica 1); 16 son de la Ciudad de México y 5 de otros estados (Gráfica 2), su rango de edad fue de entre 19 a 22 años, siendo la edad promedio de 19 años (Gráfica 3).

Finalmente, participaron 23 estudiantes de sexto semestre (24.46%), siendo 20 mujeres y 3 hombres (Gráfica 1); 19 estudiantes nacieron en la Ciudad de México 3 en otros estados y 1 en el extranjero, aunque no se especifica el lugar (Gráfica 2); el rango de edad es de 20 a 24 años, siendo 21 años la edad promedio (Gráfica 3):



A partir de los datos es posible indicar que en todos los grupos predomina la población femenina, por lo que el perfil del Gestor (a) Cultural es elegido en su mayoría por mujeres; así mismo en su mayoría nacieron en la Ciudad de México, pues en cada grupo los participantes representan el más bajo 76% y el más alto 96%, los otros estados de donde son originarios los jóvenes son, por orden de porcentaje, el Estado de México, Veracruz, Guerrero, Oaxaca, Chiapas y una persona nacida en el extranjero.

Del total de participantes solo una persona se reconoció como perteneciente a un grupo cultural étnico, por lo que la elección de esta carrera en Desarrollo y Gestión Interculturales no se vincula con pertenecer a alguna comunidad étnica como sucede en los casos de las Universidades Interculturales de los diferentes estados; el rango de edad del total de la población está entre 17 a 24 años, en donde en cada grupo la media corresponde con los años escolares estandarizados según la escuela básica, media y superior.

De la información obtenida en las entrevistas (Tabla 13) se resalta que los 19 participantes nacieron en la Ciudad de México de los cuales 16 son mujeres, nadie afirmó la pertenencia a un grupo étnico, y sólo tres participantes trabajan además de estudiar, aunque reconocen que su trabajo no se vincula con el quehacer y el campo del Gestor (a) Intercultural.

*Tabla 13.*

*Datos de los participantes en las entrevistas*

<i>Clave participante</i>	<i>Lugar de nacimiento</i>	<i>Origen Étnico</i>	<i>Trabajo</i>	<i>Semestre</i>
<i>F87_M_1</i>	CDMX	No	No	Primero
<i>F70_M_1</i>	CDMX	No	No	Primero
<i>F80_M_1</i>	CDMX	No	No	Primero
<i>F84_M_1</i>	CDMX	No	Sí	Primero
<i>F78_M_1</i>	CDMX	No	No	Primero
<i>F43_H_2</i>	CDMX	No	Si	Segundo
<i>F41_M_2</i>	CDMX	No	No	Segundo
<i>F01_H_2</i>	CDMX	No	No	Segundo
<i>F67_M_2</i>	CDMX	No	No	Segundo
<i>F57_M_2</i>	CDMX	No	No	Segundo
<i>F03_M_4</i>	CDMX	No	No	Cuarto
<i>F04_M_4</i>	Veracruz	No	No	Cuarto
<i>F30_M_4</i>	CDMX	No	No	Cuarto
<i>F31_M_4</i>	CDMX	No	Sí	Cuarto
<i>F17_M_6</i>	CDMX	No	No	Sexto
<i>F34_M_6</i>	CDMX	No	No	Sexto
<i>F07_M_6</i>	CDMX	No	Si	Sexto
<i>F10_H_6</i>	CDMX	No	No	Sexto
<i>F37_M_6</i>	CDMX	No	No	Sexto

### **Influencia familiar**

En el grupo de primer semestre hay tres alumnos que tienen padres con nivel escolar hasta la licenciatura, una del área de Humanidades y las Artes<sup>12</sup> y el resto del área de Ciencias Físico

---

<sup>12</sup> En este estudio se sigue la clasificación de las carreras por áreas de conocimiento y ocupación laboral de la UNAM (DGOAE, 2020).

Matemáticas y de las Ingenierías, dos estudiantes mencionaron que sus padres no cuentan con estudios de nivel superior y tampoco trabajan en el campo de la Gestión Cultural en cualquiera de sus ámbitos.

soy la primera que se va por esto de las ciencias sociales y humanidades, mis padres estudiaron en el politécnico y se fueron más por ingeniería y contabilidad, mi mamá es contadora publica, ahorita no ejerce, pero de repente le sale ahí trabajo y mi papá es ingeniero en telecomunicaciones y él si ejerce. F80\_M\_1

Los jóvenes de segundo semestre indicaron ser los primeros en ingresar a una licenciatura y no tener familiares que trabajen en el campo de la Gestión Cultural, tal como se aprecia en el siguiente testimonio: “No, soy el primero en mi ámbito familiar en tener como un contacto con una carrera” F1\_H\_2

En el cuarto semestre dos alumnos mencionaron ser los primeros en ingresar a una carrera de sus núcleos familiares, la madre de una participante tiene carrera en el área de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías, y en este grupo hubo una persona con un familiar que se desempeñen en el ámbito de la Gestión en este caso Cultural, pues realizó estudios sobre dicho campo en el nivel universitario en la Licenciatura de Arte y Patrimonio Cultural de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

“mi tía igual estudio Antropología Social [Arte y Patrimonio Cultural] en igual en la UACM [Universidad Nacional Autónoma de México] y pues ella tiene compañeros investigadores y se van más hacia la gestión” F31\_M\_4.

En el grupo de sexto semestre una persona mencionó ser la primera en ingresar a la universidad, del resto de participantes no se cuenta con la información académica de los padres,

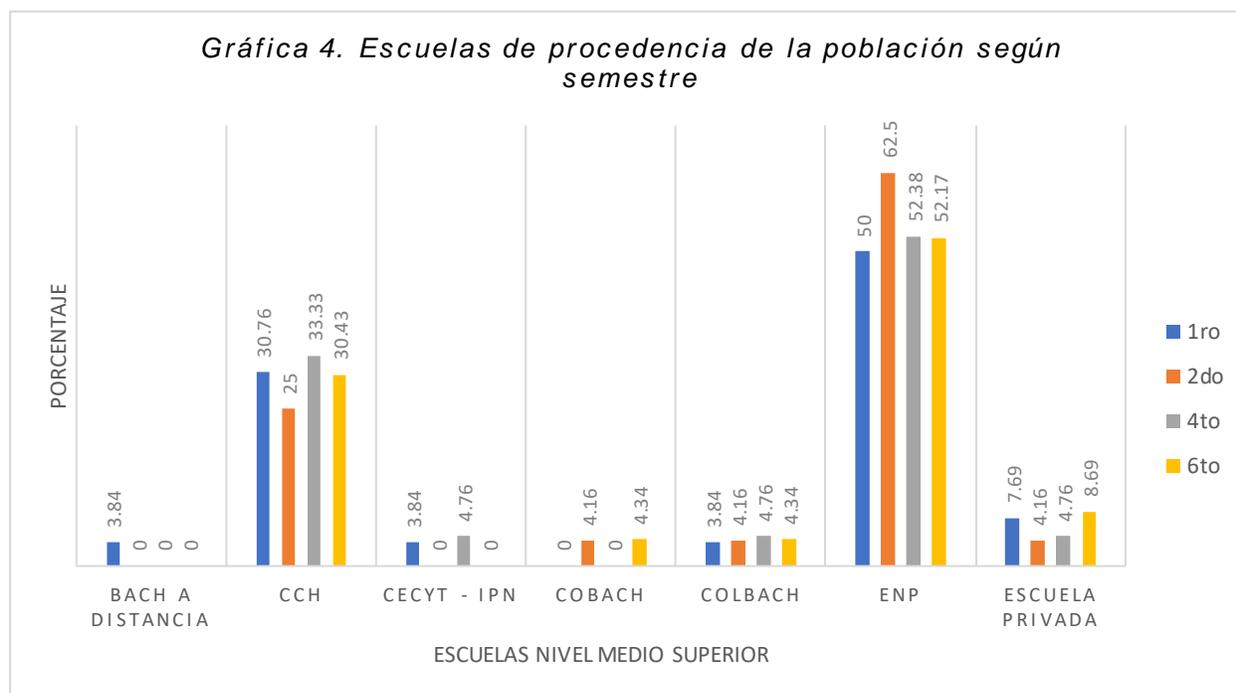
---

todos comentaron que ninguno de sus familiares trabaja en el campo de la Gestión Cultural. Con los datos anteriores posible afirmar que no existió ninguna influencia familiar en la elección de carrera.

### **Características académicas**

A continuación, se describen los datos de las escuelas de Nivel Media Superior de las cuales provienen los estudiantes participantes en el cuestionario, como puede observarse en la Gráfica 4, la mayoría egresó de la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM pues el rango de porcentajes está entre el 50 y el 62.5%, seguido por el Colegio de Ciencias y Humanidades de la UNAM con un rango de 25 a 33.33%.

Así mismo es posible apreciar que en cada grupo hay al menos un estudiante proveniente de alguna otra escuela pública, por ejemplo, del Bachillerato a Distancia del Gobierno del Distrito Federal, del centro de Estudios Científicos y Tecnológicos del IPN, de los Colegios de Bachilleres, de algún Bachillerato Estatal, pero también se encuentran en cada grupo al menos un estudiante de escuelas de Nivel Medio Superior privadas.



En relación con los datos de las entrevistas se destaca que quienes participaron son alumnos de alguna escuela de Nivel Medio Superior de la UNAM, siendo también el mayor número provenientes de alguna Escuela Nacional Preparatoria (14 estudiantes) y de diferentes sedes del Colegio de Ciencias y Humanidades (5 estudiantes).

De los 19 participantes tres estudiantes hicieron examen para ingresar a la licenciatura en DyGI dado que hicieron cambio de carrera, los 16 restantes aplicaron su pase reglamentado, en todos los casos su primera opción fue DyGI del Área de las Humanidades y las Artes.

Como segunda elección de carrera la distribución queda en su mayoría en el Área de las Ciencias Sociales con las licenciaturas en Historia (5), Antropología (3), Ciencias de la Comunicación (2), Sociología (1), Geografía (1), Posteriormente en el Área de Humanidades y las Artes con las carreras en Lengua y Literaturas Hispánicas (2), Estudios Latinoamericanos (1), Artes Visuales (1), del Área de las Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud la carrera en Psicología (1), y 2 alumnos no especificaron su segunda opción.

Algo que se puede observar con los datos es que muchas de las carreras elegidas como segunda opción son disciplinas que han sido tomadas en cuenta para la formación del Gestor Intercultural, principalmente la antropología, la historia, la sociología y la geografía, ya que como se especificó en el capítulo dos esta es de carácter interdisciplinar, así puede verse en su malla curricular en materias como Cultura y sociedad, Sociopolítica y diversidad cultural, Historia y geografía del patrimonio cultural mexicano, entre otras.

### **Ser un Gestor(a) Intercultural (motivos)**

Respecto a si su elección inicial fue formarse como Gestores Interculturales, aunque todos afirmaron su deseo por ingresar a la carrera en las opciones de pase reglamentado, no todos deseaban ingresar a esta formación, aunque sólo es el caso del grupo de primer semestre, pues en él 3 estudiantes optaron por esta licenciatura por circunstancias de distancia, tiempo y económicas, aunque su deseo era formarse en otro ámbito:

Iba a entrar a una carrera que se llama Museografía y Restauración que es de [...] la Escuela Nacional de Conservación, Restauración y Museografía, pero por el COVID cancelaron la convocatoria, [...] entonces tenía el pase reglamentado, dije no pues no puedo desperdiciar mi pase. F87\_M\_1

Yo primero en la prepa quería Literatura Intercultural y le platicué a una amiga [...] y ella me dijo que había una carrera más o menos con el mismo nombre, pero aquí en la CDMX en Facultad de Filosofía y Letras F70\_M\_1

Un aspecto relevante para conocer a los sujetos que se hacen una representación inicial sobre los Gestores Interculturales fue el de indagar los motivos que tuvieron para formarse como tales profesionistas, pues en la elección profesional se ponen en juego las representaciones sobre el profesionista y la carrera, siguiendo a González (2007, como se citó en Vázquez y Fonseca,

2015), los individuos hacen una valoración durante dicho proceso según las posibilidades que les brinda el contexto histórico-social, y se puede decir que también según la información con la que cuentan.

En los 4 grupos se identificaron 6 motivos que tuvieron los estudiantes para formarse como Gestores Interculturales (Tabla 14): Aprender una lengua indígena, la duración de la formación profesional, insertarse en el ámbito laboral de la Gestión Cultural artística, trabajar en comunidades, trabajar con población indígena, por su carácter interdisciplinario.

*Tabla 14. Motivos para ser un Gestor (a) Intercultural*

<i>Semestre</i>	<i>1ro</i>	<i>2do</i>	<i>4to</i>	<i>6to</i>	<i>Total</i>
<i>Aprender una lengua indígena</i>	2	2			4
<i>Formación interdisciplinar</i>	1	1	3		5
<i>Duración de la formación</i>	1			1	2
<i>Laborar en Gestión Cultural Artística</i>	1	1	1	1	4
<i>Trabajo en comunidades</i>		1		2	3
<i>Trabajo con población indígena</i>				1	1

En el grupo de primer y segundo semestre el motivo que más predominó fue el aprender una lengua indígena, mientras que para el grupo de cuarto semestre fue la formación interdisciplinaria, finalmente para los de sexto semestre el motivo esencial fue el trabajo del Gestor en comunidades.

Una primera reflexión que se puede desprender de los datos es que a la mitad de la población total participante le llamó la atención la formación interdisciplinar por dos razones, una porque en algunos casos tenían intereses en diferentes disciplinas, principalmente del área de Humanidades y Sociales, y la otra parte porque tenían indecisión en la elección de carrera, como se puede apreciar en los siguientes testimonios:

Me interesó fue que tiene varias disciplinas, tienes algunas materias de derecho historia, antropología, sociología, entonces me interesó mucho eso. F80\_M\_1

Voy a ver a dónde me lleva esta carrera de tres años, es como decir “voy a lo inseguro” porque no sé, no conozco a nadie que haya estudiado esto ¿no? F31\_M\_4

Estaba muy perdida en pocas palabras, que, yo, yo lo había comprendido, que iba a ser como un enfoque más como al tipo artístico, de la gestión en el arte, pero también poniendo al individuo como primero, no solamente a la obra sino a base del individuo, entonces pues ya conforme fui entrando en el primer semestre, luego la pandemia y así fue que viendo que el enfoque era más hacia lo social y lo humanístico ¿no? F67\_M\_2

Así mismo puede observarse que hay algunas imágenes e ideas iniciales sobre elementos relacionados con el Gestor (a) Intercultural que tienen que ver con la formación que recibe (formación interdisciplinar, aprender una lengua indígena y el tiempo breve de formación que son tres años comparado con otras carreras que al menos son de 4 a 5 años), y con su campo laboral (trabajo con comunidades, con población indígena y trabajo en el ámbito de la Gestión Cultural artística, que como se vio en el capítulo dos también están otros ámbitos de la Gestión), así mismo se puede percibir una idea del trabajo con culturas indígenas.

Estuve trabajando [en un museo] y me gustó muchísimo y o sea me metieron como a varios cursos de manejo de obras, estuve con una gestora cultural apoyándola, entonces le pregunté que había tomado para estar allí, pero me dijo que ella había estudiado en la universidad de la Comunicación lo de Gestión Cultural y pues yo empecé a buscar por ahí. F78\_M\_1

Me llamó la atención que la duración para estar titulado fuera así o sea súper cortita en comparación a las otras. F84\_M\_1

Según yo era el único [perfil profesional] que en ese momento le daban lenguas indígenas F43\_H\_2

Los rasgos identificados en las motivaciones de los estudiantes, tanto los de formación como los del campo laboral se pueden caracterizar a su vez como el inicio del desarrollo de una identidad profesional, pues esta como configuración subjetiva requiere de motivos profesionales y personales (García & Marcos, 2005, como se citó en Vázquez y Fonseca, 2015).

## **Contexto**

### **Contexto social de formación**

Hay dos elementos particulares que nombrar respecto al contexto por el que atraviesan los estudiantes que participaron en este estudio, por un lado, la presentación de la propuesta de cambio curricular de su plan de estudios, y por el otro la situación de la pandemia como parte del contexto más amplio. A continuación, se describen ambos elementos.

La licenciatura comenzó en el año 2012 un proceso de evaluación cuando la coordinación de la misma solicitó a la Dirección General de Evaluación Educativa (DGEE) un proceso de consulta entre profesores y alumnos que obtuvo sus resultados en el mes de junio de 2013. En el documento presentado por la DGEE se explicitan las características del plan de estudios, el método usado para generar el instrumento de opinión, así como resultados, conclusiones y recomendaciones para sus futuras modificaciones, pero desde un punto de vista técnico (2013: 3).

Es en el año 2019 cuando se inicia un proceso entre grupos de estudiantes y profesores para pensar las necesidades que deben quedar resueltas y plasmadas en la posible modificación curricular, puesto que a 12 años de emprenderse se han constituido saberes en común sobre la profesión, sobre todo ante un campo nuevo como el de la gestión cultural, de los 4 grupos es al de sexto semestre el

que participa de manera directa, mientras que los otros sólo conocen el resultado de la modificación, en ese tipo aún en proceso de aprobación.

Por otro lado, en el año 2020 fue el inicio de un periodo de incertidumbre para la humanidad por la nueva enfermedad del coronavirus COVID-19, dada su expansión y los efectos en la salud fue declarada como pandemia el 11 de marzo de ese mismo año por la Organización Mundial de la Salud (OMS), de esta forma se exhortó a los gobiernos y a toda la sociedad mundial a tomar medidas de seguridad ante las probabilidades de adquirir la enfermedad, entre las acciones que se llevaron a cabo se encuentra el cierre presencial de las universidades y las escuelas de nivel medio superior y de educación básica,

Tal es el contexto general que les tocó a los participantes de este estudio, pues el grupo de primero y segundo iniciaron sus estudios universitarios de forma remota; mientras que el grupo de cuarto semestre estuvo en el trance de presencial a remoto, y sexto semestre, además de vivir la toma de la Facultad de Filosofía y Letras en el 2019, le tocó el regreso a su formación de manera virtual en el marco de la pandemia, siendo el grupo que tuvo un poco más de tiempo de formación presencial.

“La transición fue abrupta y las políticas educativas fueron muy variables. Buena parte de los países latinoamericanos suspendieron las clases e implementaron programas para mantener la escuela o la universidad “a distancia”, ya sea a través de plataformas digitales, televisión, radio, o por medio de materiales impresos” (Quezada, 2020, como se citó en Dussel, I., 2020: p. 4).

### **La vida cotidiana escolar durante la pandemia**

Dado lo anterior, si las representaciones sociales son construcciones sociales que se van desarrollando en un contexto determinado en la vida cotidiana de intercambios, de comunicación, de compartir y recibir información, es necesario conocer cómo se han llevado a cabo esos intercambios y esa comunicación en medio de su formación durante la pandemia, pues aún a

distancia forma parte de su vida cotidiana, para Berger y Luckmann (1968) no se puede existir en la vida cotidiana sin interactuar y comunicarse continuamente con otros.

Así en las entrevistas se encontraron elementos para indagar acerca de cuáles son estos medios a través de los cuales se comunican. En el caso del grupo de primer semestre, dicho aspecto fue difícil de indagar ya que se realizó el trabajo de campo con ellos durante la primera semana de ingreso a clases, por lo que la relación con su comunidad escolar era inicial, de este modo no contaban con la información suficiente para describir su cotidianidad.

En el grupo de segundo semestre 5 alumnos afirmaron mantenerse en contacto principalmente con sus pares a través de redes sociales sobretodo whatsapp y zoom, dos personas mencionaron mantener contacto con los profesores a través de correo electrónico y zoom y una persona mencionó contacto también con el coordinador a través de correo electrónico:

Con los compañeros por whatsapp, redes sociales, la otra vez platicábamos que por ejemplo si hubiera sido esta situación antes [previo a la pandemia], que no hubiera teléfonos, computadoras y todo, no podrías comunicarte por la situación de la pandemia, incluso menos podrías continuar la Carrera. F43\_H\_2

Al igual que para el grupo anterior, para cuarto semestre el medio más utilizado para comunicarse con sus compañeros fue WhatsApp, así lo afirmaron todos los entrevistados, posteriormente se mencionaron las clases a través de la plataforma de zoom (3), y comentaron que el contacto con sus profesores es principalmente por correo electrónico y con algunos por WhatsApp:

Estamos todos, toda la generación en un solo grupo de what's app y ahí la verdad es que hay una convivencia bien padre, lo que sí no puedo negar es que mi generación DyGI es muy comprensiva, muy buena onda, no sé cómo expresarlo que al final pues sí, nos llevamos muy bien. F31\_M\_4

Finalmente, en el último grupo de sexto semestre, los cinco alumnos comentaron que la convivencia y la comunicación se dan principalmente por las clases a través de la plataforma de zoom, en segundo lugar, cuatro mencionaron el WhatsApp como una red importante que les permite mantenerse comunicados, y en tercer lugar el correo electrónico y el Facebook. En este grupo la diferencia es que comentan de manera explícita reuniones no sólo para clases, sino a modo de convivencia y para resolver inquietudes.

En la pandemia no las he visto pero hemos hecho videollamadas, entonces pues así nos reunimos varios y pues platicamos y así, y también con los profesores y la coordinación. F17\_M\_6

Como se puede notar las tecnologías digitales han permitido continuar con una comunicación entre los actores escolares en medio del confinamiento, así hay un incremento principalmente en el uso de las redes sociales asincrónicas como WhatsApp y de plataformas sincrónicas como la plataforma de Zoom, ya sea para encuentros formales como el de la enseñanza, así como informales, por ejemplo intercambios de información y charlas, Siguiendo a Dussel (2020) durante esta educación a distancia “los audios funcionan como un punto de contacto, un modo de encontrarse pese a la distancia, de sostener la conversación de la que se hablaba antes” (Dussel, I., 2020: p. 11).

Estas formas de interacción se pueden ver mayormente fortalecidas en los grupos conforme avance de semestre, esto podría deberse a que tuvieron un contacto inicial previo a la pandemia y que durante su formación a distancia les ha permitido seguir en comunicación:

Es por what's app y de vez en cuando hacemos videollamadas, por ejemplo, ahorita que estamos haciendo cosas como de la graduación que estamos planeando el siguiente año o lo del plan de estudios que se estaba viendo el cambio, entonces hacíamos videollamadas. F17\_M\_6

Es posible observar que los jóvenes como grupos se han mantenido a través de lazos sociales en su entorno histórico-social, Para Wagner la (2011) los lazos sociales generan similitud de conocimiento para una interacción significativa.

Además, como lo apunta Jodelet (1986) para la comprensión de una representación social además de conocer al sujeto y el contexto de producción, también es necesario identificar las comunicaciones mediante las que circulan (Jodelet, 1986:474-475), y no olvidar que los individuos no son sujetos pasivos que sólo reciben información, sino que son activos y por ende capaces de darles un significado, tal como lo expresó Moscovici:

“La comunicación nunca se reduce a transmitir los mensajes originales o a transportar informaciones inmutables, sino que diferencia, traduce, interpreta, combina, así como los grupos inventan, diferencian o interpretan los objetos sociales o las representaciones de los otros grupos (1979: p. 18).

### **La información de los estudiantes sobre el Gestor(a) Intercultural**

La dimensión de información es importante porque influye en la representación que los sujetos construyen, recuérdese siguiendo a Moscovici que la dimensión de información (1979) se vincula con la organización de conocimientos que tienen, en este caso los estudiantes respecto al Gestor (a) Intercultural, mismo que es el objeto social de representación. Para Cuevas (2016) esto implica indagar con qué información cuentan los sujetos sobre el objeto de representación y cuáles son los medios por los cuáles se informan del mismo.

En este sentido se buscó analizar dos categorías principales las fuentes de información y los conocimientos que tienen los participantes respecto al objeto de representación. En el caso de las fuentes de información se indagó sobre dos momentos particulares: los medios por los cuales tuvieron su primer contacto con el objeto de representación y el cómo se informan en el presente

sobre el mismo, pues es un indicador de en dónde hay y circula información sobre el objeto; en la segunda categoría se enfatizó sobre los conocimientos que tienen sobre la formación que le brindan el Gestor (a) Intercultural y sobre su campo laboral, pues el primero es de donde se perfila y el segundo es en donde se inserta como profesionista.

Cabe destacar que en el cuestionario cada categoría de la dimensión de información era respondida bajo múltiples opciones, por lo que cada una tiene un porcentaje respecto al cien por ciento de alumnos; por ejemplo, en la pregunta relacionada al primer contacto que tuvieron los estudiantes con el objeto de representación, cada uno podía elegir una o más de las siguientes opciones: guía de carreras de la UNAM, algún sitio web, por un amigo, por un maestro, por la feria de carreras, etc.

De esta forma, por ejemplo, el inciso guía de carreras de la UNAM fue consultado por el 73.1% del 100% de alumnos del grupo correspondiente (primero, segundo, cuarto o sexto). Así es como deben de leerse los porcentajes en adelante, de toda la dimensión de información en relación con los cuestionarios.

### **Primer contacto con el objeto de representación**

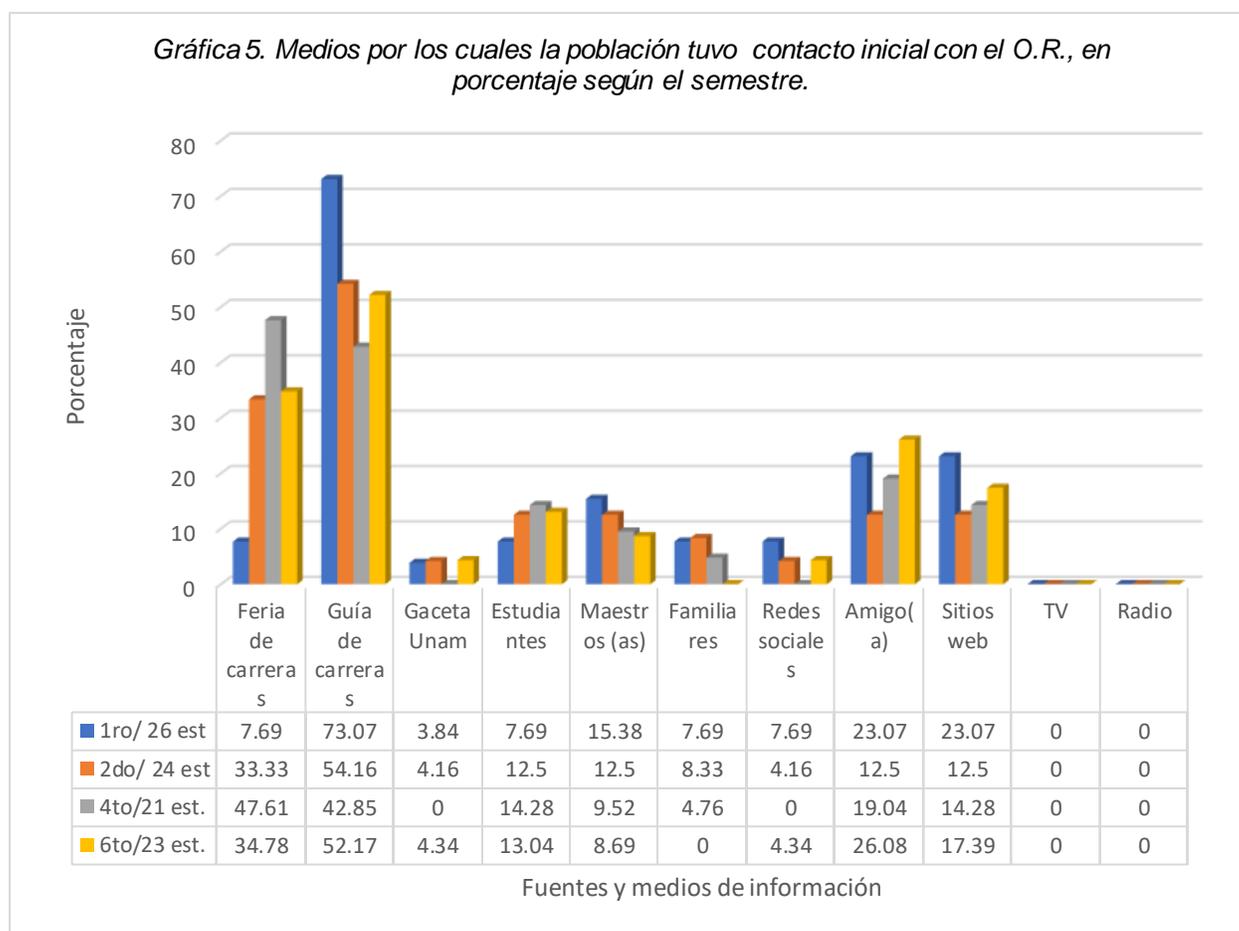
Se encontró que la mayoría de los estudiantes de primer semestre tuvo un acercamiento inicial con este perfil profesional de la LDyGI, principalmente a través de la guía de carreras de la UNAM (73.1%), seguido por algún sitio web (23.1%), por un amigo (a) (23.1%), y en menor proporción por la Gaceta UNAM (3.8%), (Gráfica 4).

Por su parte para el grupo de segundo semestre también el primer contacto con este perfil fue a través de la guía de carreras de la UNAM (50%), seguido por algún evento como feria de carreras (33.3%) y en último lugar la Gaceta UNAM (3.8%), (Gráfica 4)

En cuanto al grupo de cuarto semestre, el medio de primer contacto fue alguna feria de carreras en su escuela (47.6%), seguido por la guía de carreras de la UNAM (42.9%), y en el

porcentaje más bajo por familiares (4.8%), cabe decir que en este caso la Gaceta UNAM tiene un porcentaje de cero (Gráfica 4).

Finalmente, el grupo de sexto semestre tuvo un acercamiento inicial con el Gestor (a) Intercultural a través de la guía de carreras de la UNAM (47.8%), seguida de feria de carreras (34.8%), y en último resultado por el resultado de un examen propedéutico (4.3%), (Gráfica 5).



Los datos arrojan que uno de las fuentes de información en donde se contiene información de este perfil profesional o del Gestor Intercultural es principalmente en la Guía de carreras de la UNAM, pues en tres de los grupos fue el primer contacto el objeto social con porcentajes arriba del 50%, mientras que en el grupo de cuarto semestre quedó en segundo lugar con un 42.9%.

Otra de las fuentes importantes de información fueron las ferias de carreras que se realizan en las escuelas de Nivel Medio Superior de donde provienen los estudiantes, para el grupo de segundo dicha fuente representó el 33.33%, para el de sexto 34.8%, en ambos casos quedando como segundo lugar, y en primer lugar para el de cuarto semestre con 47.6%.

Al ser el objeto de representación novedoso es posible percibir a través de los datos que es desconocido en los medios de información tradicionales como lo es la TV y la Radio, pues sus porcentajes quedan en 0%. Sin embargo, sí se detecta información en la sociedad no sólo en el ámbito universitario, pues estudiantes de los diferentes grupos mencionaron como medios, sitios web, familiares y amigos como primeras fuentes de información.

En cuanto a los datos obtenidos a través de las entrevistas (Tabla 15), se encontró que al igual que en los cuestionarios la guía de carreras fue el medio principal de información con la cual los jóvenes tuvieron su primer contacto con el objeto de representación, pues de los 19 participantes 6 tuvieron esa fuente principal, seguida de las ferias de carreras, aunque en este último caso sólo se presentan los casos en el grupo de cuarto y sexto semestre.

Se considera que lo dicho es debido a que fueron los grupos que ingresaron a la licenciatura previo a la pandemia, por lo cual pudieron asistir a estos eventos, por su parte es en los grupos de primero y segundo en donde aparece el internet como su principal fuente de información, esto se considera también guarda relación con el confinamiento, pues el internet se convierte en un medio primordial de información.

Tabla 15. Fuentes y medios de información del primer contacto con el objeto de representación

<i>Grupo semestre</i>	<i>1ro</i>	<i>2do</i>	<i>4to</i>	<i>6to</i>	<i>Total</i>
<i>Conocida</i>	1	1			2
<i>Amigos</i>	1			1	2
<i>Guía de carreras</i>	2	2	2	1	7
<i>Feria de carreras</i>			2	2	4

<i>Examen ProUNAM</i>			1	1
<i>Internet</i>	1	2		3

Yo había investigado en el catálogo de la UNAM en línea, y ahí vienen las opciones e iba buscando de acuerdo a los perfiles que habían, tanto de ingreso como de egreso ¿no?, los conocimientos que debes tener antes y los que puedes obtener después al finalizar la carrera, [...] y también lo que hacen de algunos eventos en el CCH, o algunas exposiciones que se ponen en la explanada [ferias de carreras]. F37\_M\_6

Fue prácticamente porque yo estuve investigando [...] pues todos los planes de estudio que estaba manejando la UNAM, entonces ahí te desglosan todas las carreras y los perfiles lo que vas a ser y la que me llamó la atención fue la de Desarrollo y Gestión Interculturales por lo intercultural. F67\_M\_2

En el caso de tres estudiantes, 2 de primer semestre y una de sexto, mencionaron que la fuente de información fueron amigos

Una amiga de mi mamá me dijo que había una carrera que se parecía a la que yo quería estudiar, me dijo "investiga está en la Facultad de Filosofía y Letras, es muy chiquita, no me acuerdo cómo se llama, pero investiga, este tiene que ver algo con Gestión Cultural" algo así me dijo. F87\_M\_1

### **Medios de información actuales de la población participante**

Respecto al presente, a cómo se mantienen informados acerca de asuntos relacionados con el Gestor(a) Intercultural, la población de primer semestre colocó como principal fuente de información los sitios web, es decir la búsqueda por internet (69.2%)<sup>13</sup>, seguido por docentes

---

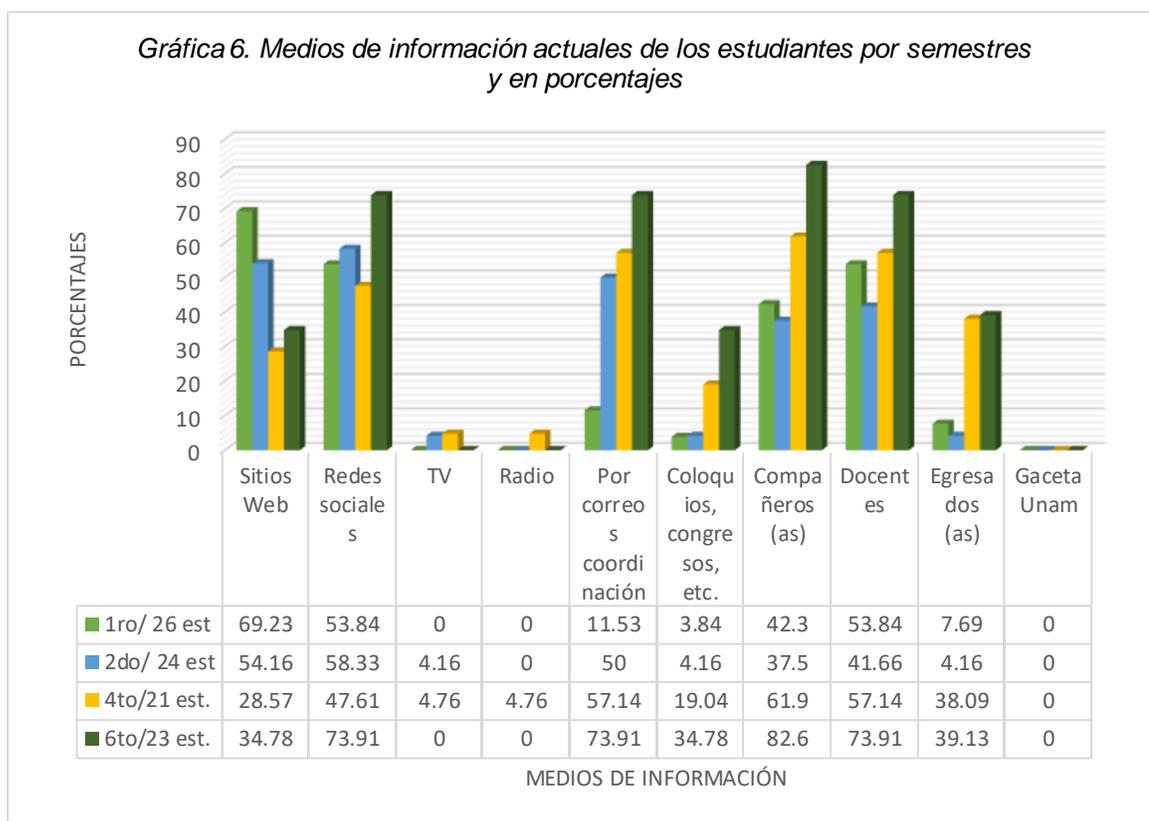
<sup>13</sup> Los números entre paréntesis que aparecen corresponde al porcentaje de alumnos por cada rubro, es decir que en cada inciso se maneja sobre el cien por ciento. Por ejemplo, del 100% de la población 73.1% tuvo contacto inicial con el perfil del Gestor (a) Intercultural a través de la Guía de carreras de la UNAM.

(53.8%) y redes sociales (53.8%), con el porcentaje menor en coloquios, congresos o eventos relacionados (7.7%) (Gráfica 5).

El grupo de segundo semestre colocó como principal fuente de información redes sociales (58.3%), sitios web (54.2%), y como fuente menos importante en igual porcentaje (4.2%) a egresados, televisión y el rubro que incluye coloquios, congresos o eventos relacionados (Gráfica 5).

Por su parte, la población de cuarto semestre colocó como principal fuente de información a otros compañeros (as) (61.9%), docentes (57.1%) y correos institucionales de la coordinación de la LDyGI (57.1%) y en menor porcentaje la Gaceta UNAM (0%) (Gráfica 5).

Finalmente, los participantes de sexto semestre colocaron como principal fuente de información a sus pares (82.6%), seguido en igualdad de porcentajes (73.9%) docentes, redes sociales y por correos institucionales de la coordinación de la LDyGI y en menor porcentaje coloquios, congresos o eventos relacionados (34.8%) (Gráfica 5).



En general es posible apreciar en todos los grupos que los medios tradicionales como la televisión y la radio presentaron a excepción del grupo de cuarto y sexto un porcentaje de 0%, aun así, para esos grupos representó menos del 5%, en este caso la Gaceta UNAM se une a los porcentajes en 0%.

Respecto a los medios más importantes se pueden detectar diferencias entre los grupos, pues mientras que para los grupos de primero y segundo, los sitios web y las redes sociales tienen el porcentaje más alto de entre el 53.8% y el 69.2%, para los grupos de cuarto y sexto semestre las fuentes de información relevantes se vuelven los propios pares y los docentes con un porcentaje de entre 57.1% y 82.6%.

Esto habla de dos cosas relevantes, el punto de saturación que encuentran en los sitios web y las redes sociales, es decir en donde la información no aporta nada nuevo y, por otro lado, por el

sentido que se incrementa de comunidad entre estudiantes y profesores, en donde son ellos quienes van siendo contenedores y difusores de la información.

De acuerdo con los datos de las entrevistas los medios actuales de información y según la distribución de los mismos (Tabla 16), es posible apreciar que las fuentes de mayor consulta son la página de la FFYL-DyGI y la red social Facebook; al igual que en el cuestionario es posible observar una distribución distinta según el semestre en que se encontraba cada grupo, pues en el caso del grupo de primer y segundo semestre, las fuentes más importantes para informarse son el internet, la página de la FFyL-DyGI y Facebook, mientras que para los de cuarto y sexto se vuelven centrales en la información principalmente compañeros y maestro, dejando en último a la Coordinación de DyGI.

*Tabla 16.*

*Medios y fuentes actuales de información.*

<i>Semestre</i>	<i>1ro</i>	<i>2do</i>	<i>4to</i>	<i>6to</i>	<i>Total</i>
Internet	2	1			3
Página de la FFyL-DyGI	2	2			4
Facebook	1	2		1	4
Profesores			2	1	3
Compañeros			1	2	3
Coordinación			1	1	2

Pues en realidad, así como que saber en dónde encontrar pues está como complicado ¿no?, entonces pues en la página de la facultad y pues solo ahí hay algo.

F84\_M\_1

Yo creo que hasta ahorita ha sido más con las personas con algunos profesores y profesoras que conozco más que algunos egresados y egresadas que se han acercado con nosotros. F17\_M\_6

La importancia que tienen las tecnologías digitales no es sólo que contengan información, sino que ante el confinamiento han abierto posibilidades a grupos e individuos para comunicarse, ya que son herramientas multimedia que tienen como característica principal ser contenedoras y mediadoras de información.

Los agentes gracias a las tecnologías digitales no son únicamente consumidores de información sino también productores, situación que no ocurre por ejemplo en los medios convencionales como la radio y la tv, en síntesis se afirma que durante el confinamiento los estudiantes han mantenido comunicación mediada por plataformas digitales y a largo plazo se han vuelto productores y contenedores de la propia información sobre el objeto de representación, pues tales tecnologías operan como un medio por el cual se produce, transmite, adquiere y modifica la información (Feltrero, 2007: p. 32).

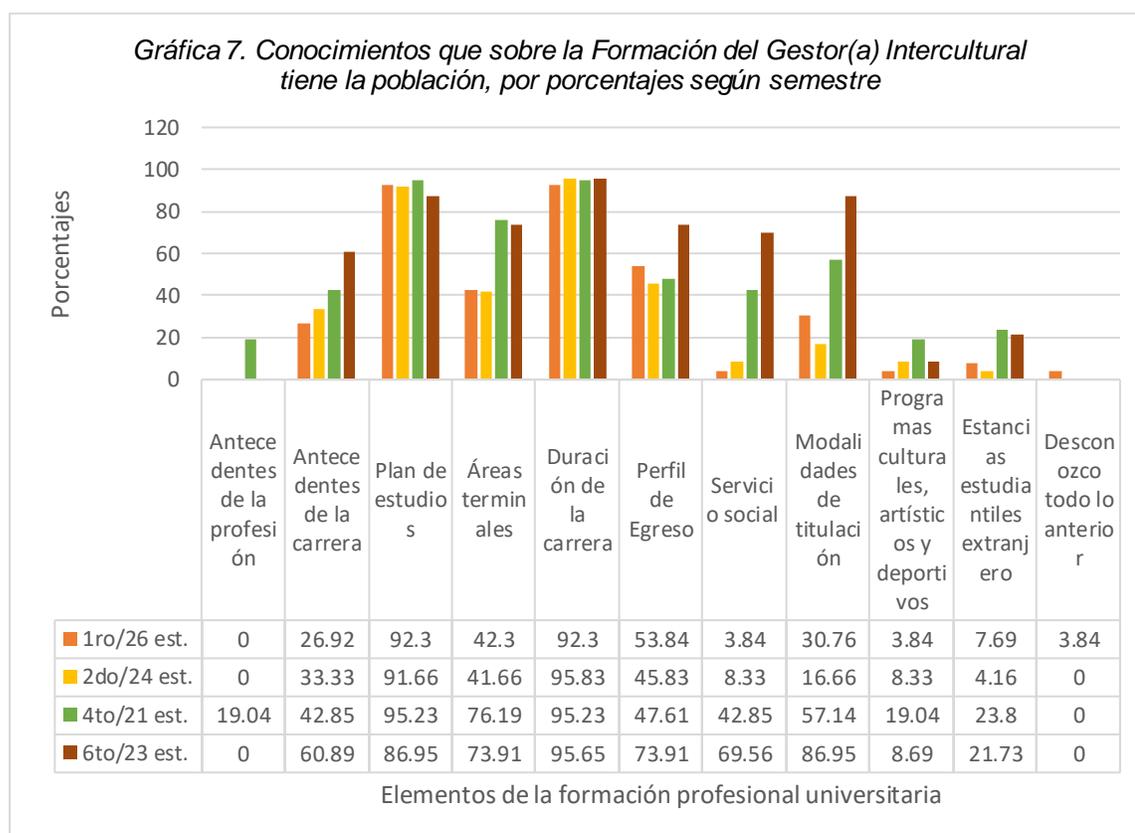
### **Conocimientos sobre el Gestor (a) Intercultural**

Respecto a los conocimientos que tienen los estudiantes acerca del Gestor Intercultural se indican dos grandes temas: la formación que recibe dentro de la LDyGI y el campo laboral, pues para el desarrollo de cualquier profesionalista del ámbito universitario se requiere de una formación y de su posterior desempeño en el campo laboral.

### **Conocimientos sobre la formación que tienen los Gestores Interculturales**

Respecto a la formación profesional universitaria, en el contexto educativo de la licenciatura; los estudiantes de los diferentes grupos coincidieron en tener mayores conocimientos principalmente sobre el plan de estudios (primer semestre 92.3%, segundo semestre 91.7%, cuarto semestre 95.2%, sexto semestre 87%), así como de la duración de la carrera (primer semestre 92.3%, segundo semestre 95.8%, cuarto semestre 95.2% y sexto semestre 95.7%), (Gráfica 7).

Mientras que solo el 19.94% del grupo de cuarto semestre, afirmó conocer algo respecto a los antecedentes de su profesión, en el resto de grupos el porcentaje fue de 0%. Respecto a los porcentajes más bajos los rubros fueron los antecedentes de la profesión, los programas culturales, artísticos y deportivos y las estancias estudiantiles al extranjero. Se considera que estos bajos índices están relacionados con el confinamiento y la pandemia, ya que entre las medidas sanitarias en todo el mundo incluyendo las universidades se suspendieron las estancias al extranjero, así como actividades recreativas presenciales



Respecto a cambios en los grupos se puede observar que conforme se avanza de semestre los estudiantes van teniendo mayor información respecto a su formación, por ejemplo mientras que los grupos de primer y segundo semestre presentan conocimientos sobre las áreas terminales en un rango de porcentaje de 41.6% a 42.3%, en cuarto y sexto semestre incrementa de 73.91% a 76.1%;

lo mismo ocurre respecto a el servicio social en donde en los grupos de primero y segundo el rango es de 3.84 a 8.33%, en cuarto y sexto semestre sube de entre 42.85 a 69.6%, y finalmente en las modalidades de titulación, mientras que el grupo de primero y segundo tienen un rango de porcentaje de 16.7 a 30.8, en los siguientes grupos oscila entre 57.14% a 86.9%.

Un elemento más que se resalta son los porcentajes respecto a conocimientos sobre al perfil de egreso, pues a partir del grupo de segundo al de sexto semestre se observa un incremento de 45.83% a 74%, mientras que para el grupo de primer semestre sus conocimientos son del 53.84%, esto puede deberse a que al estar ingresando apenas a la universidad tengan un reciente acercamiento con la información

El campo laboral del Gestor Intercultural es amplio, pues tal como se vio en el capítulo 2, la Gestión Cultural en general abarca diferentes áreas tales como la administrativa, la social y la artística, a esto se añade que si el trabajo con la cultura es complejo en la interculturalidad se vuelve un campo todavía más dinámico y amplio, un campo se entiende según Bourdieu “entre otras formas, definiendo aquello que está en juego y los intereses específicos, que son irreductibles a lo que se encuentra en juego en otros campos o a sus intereses propios” (1990, p. 120).

La Gestión Cultural e Intercultural no es solo un campo profesional, sino también un campo disciplinar o mejor dicho interdisciplinar, pues tal como lo argumenta Mariscal (2011) porque articula conceptos, metodologías de diferentes disciplinas y es en ese proceso en donde se busca definir sus propios ámbitos de acción, metodologías e interpretaciones de la realidad en donde está presente la cultura y sus bienes, de este modo la gestión cultural de acuerdo con Esmoris (2009) se convierte en un servicio profesional como lo son otros servicios tales como la educación, la salud, el cuidado del ambiente o las comunicaciones falla.

### **Conocimientos sobre el origen de la profesión**

De acuerdo con los datos de las entrevistas el aspecto menos conocido de su formación profesional son los antecedentes de la propia profesión, pues de todos los semestres, la mayoría afirmó desconocer algo al respecto:

No tanto, digo estuve trabajando con esta chica que era Gestora Cultural pero solo nos abocábamos como que, a este, pues a los eventos que se hacían [en el museo donde trabajaba] [...] o sea es lo único que yo conozco, no sé más. F78\_M\_1

Sobre la profesión [pensativa], la verdad no, lo pienso y nunca he leído nada sobre eso. F1\_H\_2

En sí no mucho, pensándolo bien nunca lo hemos visto. F4\_M\_4

Como tal de la profesión no sé si te refieres a la carrera. F17\_M\_6

Lo anterior puede indicar una falta de claridad respecto a cuál es la profesión en la que se inserta este profesionista en Gestión Intercultural, o bien que es necesario reforzar dicho conocimiento en su plan de estudios, así mismo este desconocimiento puede deberse a que la formación profesional de los gestores de la cultura es reciente en las universidades Martinell (2004), pues como se explicitó en el planteamiento del problema una de las características de las profesiones es su arribo a las universidades que les ha ido dando legitimidad (Barrón, 2003), pero que en muchos casos siguen siendo desconocidas dado su relativo corto tiempo de creación frente a otras.

### **Conocimientos sobre el origen del Gestor Intercultural en el marco de la LDyGI**

Al igual que en el cuestionario, los estudiantes durante la entrevista expresaron que tienen mayor información acerca del origen de la licenciatura en comparación con el origen de la profesión, lo cual indica que es información que circula como parte de la vida cotidiana de los

jóvenes, pues si bien no hay alguna materia enfocada en el tema es posible percatarse que conforme avanzan de grado van adquiriendo mayor información al respecto.

Algunos elementos relevantes que pueden observarse en la Tabla 17 es que en todos los grupos los estudiantes mencionaron tener mayor conocimiento sobre la participación de algunos profesores en la fundación de la carrera y en la definición del tipo de profesionista que buscaban formar.

*Tabla 17.*

*Conocimientos sobre el origen del Gestor(a) Intercultural.*

<i>Semestre</i>	<i>1ro</i>	<i>2do</i>	<i>4to</i>	<i>6to</i>	<i>Total</i>
<i>Lugar de origen</i>			1	2	3
<i>Formación Interdisciplinar</i>			2	2	4
<i>Participación de los profesores en la creación del perfil y la licenciatura</i>	1	1	1	1	4
<i>Tiempo de creación</i>	1	3			4
<i>No tiene información</i>	3	1			4

Las diferencias son que los estudiantes van adquiriendo distinta información conforme van avanzando, pues mientras que los participantes del grupo de primer semestre afirman en su mayoría no tener datos al respecto, el grupo de segundo semestre conoce más sobre el tiempo de creación del perfil, y los grupos de cuarto y sexto semestre poseen mayor información sobre el lugar de origen y sobretodo la formación interdisciplinar que tiene el Gestor (a) Intercultural. Además, como se verá en los testimonios los estudiantes de cuarto y sexto semestre los estudiantes van adquiriendo mayor conocimiento, pero también van organizando la información de forma interrelacionada:

No, solamente sé que esta es la decimocuarta generación, que siempre ha sido muy chiquita. F87\_M\_1

No, sé que es bastante reciente, pero no sé, yo soy de la treceava generación, pero eh, nos explicaron como al inicio de la carrera y he, había un profesor argentino creo, que fue el que empezó a meter este asunto y así, nada más. F57\_M\_2

En youtube encontré un video en donde estaba Ambrosio [uno de los fundadores] y explicaba cómo surgió, a partir de este proceso de la modernidad en que exigía que los alumnos fueran interdisciplinarios y así y que surgió un poco como de todos estos movimientos sociales y como necesidades que se veían en las distintas disciplinas de más cohesión y de alguien que se encargara de la gestión en sí y no tanto como de la investigación, o de la hiper especialización, y pues había muchos maestros como explicando de que iba la carrera y así. F30\_M\_4

No me acuerdo como de todos los personajes que estuvieron por ahí, pero de lo que me acuerdo es de la Dra. Serra, de Mariflor, de Olivé, que eran como un grupo de personas que estaban preocupadas por atender ciertas cuestiones de la Gestión Cultural, que ellos que pues que eran expertos [...] sentían como que hacían falta personas que estuvieran especializadas en estos temas, entonces ya se reunieron junto con otros.

F17\_M\_6

### **Conocimientos sobre el perfil de egreso**

El perfil de egreso en el ámbito universitario se entiende como las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción que dan solución a necesidades sociales (Díaz, et. al., 1990), por ello el profesionalista requiere una formación compuesta por conocimientos, habilidades y actitudes (Díaz, 1981), para Hernández (2003) implica que el perfil profesional es “una imagen previa de las características, conocimientos, habilidades, valores, y

sentimientos que debe haber desarrollado el estudiante en su proceso de formación” (Hernández, 2003: p. 88) para a futuro ejercer en el ámbito de lo laboral profesional.

Los conocimientos particulares o aspectos que han resaltado los estudiantes respecto al perfil de egreso del Gestor Intercultural son los siguientes (Tabla 18).

*Tabla 18.*

*Conocimiento sobre el perfil del Gestor(a) Intercultural.*

<i>Grupo por Semestre</i>	<i>1ro</i>	<i>2do</i>	<i>4to</i>	<i>6to</i>	<i>Total</i>
<i>Instituciones para laborar</i>	2	1			3
<i>Actividades</i>	1	1			2
<i>Poblaciones</i>	1				1
<i>Interdisciplinar</i>		2	1	1	4
<i>Desconocido</i>	1		2		3
<i>Conocimientos</i>			1	1	2
<i>Habilidades</i>				1	1
<i>Actitudes</i>			1	2	3

A partir de las entrevistas se pudo apreciar que el aspecto más conocido en todos los grupos, salvo el de primer semestre, es que el profesionista tiene un perfil interdisciplinar.

Por otro lado, mientras que para un participante de primer semestre el perfil profesional le es desconocido, para los jóvenes de cuarto semestre es desconocido, pero ya no para ellos sino para la sociedad en general, por lo cual se puede inferir que en su proceso de formación el objeto de representación se va constituyendo en un conocimiento sólido.

También se destaca que los estudiantes de primero y segundo semestre se han enfocado más sobre el campo laboral, particularmente en las instituciones en donde consideran que pueden trabajar, mencionando principalmente el Instituto Nacional de Antropología e Historia, así como las actividades que pueden realizar; pero en el grupo de cuarto y sexto semestre se empiezan a nombrar conocimientos, habilidades y actitudes que conforman un perfil profesional.

Pues que puedes trabajar como con comunidades rurales, por ejemplo, los pueblos indígenas y así. F84\_M\_1

Uy ya tiene que lo revisé, sí, bueno lo que en su momento me llamó la atención fue como el campo laboral que teníamos, que sí era muy abierto, eso sí me llamó mucho la atención, como que no daban esa seguridad de saber como en dónde o en qué lugar están, eso sí me daba mucha inseguridad. F67\_M\_2

Que es muy novedoso, que no muchos lo conocen y que se trabaja con la diversidad, pero de pronto es algo caótico entender cómo se trabaja eso. F4\_M\_4

Que tienes conocimientos de diferentes disciplinas para resolver un problema de la interculturalidad y además que tienes que ser ético. Tal vez la posibilidad o, que te da una mirada de ver mejor la diversidad porque he visto otras carreras que sí son de Gestión Cultural, pero se enfocan más en eventos culturales, en organizar más, no sé, galerías; más al arte como físico y pues nosotros sí nos enfocamos en ver más la diversidad los aspectos sociales, y pues también una razón es porque la carrera está hecha como para que nosotros intervengamos ¿no? De alguna manera. F37\_M\_6

### **Conocimientos sobre el campo laboral del Gestor (a) Intercultural**

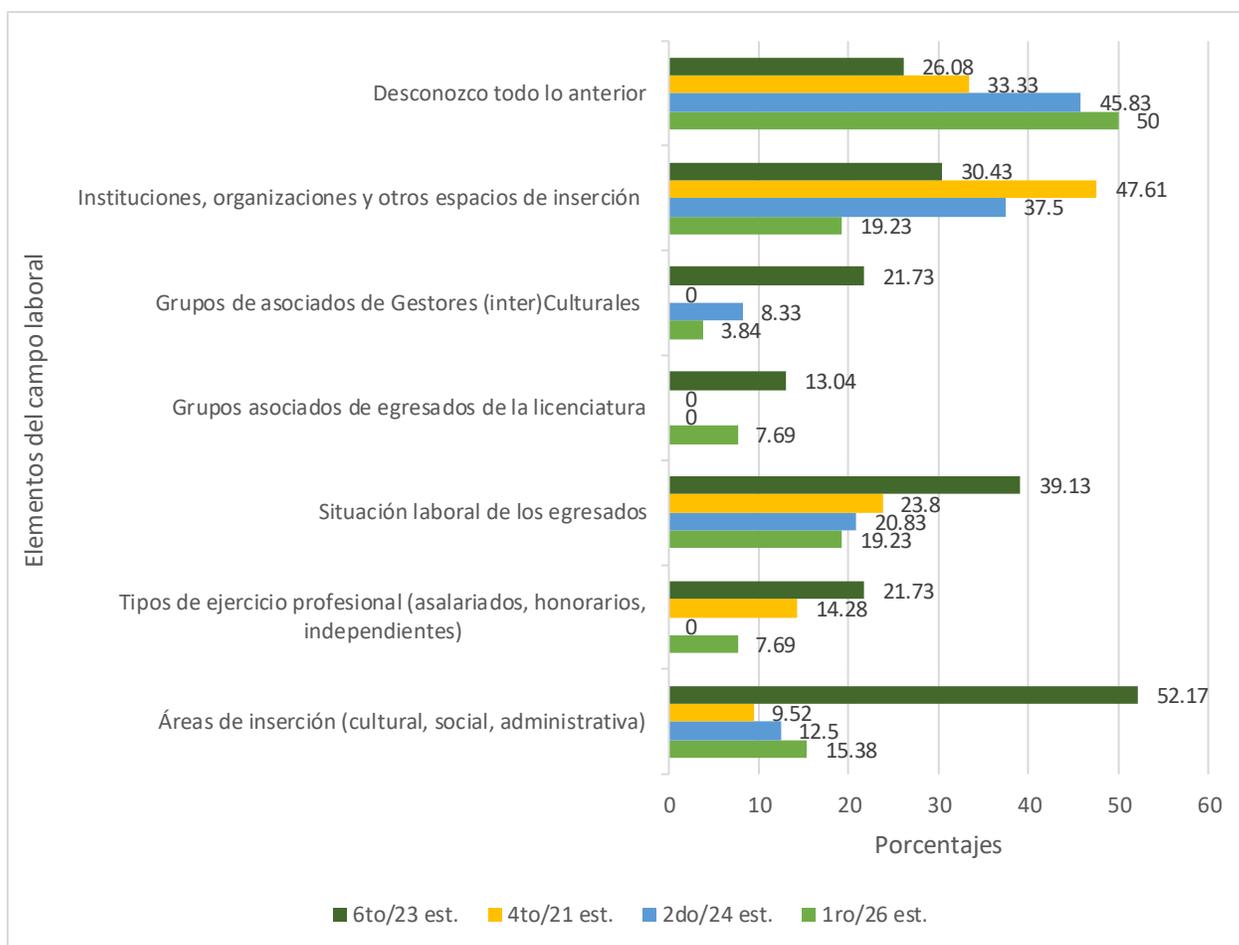
Sobre el campo laboral del Gestor(a) Intercultural, se encontró en el cuestionario que en todos los grupos hay estudiantes que afirman desconocer cualquier aspecto del campo laboral del Gestor (a) Intercultural, por supuesto varía en cada grupo partiendo de un porcentaje de 50% en el grupo de sexto semestre, en cuarto semestre 45.83%, en segundo semestre 33.33% y en primer semestre 26.08% (Gráfica 8).

Otro de los aspectos menos conocidos por los participantes es sobre la existencia de redes profesionales en torno a la profesión en Gestión Cultural o de profesionistas en Gestión Intercultural, pues los porcentajes de conocimiento en los primeros semestres es menor a 8.33% y

el grupo de sexto semestre el porcentaje es de 21.73%; los datos anteriores permiten señalar que hay un desconocimiento al interior de la carrera sobre redes profesionales que permitan fortalecer a los profesionistas como grupo social, aunque esto también puede tener como causa que aún no están insertos en el campo laboral.

Respecto a si conocen la situación laboral de los egresados se puede observar que al paso de los semestres los estudiantes van teniendo mayor información al respecto, pues los primeros tres grupos oscilan entre el 19.23% al 23.8% y el grupo de sexto tiene un porcentaje de 39.13%.

En general puede observarse que el campo laboral es un aspecto aún poco conocido pues los porcentajes en cada uno de los aspectos son menores al 50%, esto por supuesto se debe a múltiples factores ya mencionados como son la juventud de la profesión, el relativo corto tiempo de creación del perfil del Gestor (a) Intercultural, la falta de redes de egresados, así como la situación de la pandemia que ha generado una forma distinta de socializar los conocimientos.



*Gráfica 8. Conocimientos que sobre el campo laboral del Gestor(a) Intercultural tienen los estudiantes, porcentajes según semestre.*

Los datos indican que un porcentaje importante de estudiantes desconocen cualquier aspecto del campo laboral, si bien las cifras más altas se presentan en estudiantes de recién ingreso y de segundo semestre (45.83% - 50%), el grupo de cuarto y sexto continúa manteniendo porcentajes en un rango de 26.08% a 33.33%, siendo el grupo de sexto semestre el que menor porcentaje tiene o en otras palabras el que más conocimientos posee sobre el campo laboral (aunque para un porcentaje permanece desconocido) esto puede estar relacionado con su próximo egreso universitario y entrada al mundo laboral.

Al igual que en el apartado anterior, es posible observar que conforme hay un avance en su formación, los estudiantes van adquiriendo mayores conocimientos, por ejemplo, mientras que el grupo de segundo a cuarto semestre conoce la situación laboral de los Gestores Interculturales en un rango de 19.23 a 20.83% es posible apreciar su incremento en cuarto semestre de 23.8% y en sexto de 39.13%, aunque los porcentajes son bajos.

En relación con los datos arrojados por las entrevistas se puede apreciar que lo que más afirman conocer son las instituciones en las cuáles pueden laborar mencionando principalmente las instituciones públicas principalmente el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) y la Secretaría de Cultura.

Pues igual casi nada, por ejemplo, dice que puedes trabajar en algunas instituciones del gobierno, me imagino como en el INAH y así. F84\_M\_1

Salvo en el grupo de primer semestre los estudiantes indicaron como referencia del campo laboral a los egresados, esto ha sido posible dado que han sido los profesores quienes han buscado crear una red de comunicación entre jóvenes profesionistas en el campo y los que se encuentran en proceso de formación.

Hemos tenido muy poquitas reuniones con algunos egresados de la carrera, lo que hemos visto es que la mayoría trabaja en el ámbito público, y alguno que otro como en el ámbito privado, pensando por ejemplo en las áreas en las que se divide la carrera ¿no?, quienes son del área de patrimonio pues están trabajando en museos, los que están trabajando en algunos centros privados de conservación, los que están como en el ámbito de mediación y los de CTS se van como a la investigación académica, a empresas privadas que tengan que ver como con el ámbito de la educación, en organizaciones sin fines de lucro como en colectivos, que está mucho en boga esto, que son trabajos autogestivos. F37\_M\_6

Dos estudiantes del grupo de primer semestre y uno de segundo semestre mencionaron que el campo laboral del Gestor (a) Intercultural es un ámbito desconocido para ellos.

No sé exactamente en dónde están trabajando, lo desconozco. F84\_H\_1

No conozco mucho en realidad, [pensativa] la verdad es que no, muy poco, pero yo trato de confiar [en que hay campo laboral]. F87\_M\_1

También en los mismos grupos afirmaron que el campo laboral del Gestor (a) Intercultural es confuso:

En general dicen que es muy amplio, pero a veces me cuesta entender qué es exactamente, en dónde te pueden contratar, me parece confuso y complicado definir. F43\_H\_2

En síntesis, es posible observar (Tabla 19) que son los grupos de sexto y cuarto semestre quienes poseen mayor información relacionada con las instituciones laborales y los egresados, mientras que para los estudiantes de primer y segundo semestre el campo laboral les es desconocido y confuso.

*Tabla 19.*

*Conocimientos sobre el campo laboral.*

<i>Semestre</i>	<i>1ro</i>	<i>2do</i>	<i>4to</i>	<i>6to</i>	<i>Total</i>
<i>Instituciones</i>	2		2	4	8
<i>Confuso</i>	1	2			2
<i>Desconocido</i>	2	1			3
<i>Egresados</i>		1	2	1	4
<i>Desempleo</i>		1			1

### **Conocimientos sobre los egresados**

A excepción del grupo de segundo semestre, los estudiantes afirman conocer como principales egresados a los profesores que provienen de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales (DyGI), (Tabla 20):

No conozco a nadie, una profesora dijo que ella es egresada de la carrera, los demás no. F70\_M\_1

Sólo conozco a los profesores, pero algunos nos han compartido sus experiencias. F4\_M\_4

Para el grupo de primer y segundo semestre hay un mayor desconocimiento sobre los egresados tal como en el campo laboral:

Pues, la verdad nada. F87\_M\_1

De los egresados pues no sé, no le voy a inventar. F67\_M\_2

En realidad, no conozco a nadie de esta carrera, a ningún egresado, no sé en dónde están. F57\_M\_2

En el caso del grupo de segundo y cuarto semestre se puede notar que son los profesores los que han propiciado una vinculación entre estudiantes y egresados, pues son ellos los que han invitado a los Gestores Interculturales a sus clases para compartir sus experiencias y para orientar a las nuevas generaciones:

Lo que han pedido que hablen los compañeros con los profesores, nos han presentado compañeros, pues hay algunos dentro de la academia, dentro de la UNAM, en investigaciones antropológicas, sé que también puedes seguir estudiando y hay maneras como de sobrevivir mientras estudias. F31\_M\_4

En clases, por ejemplo, [...] una profesora es egresada, imparte diversidad cultural y pues a mí me cae súper bien [...], igual creo que está muy padre, porque los de las primeras generaciones no tuvieron profesores de esta carrera, entonces pues ella, no sé bien creo que tiene maestría, y de segundo semestre otra profesora [...] Y luego han invitado a más personas, también Rita nos llevó a otro compañero de la primera generación [...] pues algunos profesores han tenido así como el contacto de presentar así a egresados. F43\_H\_2

Finalmente, para el grupo de sexto semestre lo que más vinculan con los egresados es respecto a su campo laboral en el sector público:

Yo diría que están principalmente como en el gobierno, nunca he oído de alguno que esté como en el sector [...] he escuchado que están en el ámbito público.

F17\_M\_6

Hemos tenido muy poquitas reuniones con algunos egresados de la carrera, lo que hemos visto es que la mayoría trabaja en el ámbito público, y alguno que otro como en el ámbito privado. F37\_M\_6

*Tabla 20.*

*Conocimientos sobre los egresados*

<i>Semestre</i>	<i>1ro</i>	<i>2do</i>	<i>4to</i>	<i>6to</i>	<i>Total</i>
<i>Desconocen a los egresados</i>	2	2			4
<i>Poblaciones con las que trabajan</i>	1				1
<i>Profesores como egresados</i>	2		1	1	4
<i>Profesores como vínculo con los egresados</i>		3	3		6
<i>Egresados en el sector público</i>				4	4

### **El campo de representación de los estudiantes sobre el Gestor(a) Intercultural**

El campo de representación recuérdese, siguiendo a Moscovici (1979), se vincula con la imagen, al contenido concreto y limitado que hace referencia a un aspecto del objeto de la representación, de acuerdo con el autor “Las opiniones pueden recubrir el conjunto representado, pero ello no quiere decir que este conjunto esté ordenado y estructurado. La noción de dimensión nos obliga a estimar que existe un campo de representación, una imagen, allí en donde hay una unidad jerarquizada de los elementos.” (Moscovici, 1979: 46), de esta forma esta dimensión refiere a los significados que los sujetos atribuyen y que se expresan por medio de sus opiniones.

### **Red semántica**

Para obtener el campo de representación del total de la población de cada grupo se ocupó la técnica de red semántica, ya que esta permite identificar el conjunto SAM de cada una o las palabras definidoras que conforman el núcleo central de la red, esto es importante porque es el centro mismo del significado que se atribuye al término inductor, el cual no es más que el objeto de representación: El Gestor (a) Intercultural.

También se obtuvieron los siguientes elementos en cada una de las redes: la riqueza semántica o Valor J, el Valor M que indica el peso semántico que se obtiene por cada palabra y que permite identificar el núcleo o Conjunto SAM y el Valor FMG que indica la distancia semántica que hay entre cada palabra. A continuación, se describen los resultados por semestre a partir del conjunto SAM, la tabla de todas las palabras por semestre se puede consultar en el Anexo 3.

El valor J o la riqueza de la red semántica en el grupo de primer semestre fue de 34 palabras normalizadas de las 78 obtenidas por los 26 participantes; en el grupo de segundo semestre fueron 31 palabras normalizadas, de las 72 obtenidas por los 24 participantes; en cuanto al grupo de cuarto semestre el valor fue de 30 palabras normalizadas, de las 63 obtenidas por los 21 participantes; y finalmente, en el grupo de sexto semestre se obtuvo el valor de 41 palabras normalizadas, de las 69 obtenidas por los 23 participantes.

A continuación, se encuentra en la tabla 21 el Conjunto SAM de cada red semántica, que incluye el Valor M o peso semántico en porcentaje (%PS) por cada una de las palabras normalizadas (Palabra N) y que integran el núcleo de cada red semántica, para ello se consideraron los primeros quince términos inducidos por los participantes; la representación gráfica de la distancia semántica en cada red se podrá visualizar más adelante.

*Tabla 21.*

Conjunto SAM por semestre y porcentaje de peso semántico (Valor M).

	1er semestre		2do semestre		4to semestre		6to semestre	
Lugar	Palabra N	% PS	Palabra N	% PS	Palabra N	% PS	Palabra N	% PS
1	<i>Cultura</i>	27.27	<i>Cultura</i>	25.22	<i>Diversidad</i>	19.04	<i>Interdisciplinar</i>	15.95
2	<i>Diversidad</i>	13.22	<i>Extraño</i>	10.81	<i>Interdisciplinar</i>	10.47	<i>Cultura</i>	13.82
3	<i>Conocimientos</i>	9.91	<i>Empatía</i>	8.10	<i>Empático</i>	9.52	<i>Diversidad</i>	11.70
4	<i>Ayudar</i>	6.61	<i>Antropología</i>	6.30	<i>Responsabilidad</i>	8.57	<i>Acción</i>	7.44
5	<i>Comunicación</i>	5.78	<i>Difusión</i>	6.30	<i>Cultura</i>	7.61	<i>Sociedad</i>	7.44
6	<i>Investigar</i>	5.78	<i>Diversidad</i>	6.30	<i>Mediación</i>	7.61	<i>Comunitario</i>	6.38
7	<i>Potencial</i>	4.95	<i>Patrimonio</i>	6.30	<i>Comunidad</i>	6.66	<i>Redes</i>	6.38
8	<i>Aprendizaje</i>	4.13	<i>Administrador</i>	4.50	<i>Dialogo</i>	5.71	<i>Comunidad</i>	5.31
9	<i>Patrimonio</i>	4.13	<i>Deconstruir</i>	4.50	<i>Disposición</i>	4.76	<i>Mediación</i>	4.25
10	<i>Sociedad</i>	4.13	<i>Mediación</i>	4.50	<i>Innovador</i>	4.76	<i>Proyectos</i>	4.25
11	<i>Expresión</i>	3.30	<i>Conocimientos</i>	3.60	<i>Conflicto</i>	3.80	<i>Trabajo</i>	4.25
12	<i>Perspectiva</i>	3.30	<i>Etnografía</i>	3.60	<i>Transformar</i>	3.80	<i>Transformar</i>	3.19
13	<i>Artes</i>	2.47	<i>Gestión</i>	3.60	<i>Cooperación</i>	2.85	<i>Crítico</i>	3.19
14	<i>Trabajo Social</i>	2.47	<i>Indígenas</i>	3.60	<i>Mujeres</i>	2.85	<i>Desarrollador</i>	3.19
15	<i>Comunidad</i>	2.47	<i>Conflictos</i>	2.70	<i>Contexto</i>	1.90	<i>Diálogo</i>	3.19
	<b>Totales</b>	100		100		100		100

### Semejanzas entre los grupos

A partir de los datos de los conjuntos SAM, se hizo inicialmente un análisis exploratorio de los términos en común que tuvieron todos los grupos, así como los términos diferenciados, esto para visualizar semejanzas y diferencias entre los grupos.

En relación con los términos en común se puede apreciar en la Tabla 22 que hay sólo dos palabras evocadas por todos los grupos en relación con el término inductor “Gestor(a) Intercultural”; dichas palabras son: “Cultura” y “Diversidad”, aunque se puede observar que en

cada semestre cambia la posición (Lugar) que tomó en el conjunto SAM, así como el porcentaje de Peso Semántico o Valor M (%PS).

*Tabla 22.*

*Términos repetidos en la red semántica de los 4 grupos.*

<b>Concepto: Cultura</b>					<b>Concepto: Diversidad</b>				
<b>Semestre</b>	1ro	2do	4to	6to	<b>Semestre</b>	1ro	2do	4to	6to
<b>Lugar</b>	1	1	5	2	<b>Lugar</b>	2	6	1	3
<b>%PS</b>	27.3	25.22	7.61	13.82	<b>%PS</b>	13.22	6.3	19.04	11.7
<b>%DS</b>	100	100	40	86.66	<b>%DS</b>	48.48	25	100	73.33

Otro aspecto a destacar es que, salvo en un caso, los conceptos que se van repitiendo generalmente son en grupos consecutivos (Tabla 12), por ejemplo, el término conocimiento o patrimonio aparece sólo en el grupo de primer y segundo semestre; el de empatía o conflictos en segundo y cuarto semestre; o el de diálogo en cuarto y sexto, esto nos permite decir que hay nociones en común dada la información que circula y reciben y la comunicación que tienen los estudiantes, la cual puede ser más estrecha entre los grupos de semestres más cercanos; más adelante se analizarán los significados atribuidos en cada grupo.

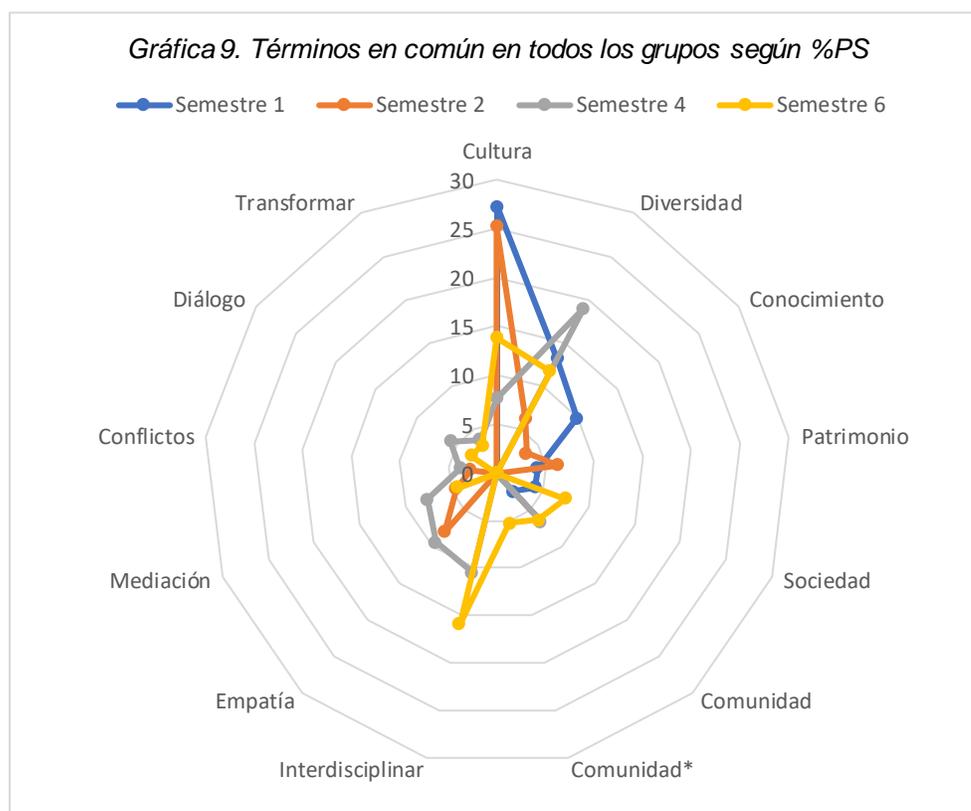
*Tabla 23.*

*Palabras en común en los grupos*

<b>Palabra N</b>	<b>1ro</b>		<b>2do</b>		<b>4to</b>		<b>6to</b>	
	<b>Lugar</b>	<b>% PS</b>						
<i>Cultura</i>	1	27.27	1	25.22	5	7.61	2	13.82
<i>Diversidad</i>	2	13.22	6	6.3	1	19.04	3	11.7
<i>Conocimientos</i>	3	9.91	11	3.6	0	0	0	0
<i>Patrimonio</i>	9	4.13	7	6.3	0	0	0	0
<i>Sociedad</i>	10	4.13	0	0	0	0	5	7.44
<i>Comunidad</i>	15	2.47	0	0	7	6.66	6	6.38
<i>Comunidad*</i>	0	0	0	0	0	0	8	5.31
<i>Interdisciplinar</i>	0	0	0	0	2	10.47	1	15.95
<i>Empatía</i>	0	0	3	8.1	3	9.52	0	0

<i>Mediación</i>	0	0	10	4.5	6	7.61	9	4.25
<i>Conflictos</i>	0	0	15	2.7	11	3.8	0	0
<i>Diálogo</i>	0	0	0	0	8	5.71	15	3.19
<i>Transformar</i>	0	0	0	0	12	3.8	12	3.19

En total se encontraron 13 palabras que tienen repetición al menos en dos grupos, de forma visual puede apreciarse en el gráfico radial (Gráfica 9) la cercanía de dichos conceptos en los 4 grupos.



### Diferencias entre los grupos

Por su parte, las palabras o los términos diferenciados en cada grupo fueron más en cantidad respecto a los términos en común. Se puede observar en la Tabla 23 que en los primeros dos grupos hay un mayor número de palabras diferenciadas (9 y 8 palabras), y en los últimos dos grupos hay una menor cantidad (6 palabras en cada uno), probablemente esto se deba a una mayor dispersión

en la representación cuando se tiene una formación inicial a cuando se avanza en los últimos semestres.

*Tabla 23.*

*Términos diferenciados en cada red semántica.*

<b>1er semestre</b>		<b>2do semestre</b>		<b>4to semestre</b>		<b>6to semestre</b>	
<b>Palabra N</b>	<b>% PS</b>	<b>Palabra N</b>	<b>% PS</b>	<b>Palabra N</b>	<b>% PS</b>	<b>Palabra N</b>	<b>% PS</b>
<i>Ayudar</i>	6.61	<i>Extraño</i>	10.81	<i>Responsabilidad</i>	8.57	<i>Acción</i>	7.44
<i>Comunicación</i>	5.78	<i>Antropología</i>	6.30	<i>Disposición</i>	4.76	<i>Redes</i>	6.38
<i>Investigar</i>	5.78	<i>Difusión</i>	6.30	<i>Innovador</i>	4.76	<i>Proyectos</i>	4.25
<i>Potencial</i>	4.95	<i>Administrador</i>	4.50	<i>Cooperación</i>	2.85	<i>Trabajo</i>	4.25
<i>Aprendizaje</i>	4.13	<i>Deconstruir</i>	4.50	<i>Mujeres</i>	2.85	<i>Crítico</i>	3.19
<i>Expresión</i>	3.30	<i>Etnografía</i>	3.60	<i>Contexto</i>	1.90	<i>Desarrollador</i>	3.19
<i>Perspectiva</i>	3.30	<i>Gestión</i>	3.60				
<i>Artes</i>	2.47	<i>Indígenas</i>	3.60				
<i>Trabajo Social</i>	2.47						

Con el fin de profundizar en el campo de representación que tienen los grupos sobre el Gestor (a) Intercultural, a continuación, se analizarán los datos obtenidos en cada conjunto SAM que como ya se mencionó integran el núcleo del significado, de esta forma se indagarán los significados y posibles cambios en los grupos, se utilizarán los datos obtenidos en el cuestionario sobre las justificaciones de las respuestas, así como los datos de las entrevistas.

Para facilitar el análisis se usarán como ejes elementos del perfil profesional como conocimientos, habilidades y actitudes (Díaz, 1981), así como áreas, poblaciones y tareas (Díaz, et. al., 1990), ya que estos últimos tocan aspectos fundamentales no sólo de su perfil sino también un campo laboral.

### **El Gestor (a) Intercultural desde la perspectiva del grupo de primer semestre**

El grupo de primer semestre comprende que un Gestor (a) Intercultural posee conocimientos principalmente sobre cultura<sup>14</sup> (100), diversidad (48.48), patrimonio (15.15) y artes (9.09), aunque también mencionaron conocimientos en general sin enfocarlo en algo específico, en la Gráfica 10 se puede apreciar visualmente la red semántica y en el anexo 4, grupo 1 se encuentra la tabla del conjunto SAM.

El concepto de cultura fue el más alto en la red semántica, y los significados se enfocan en lo siguiente: 3 alumnos afirman que el Gestor (a) Intercultural es quien posee la cultura y la difunde, por su parte dos participantes establecieron una relación de sinónimo de la palabra cultura con interculturalidad, pues a dichos estudiantes les vino el concepto del nombre de la licenciatura. A continuación, algunos testimonios enunciados en el cuestionario de red semántica:

Es la principal fuente de estudio. F84\_M\_1

Se desarrolla en estudiar principalmente este término. F70\_M\_1

Debe tener y difundir la cultura. F87\_M\_1

Por lo que está enfocada la carrera, e incluso 'llevarla' en el nombre. F71\_M\_1

El concepto de diversidad (48.48 DS) quedó en el segundo lugar del conjunto SAM, y se entiende su significado de dos modos sobre los conocimientos que se van a adquirir en el proceso de formación (dos estudiantes) y, por otro lado, sobre la diversidad cultural, aunque para algunos sólo se comprende en el nivel descriptivo, es decir seis estudiantes consideran que el Gestor se enfoca en la comprensión de la existencia de la diversidad; a continuación, algunas de los testimonios:

---

<sup>14</sup> En adelante se coloca entre paréntesis el Valor FMG o la Distancia Semántica DS de cada concepto asociado por los participantes.

La variedad en cuanto a materias y conocimiento. F70\_M\_1

Estudia la diversidad que existe, nos hace abrir los ojos. F87\_M\_1

Ve las diversas culturas que existen. F79\_M\_1

Busca entender y comprender la diversidad de culturas que existen. F72\_M\_1

También los estudiantes consideran que el Gestor (a) Intercultural es quien conoce el Patrimonio (15.15 DS), aunque no se tiene una concepción clara del mismo, o se lee desde una perspectiva de poseer y preservar:

Se entiende lo que esto conlleva. F73\_M\_1

El gestor será el encargado de preservar y agrandar el patrimonio cultural.  
F78\_M\_1

Desde la mirada de este grupo el Gestor (a) Intercultural es quien conoce sobre arte (9.09 DS), por lo que es su materia prima de trabajo, aunque es necesario explicitar que es el conocimiento que tiene menor peso en la red semántica:

El Gestor incentiva a conocer sobre las diferentes expresiones artísticas. F88\_M\_1

Así mismo, los participantes afirmaron que este profesional posee conocimientos, aunque no se especificaron cuáles:

Es la base de todo para poder aprender. F89\_M\_2

Para lograr un buen trabajo se deben tener conocimientos. F75\_M\_2

El Gestor conoce y se informa sobre varios temas. F88\_M\_2

En cuanto a las habilidades identificadas en las palabras asociadas por este grupo se encontraron las siguientes: comunicación (21.21 DS), investigar (21.21), expresión (12.12) así como la habilidad de aprendizaje (15.15) y de hacer trabajo social (9.09).

La comunicación (21.21) la entendieron como una habilidad que le permite al Gestor (a) Intercultural comunicar culturas diferentes:

Ayuda a conectar diversas culturas. F82\_H\_1

Suele hablar de forma fluida y coherente facilitando un diálogo con él o ella.

F76\_H\_1

El trabajo social (9.09) no se vinculó a la profesión así llamada, sino a que el Gestor tiene la habilidad de hacer una labor que permita el trabajo en beneficio de la sociedad:

Esto porque siento que la carrera va de la mano con trabajar con y para las personas de una comunidad. F72\_M\_1

Las siguientes habilidades, aunque las refieren al Gestor (a) Intercultural, es posible inferir que son más habilidades generales que poseen los profesionistas de diferentes áreas, así mencionaron la expresión (12.12) la que refirieron a lo oral, el aprendizaje (15.15) más vinculado a la capacidad de adquirir nuevos conocimientos, la investigación (21.21) o el investigar relacionado con lo anterior, como una habilidad que les permite aprender y adquirir conocimientos nuevos.

Suele hablar de forma fluida y coherente facilitando un diálogo con él o ella.

F76\_H\_1

Adquirimos conocimientos, vamos aprendiendo nuevas cosas. F89\_M\_1

Investiga sobre diversos factores.” F73\_M\_1

También mencionaron que el Gestor (a) Intercultural tiene como actitudes ayudar (24.24) y tener una perspectiva amplia (12.12).

En cuanto a ayudar (24.24) lo entienden como una actitud enfocada en la mejora de la sociedad a través de ayudar a las personas, mientras que perspectiva (12.12) lo comprenden como tener una mirada amplia que les permita crecer en conocimientos:

Poder ayudar a las personas mediante la cultura. F90\_M\_1

Ayuda a la sociedad. F92\_M\_1

Se debe tener una mente abierta dispuesta a no conocer límites. F85\_M\_1

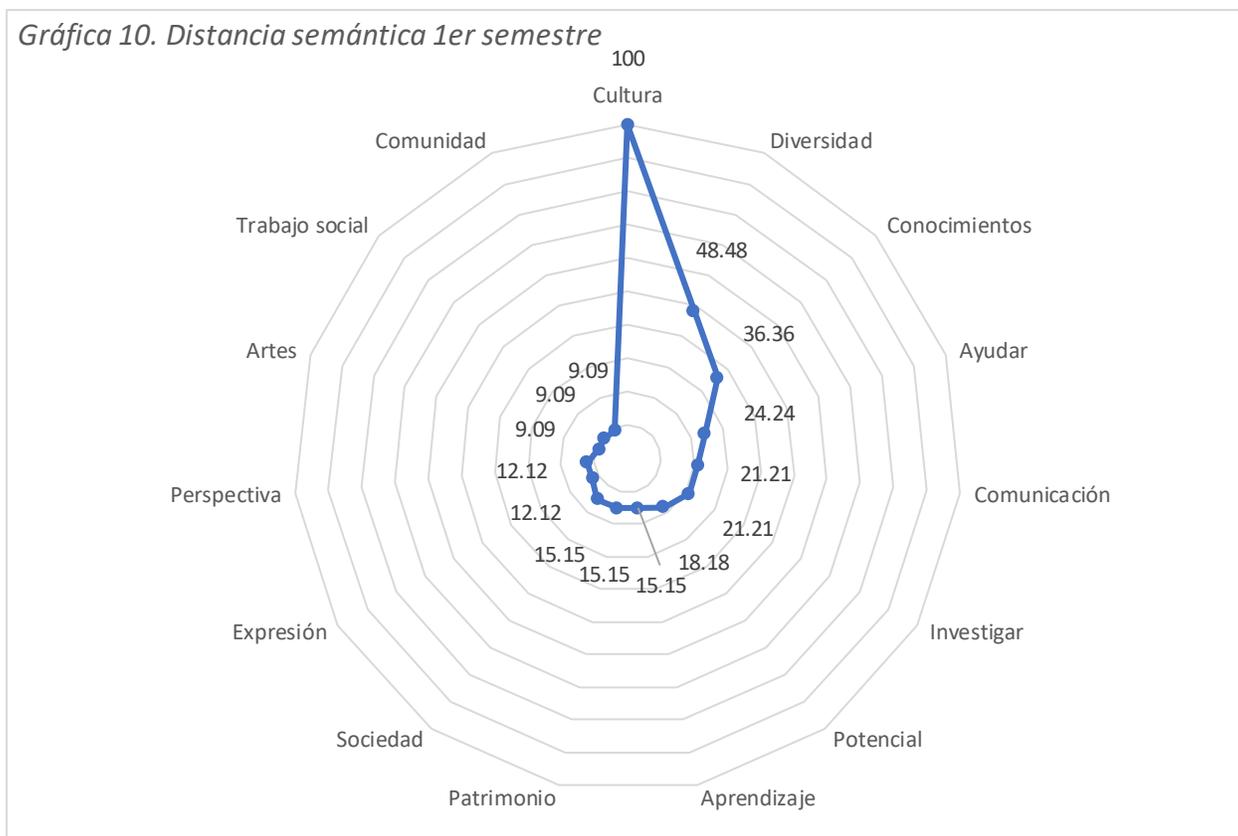
En el caso de este grupo no se mencionaron en el cuestionario poblaciones con las cuáles puede trabajar el Gestor (a) Intercultural.

Las áreas mencionadas en donde puede laborar el Gestor (a) Intercultural fueron muy amplias y ambiguas ya que el grupo mencionó la sociedad en general (15.15), la comunidad (9.09), pero también indicaron que tiene el potencial (18.18) de desarrollarse en diferentes áreas, en la representación no se identificaron tareas específicas que puede realizar la figura del Gestor (a) Intercultural.

(Sociedad) Ya que es donde se desarrollan todo tipo de problemáticas. F69\_H\_1

Solo inmersos en comunidad es que la cultura puede surgir. F81\_M\_1

Pienso que el Gestor Intercultural (desde mi perspectiva apenas en formación sobre esta carrera) tiene el potencial de desempeñarse en muchos ámbitos para servir a la vida en todos sus sentidos. F94\_M\_1



### **El Gestor (a) Intercultural desde la perspectiva del grupo de segundo semestre**

En el grupo de segundo semestre (Gráfica 11) (Anexo 4, grupo 2 tabla del conjunto SAM) una de las palabras asociadas al Gestor (a) Intercultural fue la de extraño, misma que se asoció al Gestor (a) Intercultural y quedó en segundo lugar dentro de la red, esta palabra asociada tuvo un porcentaje de distancia semántica (%DS) de 42.85, este concepto por supuesto, no pudo ser clasificado en alguno de los ejes tomados sobre el perfil profesional.

En cuanto al porqué lo definieron como algo extraño, se pudo observar que para cinco estudiantes este profesionista les resulta extraño porque afirman no saber quién es o cómo definirlo, esto quizás se debe al perfil relativamente nuevo de este profesionista, así como a las múltiples ideas que han estado recibiendo a un año de iniciar su formación interdisciplinar.

Nadie sabe exactamente qué es. F49\_M\_2

No me dice nada en realidad. F57\_M\_2

Es que no está enfocado, no sé cómo explicarlo. F56\_M\_2

Porque no sé muy bien cómo definirlo. F02\_M\_2

Porque no sé bien qué es. F58\_M\_2

Así mismo, otro de los conceptos evocados por los participantes que no se encasilló en las categorías del perfil profesional es el de la palabra antropología, si bien podría pensarse como una disciplina que forma parte de los conocimientos que posee el Gestor (a) Intercultural, al analizar los significados se encontró que los estudiantes asemejan esta figura con el antropólogo:

Porque ambos estudian la diversidad cultural del país. F52\_M\_2

Me parece que un DYGI hace algo parecido a un antropólogo nos orilla a entender nuestra sociedad, conocimientos y nociones con nuevos puntos de vista. F60\_M\_2

Porque sabe de culturas del país. F43\_M\_2

Por su parte, en relación con la imagen del Gestor (a) Intercultural a partir de elementos del perfil profesional, los estudiantes destacaron que este profesionista posee conocimientos principalmente sobre cultura (DS 100), diversidad (25), patrimonio (25), conocimiento en general (14.28) y sobre conflictos (10.71), en la Gráfica 10 se puede apreciar visualmente la red semántica.

En este grupo, al igual que en el de primer semestre, la palabra cultura ocupó el primer lugar con un %DS de 100, y el significado también lo refieren como aquello que conoce el Gestor (a) Intercultural, sin embargo; ahora empiezan a visualizarlo como un concepto que es aplicable a toda la sociedad, es decir la cultura entendida ya no sólo como algo que posee el Gestor Intercultural sino también los demás.

Otra diferencia es que ya no se menciona la cultura como algo a difundir sino a estudiar; 2 alumnos más mencionan que la palabra cultura la vincularon por el nombre de la carrera que los forma y 2 más intentaron dar algunos elementos descriptivos que la conforman:

Es necesario tener clara la definición de esta palabra para los gestores. F66\_M\_2

A lo largo del proceso académico se abordan diversas visiones y concepciones de la cultura y las relaciones/interacciones que se implican, por lo cual le considero esencial.

F61\_M\_2

Al ser una carrera llamada Desarrollo y Gestión Intercultural es inevitable pensar en esta palabra. F60\_M\_2

Cultura, es el eje de las identidades de los sujetos, por lo tanto, de las estructuras que los contienen. F67\_M\_2

En el grupo de segundo semestre el concepto de diversidad ocupó el onceavo lugar del conjunto SAM, con un %PS de 4.86 y un %DS de 25, en cuanto a su definición guarda similitudes con el grupo anterior en la forma de comprender el término en el sentido de poseer diversos conocimientos, aunque en este caso 2 estudiantes hablan ya no de poseerlos sino de aplicarlos, además que esta amplitud afirman le permite trabajar con poblaciones diversas; otro afirma la importancia de enfocar un problema desde diversas miradas.

Unx gestorex intercultural aplica diversos conocimientos aprendidos. F68\_M\_2

Entendemos a ver temas desde una perspectiva de diversidad. F36\_M\_2

Unx gestorex intercultural, trabaja con varios sectores de población, a su vez debe aplicar diversos conocimientos aprendidos en su formación. F68\_M\_2

La noción de patrimonio (25) también es un conocimiento que de acuerdo con el grupo debe poseer el Gestor (a) Intercultural y entienden dicha palabra desde la perspectiva artística, pero también como parte de la cultura de las comunidades:

Trabaja con el patrimonio por ejemplo artístico o de las comunidades. F56\_M\_2

Los estudiantes también comentaron que relacionan al Gestor (a) Intercultural con alguien que tiene conocimientos en general (14.28) que al igual que en el grupo anterior no se especifican

qué tipo de conocimientos son los que tiene; y en último lugar señalaron que es quien conoce sobre el tema de conflictos (10.71), pues los resuelve, aún en esta parte no es posible observar qué tipo de conflictos refieren.

En cuanto a habilidades sólo mencionaron la etnografía (14.28) como un recurso que le puede permitir a este profesionista conocer la diversidad:

Es como de siempre estar viendo que están haciendo las personas y así; entonces, yo creo que por eso se me vino a la mente.” F41\_M\_2

Respecto a las actitudes los estudiantes identificaron al Gestor (a) Intercultural como alguien principalmente con empatía (32.14) pues consideran que es básica para su trabajo y para tratar con las personas y las problemáticas a las que se enfrentan.

Para entender los diversos problemas que enfrentamos como personas, debemos tener empatía F62\_H\_2

Lxs gestorxs interculturales, deben mostrar empatía a las personas y situaciones que se le muestren. F68\_M\_2

Así mismo, consideran que este profesionista tiene tendencia a ser reflexivo crítico, pues en su formación una actitud que desarrollan es la de cuestionar, nombrándola como deconstruir (17.85):

Cuestionar todas las ideas. 59\_M\_2

Es un proceso que se practica casi de manera obligatoria, reflexionar, y criticar formas de pensar, actuar, etc. 36\_M\_2

En cuanto a las poblaciones con las que puede trabajar el Gestor (a) Intercultural se evidenció en el núcleo de la red a los grupos indígenas (14.28):

Porque nos han dicho que es con la población que un gestor trabaja. F49\_M\_2

Porque dice en un folleto que se trabaja con comunidades indígenas. F52\_M\_2

Comparado con el grupo anterior en este sí se nombran ya algunas tareas que consideran realiza el Gestor (a) Intercultural, como son: la mediación (17.85), la difusión (25), la administración (17.85) y la gestión (14.28).

Con mediación 17.85 hacen referencia a la búsqueda de acuerdos entre dos agentes diferenciados, aunque aún no se especifica en qué tipo de conflictos interviene:

Crear una vía de acuerdos, para ambas partes, en donde se pueda converger armónicamente. F623\_M\_2

Más que nada mediar conflictos. F59\_M\_2

En cuanto a la difusión lo significan en dos sentidos, principalmente en torno a las actividades relacionadas con el arte y por otro lado, con la conservación de la cultura en general:

Porque se promueve el arte. F50\_M\_2

Difusión de actividades de arte. F63\_M\_2

Se trabaja con la cultura para conservarla. F68\_M\_2

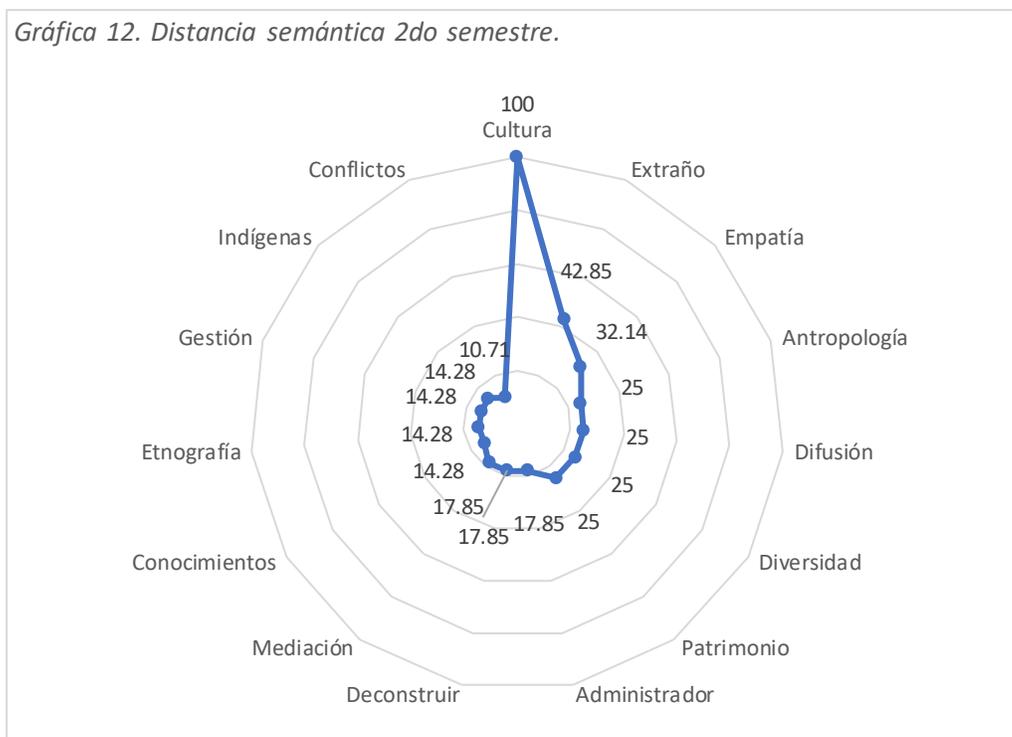
Los estudiantes vinculan las labores de administrador con el del Gestor (a) Intercultural ya que consideran que es quien administra los recursos para llevar a cabo los proyectos.

Administrar recursos para proyectos. F63\_M\_2

Porque es necesita administrar todo lo que se va a hacer. F44\_H\_2

La tarea de gestión, a pesar de estar en el nombre de la licenciatura, se identificó según su %DS como última tarea en la red semántica, su significado lo dirigen sobre todo a la gestión de proyectos culturales:

Tal cual se describe la carrera, una parte trata de gestionar proyectos que implican cultura y sus interacciones. F44\_H\_2



### **El Gestor (a) Intercultural desde la perspectiva del grupo de cuarto semestre**

En el tercer grupo correspondiente al cuarto semestre (Gráfica 11) (Anexo 4, grupo 3, conjunto SAM) uno de los aspectos identificados es el tema de la identidad profesional que van desarrollando, en donde también se nombra la de género, pues reconocen que la mayoría de quienes se forman en esta licenciatura son mujeres y por ende hay más Gestoras Interculturales, pues esta palabra, aunque con un bajo porcentaje de distancia semántica (%DS 15) tiene un significado importante ya que la población se compone en su mayoría por mujeres, tal como se pudo apreciar en las gráficas de porcentajes de hombres y mujeres estudiantes.

La mayoría de las que somos gestoras, somos mujeres entonces yo creo que eso es algo que nos identifica mucho a las DyGI's. F53\_M\_4

Así mismo se identificó el concepto de cooperación (%DS 15), mismo que definieron como un aspecto de colaboración entre los propios Gestores Interculturales que tenga fines en común:

Lxs gestorxs cooperan entre sí para lograr metas en conjunto. F40\_M\_4

En cuanto al perfil profesional, se identificó en la red semántica los siguientes aspectos; los conocimientos que consideran tiene un Gestor (a) Intercultural son principalmente relacionados con la diversidad (%DS 100), conocimientos interdisciplinarios (%DS 55), cultura (%DS 40) y conflictos (%DS 20).

El concepto de diversidad (%DS 100) quedó como la palabra con mayor peso y distancia semántica, en cuanto a la significación se observa que ya no sólo se habla de conocer la diversidad cultural, sino también de valorarla y reconocerla (dos estudiantes), así mismo tres participantes reconocen que su quehacer se enfoca en trabajar con esa diversidad cultural desde múltiples formas y abordajes.

También, se puede percibir un discurso en donde ya no se habla sólo del Gestor(a) Intercultural como conocedor de todas las culturas sino de aquel que busca el reconocimiento en general de la diversidad, pero que se enfoca en algunas en específico según sus intereses, esto coincide con los significados atribuidos al de diversidad.

Otro aspecto relevante es que se introduce la noción de interculturalidad, por lo cual se pasa de una noción multicultural de la diversidad a una noción de interacción entre culturas.

Tiene mucha diversidad en cuestión de temas, de acuerdo a nuestros intereses. A la vez siendo diferentes posturas y abordajes a un mismo tema. F03\_M\_4

Reconoce que hay muchas culturas en el país y trabaja con esa diversidad. F6\_M\_4

Al ver todo el panorama nos encontramos con diversidad y esta debe ser respetada. F28\_M\_4

Analiza e investiga diversos temas que tengan que ver con interculturalidad.  
F39\_M\_4

Dentro de la gestión intercultural se estudia la diversidad cultural. Aprendemos a definirla. F33\_M\_4

La interculturalidad no puede entenderse sin el pleno reconocimiento de la diversidad cultural. F4\_M\_4

Consideran que el Gestor/Intercultural es interdisciplinar (%DS 55) ya que es un profesionalista que aborda un problema desde distintas miradas disciplinarias, lo cual es un punto importante puesto como se expresó en el capítulo anterior el Gestor (a) Intercultural tiene una formación interdisciplinar de las áreas sociales y humanidades:

Para poder trabajar los problemas desde diferentes miradas” F06\_M\_4

Al tener la facilidad de poder abordar un tema desde diferentes visiones, ideologías, teorías nos permite poder abordarlo desde otras disciplinas y no únicamente desde la antropología que es una de las disciplinas que se basa DyGI. F03\_M\_4

Interdisciplina porque nos enfocamos en muchas cosas. F26\_M\_4

El grupo relacionó el concepto de cultura como uno de los más importantes para comprender al Gestor (a) Intercultural, aunque en este caso ocupó el quinto lugar del conjunto SAM, con un % de DS de 40.

En relación con el grupo anterior, los 4 alumnos que nombraron el concepto de cultura la refirieron como la materia prima de estudio de un Gestor (a) Intercultural, a diferencia de los dos grupos anteriores como ya se vio se nombra a la diversidad cultural y sus expresiones, además se incluye una concepción de cultura más elaborada teóricamente en cuanto que refiere siguiendo a la concepción simbólica de la cultura con sus formas interiorizadas y objetivadas (Bourdieu, P., 1985, como se citó en Giménez, G.2005), a continuación algunos de los testimonios:

Nuestro tema principal de estudio. F22\_H\_4

Porque es la categoría bajo la cual se estudia la diversidad. F31\_M\_4

Claramente el gestor intercultural tiene que poseer conocimientos acerca de la cultura, su quehacer se basa en ello, tiene que conocer la diversidad de expresiones en la que es representado, en cada aspecto de la vida del ser humano, en lo tangible e intangible.

F51\_M\_4

En último lugar respecto a conocimientos se identifica el tema de los conflictos (%DS 20), en donde a diferencia del grupo pasado se habla ya no de conflictos de modo genérico, sino de conflictos derivados del encuentro de diversas culturas:

Casi cualquier proyecto que venga de la carrera se enmarca en un conflicto.

F05\_M\_4

Porque DyGI busca la gestión y el desarrollo de diversas culturas, las cuales históricamente, están atravesadas por relaciones de poder y subordinación, conflictos que atraviesan individuos y comunidades. F31\_M\_4

Sobre las habilidades se nombró principalmente el diálogo (%DS30), la habilidad de ser innovador (%DS 25) y sobre el análisis de contexto (%DS10).

El diálogo (%DS30) lo consideran como la habilidad más importante del Gestor (a) Intercultural precisamente por su trabajo en los conflictos entre culturas diversas, por lo cual requiere de herramientas efectivas para el diálogo intercultural, a través de los testimonios es posible observar una mayor interrelación entre los conceptos de la red semántica y una delimitación de lo que hacen estos profesionistas, ya no desde un punto de vista de la Gestión Cultural sino Intercultural:

Un aspecto central del gestor intercultural es fomentar relaciones interculturales, las cuales se pueden realizar mediante el diálogo, pues de esta forma se darán a conocer la pluralidad de saberes. F51\_M\_4

Un profesional que tenga la sensibilidad y las herramientas para generar canales respetuosos de comunicación. F47\_M\_4

Busca las relaciones de horizontalidad a diferencia de la relaciones verticales y asimétricas que se mantuvieron en el estudio de las culturas, de manera que con la horizontalidad se busca crear condiciones óptimas para que exista un equilibrio, un intercambio entre iguales y facilitar el diálogo. F04\_M\_4

Respecto al concepto de innovador (%DS 25) se retoma en habilidades dado que los estudiantes lo describen en torno a acciones que debe realizar este profesionista para incidir tanto en los proyectos culturales como en los conflictos interculturales:

Capaz de elaborar propuestas innovadoras e interdisciplinarias que respondan a las problemáticas sociales del país. F47\_M\_4

Debe tener ciertos conocimientos para saber solucionar o crear proyectos o soluciones de problemas culturales o proyectos culturales. F39\_M\_4

Aportar nuevas propuestas para resolver estos casos de interculturalidad. F29\_M\_4

Finalmente se identifica la palabra contexto, misma que refieren como una habilidad dado que los estudiantes hablan de que el Gestor (a) Intercultural debe comprender los escenarios en los que se involucra, mismos en donde se desarrolla la diversidad cultural:

Lo relaciono con que siempre hay que conocer el espacio en el que se trabaja y con quienes. Hacer un reconocimiento del espacio sociocultural específico con el que se trabaja. F24\_M\_4

Sobre las actitudes que se identifican en la red semántica aparecen los siguientes términos: empatía (%DS 50), responsabilidad (%DS 45), disposición (%DS 25) y transformar (%DS 20).

La actitud de empatía (%DS 50) al igual que en el grupo pasado es una de las más importantes y coincide con el grupo anterior al quedar en el tercer lugar de toda la red semántica,

en cuanto a los significados los participantes la consideran como un elemento importante para comprender pensamientos diferenciados dada la existencia de la diversidad cultural:

Empatía hacia las múltiples visiones del mundo que muchas veces están en contradicción y que siempre hay toda una complejidad detrás. F30\_M\_4

Al tener este carácter interdisciplinario, nos permite poder generar empatía respecto a lo que está a nuestro alrededor.” F03\_M\_4

Porque tiene la capacidad de conocer diferentes puntos de vista para generar acuerdos. F45\_M\_4

La responsabilidad (%DS 45) es una noción que se coloca dentro del perfil profesional en actitud puesto que su significado gira en torno al actuar del Gestor (a) Intercultural en donde consideran realiza una valoración de las problemáticas evitando imponer su propia perspectiva y fomentando la interculturalidad:

Porque quien vaya a trabajar como tal debe actuar desde la ética y no priorizando sus creencias, sino ofrecer un espacio de negociación (lo pienso desde la mediación) sin que intervenga sus propios estigmas/creencias/ideologías. F24\_M\_4

Creo firmemente que incidir en la realidad de cualquier manera conlleva una responsabilidad no solo por lo que se puede causar en el mundo hoy si no todo lo que podría conllevar y DyGI me ha enseñado que la interculturalidad es una herramienta para contemplar, mediar y prevenir. F30\_M\_4

Es importante que al ser gestores veamos todo el panorama sin tratar de imponer nuestra opinión personal. F28\_F\_4

Otra característica que se puede ubicar en actitud es el de la disposición (%DS 25), la cual refieren los alumnos como tener apertura para trabajar en distintas problemáticas de la diversidad cultural:

Un gestor deber ser abierto a diferentes cosmovisiones, situaciones o problemas.

F39\_M\_4

Siempre existe una disposición a realizar actividades referentes al campo o a otras áreas. F40\_M\_4

La actitud de transformar (%DS 20) se vincula con la anterior en tanto que los alumnos consideran que el Gestor (a) Intercultural es quien busca a través de su labor transformaciones en pro de la justicia social en distintos contextos, pues dada la diversidad reconocen las inequidades sociales:

La gestora o gestor no puede ser ajeno a su contexto, como futuros y futuras gestoras debemos construir posibilidades y transformaciones en nuestro entorno para crear espacios más justos, pacíficos y colaborativos, yo considero que se vuelve parte de nuestro deber el tener un compromiso con la sociedad que ayude a resolver los conflictos e injusticias que se presenten, aunque esto conlleve a ser una tarea compleja y con frutos a largo plazo. F04\_M\_4

Tiene la particularidad de postular una necesidad de transformación de diversas realidades. F05\_M\_4

En este grupo no se identificaron en el núcleo de la red semántica las poblaciones con las que trabaja el Gestor (a) Intercultural.

Sobre las áreas de inserción coincide con el grupo de primer semestre al referir al ámbito de la comunidad (DS%35) o comunitario:

El gestor trabaja junto con las poblaciones para desarrollarse. F06\_M\_4

Porque sus proyectos siempre son en una comunidad. F55\_M\_4

En cuanto a las tareas se identificó la mediación (%DS 40) que entienden no solo como una de las áreas de especialización que puede tener el Gestor (a) Intercultural, sino como un

conocimiento que es necesario llevar a la práctica, a diferencia del grupo pasado el concepto de mediación ya se especifica como una tarea a realizar en el ámbito de la interculturalidad y particularmente en los conflictos:

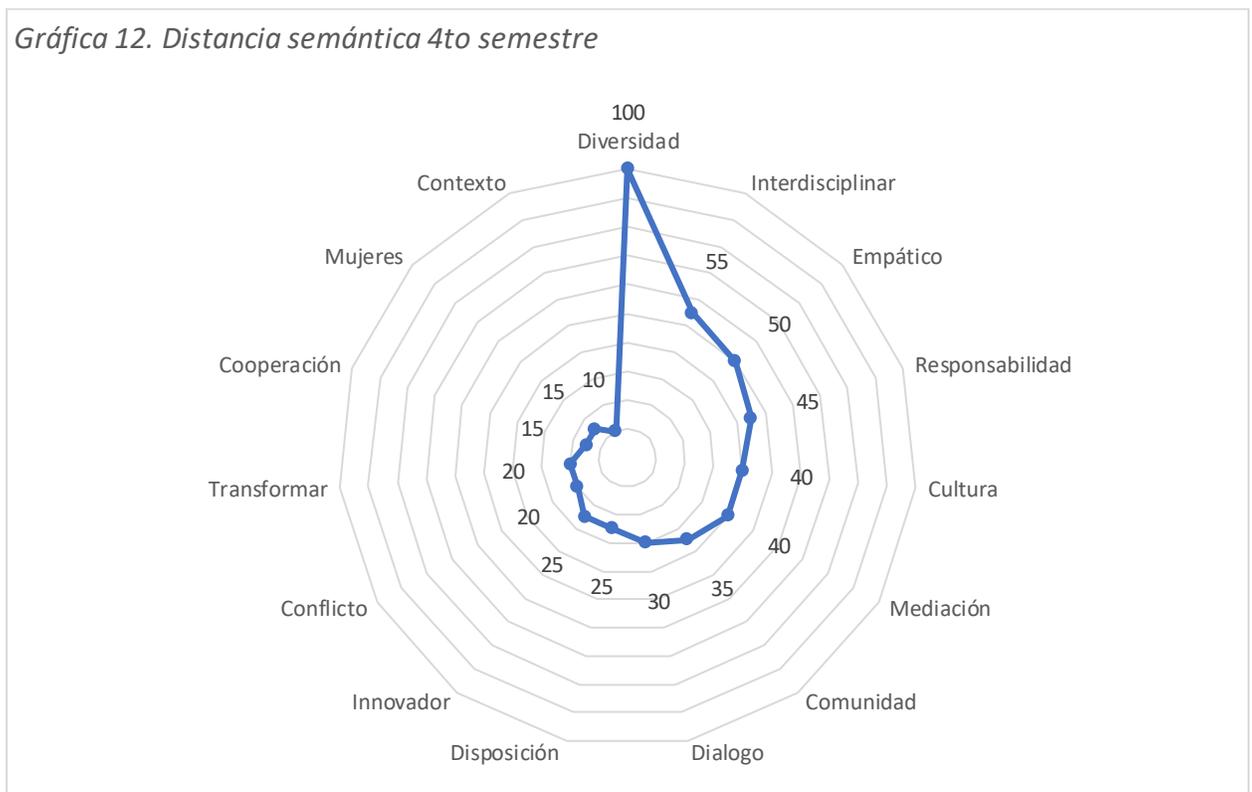
Aunque sea un área de pre especialización, la mediación es una actividad que atraviesa a la mayoría de los temas de la labor de gestión. F05\_M\_4

El papel del gestor intercultural es saber mediar conflictos culturales y sociales, teniendo en cuenta conceptos como respeto, aculturación e identidad. F33\_M\_4

Porque su papel es incidir en las problemáticas sociales. F45\_M\_4

La mediación es una herramienta de solución de conflictos, conflictos en las que culturas y diversas identidades están en interacción.” F51\_M\_4

Gráfica 12. Distancia semántica 4to semestre



### **El Gestor (a) Intercultural desde la perspectiva del grupo de sexto semestre**

En la red semántica del grupo cuatro correspondiente al sexto semestre (Gráfica 13) (Anexo 4, grupo 4: conjunto SAM) se identificaron algunos elementos coincidentes principalmente con el grupo anterior, aunque también con los primeros dos grupos en relación con los conceptos ya mencionados de cultura y diversidad.

En este grupo también se identificaron algunas palabras asociadas que no se encasillan dentro de las categorías del perfil, pero que dan información importante acerca de la identidad profesional de este grupo.

Un término asociado de gran importancia es el de comunidad (%DS 33.33), el cual lo significan en torno a un sentido de pertenencia e identidad con los Gestores Interculturales, pues se identifican como Gestores Interculturales “DyGIs” que forman parte de una colectividad en específico:

Formar parte de DyGI es formar parte de una colectividad. F14\_M\_6

En DyGI, al ser poca gente se ha creado una comunidad que considero unida y poco común en otros espacios educativos. Asimismo, pienso que se nos enseña lo importante que es la comunidad para otras personas. F17\_M\_6

Considero que existe una comunidad muy unida entre las y los estudiantes de DyGI, mas no creo que esta sea inherente al plan de estudios.” F16\_M\_6

Como pudo apreciarse el significado de comunidad, a diferencia de los grupos anteriores, ya no se refiere al ámbito comunitario como espacio en donde pueden intervenir o a los grupos culturales, para referir a estos últimos significados usaron precisamente la palabra “comunitario” (%DS 40), en donde resaltan la importancia de trabajar junto con las comunidades de forma colectiva:

Por su formación tiene una perspectiva sobre como tener en cuenta a la comunidad con la que trabaja, es una prioridad, por lo tanto, su trabajo es trabajo comunitario. F48\_M\_6

Para mí, lxs dygis partimos desde una mirada social y, por lo tanto, creo que debemos pensar en soluciones colectivas, comunitarias. Creo que eso lo pienso más como un deber ser que como algo que pase completamente. F21\_M\_6

Genera y busca espacios, tiempos y actores para que un proyecto se realice en colectivo. F46\_M\_6

También identificaron al Gestor (a) Intercultural con el término “trabajo” (%DS 26.66), y lo refirieron en dos sentidos: como una labor y como un trabajo que implica buscar una identidad propia al abrirse espacios laborales:

No es un rol, es un quehacer, un trabajo constante. F15\_M\_6

No tenemos un puesto de trabajo propio, hay que luchar contra los establecidos y tratar de encajar en ellos, aunque nos queden chicos. F19\_M\_6

Sobre elementos del perfil profesional del Gestor (a) Intercultural se identificaron los siguientes conocimientos: interdisciplinar (%DS 100), cultura (%DS 86.66), diversidad (%DS 73.33).

Los estudiantes reconocen el carácter de la formación interdisciplinar del Gestor (a) Intercultural, característica que consideran valiosa para la comprensión de los fenómenos sociales en los cuales puede incidir:

DyGI tiene la capacidad de ser multi-enfoque para complementar su estudio. F37\_M\_6

Se vale de muchos campos de estudio, como la Historia, la Antropología, la Filosofía, etc. F11\_H\_6

Adquirimos conocimientos de diversas ciencias y disciplinas. Esto es un arma de doble filo, ya que trae consigo ventajas y desventajas, pero considero que son más las ventajas. F17\_M\_6

Este grupo tuvo en segundo lugar del conjunto SAM el concepto de cultura con un %PS de 13.82 y un %DS de 86.66. Aquí ya es posible observar la sistematización de un conocimiento consolidado en tanto que se habla de la cultura ya no sólo como un saber existente en la sociedad, sino desde la perspectiva de tres participantes como lo que le da sentido al campo laboral y de estudio del Gestor (a) Intercultural, además dos estudiantes al igual que en el grupo pasado, dan algunos rasgos de las definiciones de cultura.

Modos de vida, pensar y ver el mundo. F07\_M\_6

El Gestor (a) cultural es consciente de la complejidad y ambigüedad de este concepto, lo que le da la posibilidad de desarrollarse en varios campos. F10\_H\_6

El Gestor (a) intercultural se enfoca en el estudio de la diversidad cultural. F12\_M\_6

Desde que entramos a la [licenciatura] nos bombardean con mil y un definiciones de cultura, lo que en un inicio nos puede parecer extraño, pero con el paso del tiempo logramos entender como la cultura es el centro de casi todas las cosas y situaciones de este mundo y depende de cómo se vea sirve para mil cosas más. F08\_M\_6

Así mismo, el grupo tuvo en tercer lugar de la red semántica el concepto de diversidad, con un %PS de 11.7 y un %DS de 73.33, en este grupo la diversidad se comprende al igual que en los grupos anteriores como algo que el gestor estudia (2 participantes), pero también una se auto concibe como parte de esa diversidad cultural, y finalmente, una participante afirma que en la diversidad cultural hay desigualdad, se sabe a partir de que el encuentro de diferentes grupos también conlleva a temas de justicia social cuando no hay equidad entre los diversos grupos culturales.

Todas somos muy distintas y eso nos nutre. F13\_M\_6

Pues creo que es algo importante, aunque considero que no sólo hablaría de diversidad, sino también de desigualdad. F32\_M\_6

La diversidad como eje en todas las materias. F34\_M\_6

No importa el área de pre especialización, siempre se busca abordar la diversidad en varias de sus formas. F38\_M\_6

En cuanto a habilidades se identificó la palabra redes (%DS 40), diálogo (%DS 20) y desarrollador (%DS 20)

El concepto de redes (%DS 40) referido como a aquella labor del Gestor (a) que consiste en generar vínculos sociales en donde ellos también están inmersos:

Ser Gestor (a) intercultural implica formar parte de una red. F14\_M\_6

Pues considero que implica tener presente las relaciones sociales desde muchos ámbitos y que vamos a trabajar con eso. F32\_M\_6

Otra habilidad importante de la red fue la de diálogo (%DS 20) la cual también fue identificada en el grupo de cuarto semestre:

El papel de la gestora intercultural requiere tener habilidades y poner en práctica el diálogo como forma de generar proyectos. F15\_M\_6

Otra palabra que emergió fue la de desarrollador (%DS 20) que significa para ellos una forma de desarrollo a nivel comunitario, es decir no desde un enfoque de desarrollo homogéneo:

A través de sus habilidades y perspectiva global permite desarrollar propuestas innovadoras. F48\_M\_6

Diseña sus propios proyectos y propuestas en torno a las necesidades de cada localidad. F46\_M\_6

Una de las actitudes que resaltan sobre el Gestor Intercultural es que le asignan un papel crítico (%DS 20) frente al mundo social intercultural:

El resultado de todo lo aprendido resulta en propuestas que en su mayoría apuestan a otras formas de vivir y conocer los mundos. F37\_M\_6

En este grupo no se identificaron poblaciones; en cuanto a las áreas se mencionó la sociedad (%DS 46.66) en general, pero a diferencia del grupo de primer semestre, el cual también tiene esta palabra en su núcleo de la red semántica, los estudiantes de sexto reconocen que la sociedad está formada de diversos grupos culturales, por lo que es allí en donde emerge la interculturalidad,

Interacción entre personas. F07\_M\_6

El Gestor (a) intercultural analiza las relaciones sociales y sus problemáticas.

F12\_M\_6

Buscamos ayudar a la población en que vivimos, y estas son muy diversas.

F23\_M\_6

El ámbito comunitario (%DS 40) también fue nombrado por este grupo como un área en donde pueden intervenir, en este sentido tiene importancia para los estudiantes trabajar con las comunidades mas no sobre ellas, de ahí el sentido de lo comunitario; el término comunidad como ya se mencionó, es usado para referir a la comunidad de Gestores (as) Interculturales:

Por su formación tiene una perspectiva sobre como tener en cuenta a la comunidad con la que trabaja, es una prioridad, por lo tanto, su trabajo es trabajo comunitario. F48\_M\_6

Para mí, lxs dygis partimos desde una mirada social y, por lo tanto, creo que debemos pensar en soluciones colectivas, comunitarias.” F21\_M\_6

Y sobre las tareas que puede desempeñar el Gestor (a) Intercultural se identificó en la red los siguientes elementos: acción (%DS 46.66), mediación (%DS 26.66) y proyectos (%DS 26.66).

La acción es nombrada por los estudiantes para definir que su profesión implica la praxis y que no se queda en el ámbito teórico:

Realizar actividades de intervención o práctica. F20\_M\_6

La labor del gestor se centra en la práctica y el campo. F07\_M\_6

La mediación (%DS 26.66) al igual que para el grupo anterior es una de las tareas primordiales que realizan los Gestores/ Interculturales, pues es una parte fundamental en las relaciones interculturales:

La mediación parte de la intersección de conocimientos y habilidades que se adquieren para la intervención entre actores sociales. F37\_M\_6

Ser mediador. A través de distintas ideas, creencias y circunstancia desarrolla un plan de acción para solucionar o trabajar. F48\_M\_6

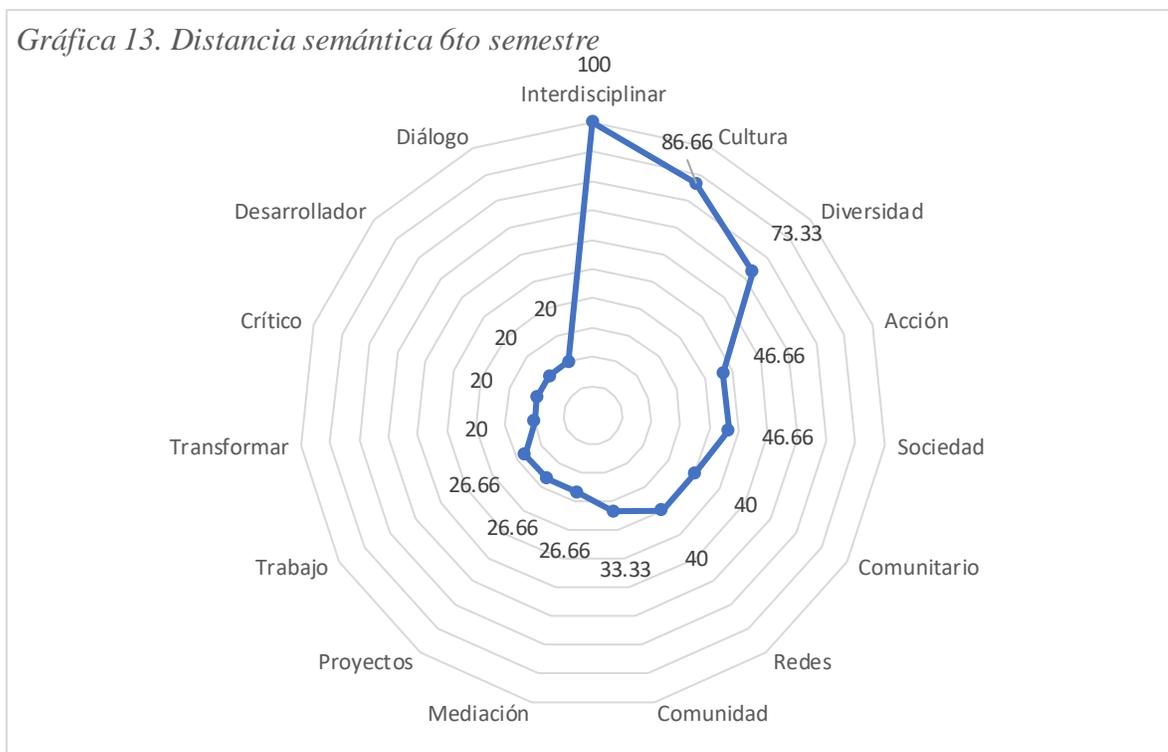
Así mismo los proyectos (%DS 26.66) son una de las tareas que realiza el gestor y los estudiantes indican que el Gestor (a) Intercultural puede crear tantos proyectos como diversidad cultural existe, así como aportar a los proyectos en que participa:

El Gestor (a) cultural tiene una perspectiva que puede abonar e enriquecer varios tipos de proyectos e incluso crear los propios. F10\_H\_6

La labor de un/a Gestor (a) intercultural es hacer proyectos diversos. F14\_M\_6

La actitud de transformar (%DS 20) se vincula con aspectos de la realidad social en la que interviene en donde el Gestor (a) Intercultural busca cambios desde un un sentido culturalmente pertinente, significado que coinciden con el grupo anterior:

Creo que mucho del trabajo de lxs gestorxs interculturales se trata de buscar formas de generar cambios, aplicaciones, transformaciones en la práctica y vida cotidiana. Ya sea para problemáticas específicas o sobre alternativas a los modelos desarrollistas. Para mí "cambio" sería como un objetivo común. F21\_M\_6



Con el fin de visualizar los elementos de cada núcleo de las redes semánticas, a continuación, se muestra una tabla que divide dichos elementos según las categorías elegidas de un perfil profesional por grupo, también se agregan aquellas palabras que no pudieron ser categorizadas, entre paréntesis se coloca el porcentaje de peso semántico de cada una (Tabla 24).

*Tabla 24.*

*Elementos del perfil profesional identificados en cada red semántica por grupo.*

<b>Elementos del Perfil profesional</b>	<b>1er semestre</b>	<b>2do semestre</b>	<b>4to semestre</b>	<b>6to semestre</b>
<b>Conocimientos</b>	Cultura (27.2)	Cultura (25.2)	Diversidad (19)	Interdisciplina (15.95)
	Diversidad (13.2)	Diversidad (6.3)	Interdisciplina (10.4)	Cultura (13.8)
	Patrimonio (4.1)	Patrimonio (6.3)	Cultura (7.6)	Diversidad (11.7)
	Artes (2.4)	Conocimiento (3.6)	Conflicto (3.8)	
	Conocimiento (9.9)	Conflictos (2.7)		

<b>Habilidades</b>	Comunicación (5.7)	Etnografía (3.6)	Diálogo (5.7)	Redes (6.3)
	Expresión (3.3)		Innovador (4.7)	Diálogo (3.1)
	Aprendizaje (4.1)		Contexto (1.9)	Desarrollador (3.1)
	Investigar (5.7)	Trabajo social (2.4)		
<b>Actitudes</b>	Ayudar (6.6)	Empatía (8.1)	Empático (9.5)	Crítico (3.1)
	Perspectiva (3.3)	Deconstruir (4.5)	Responsabilidad (8.5)	Transformar (3.1)
			Disposición (4.7)	
			Transformar (3.8)	
<b>Poblaciones</b>	Indígenas (3.6)			
<b>Áreas</b>	Sociedad (4.1)		Comunidad (6.6)	Sociedad (7.4)
	Comunidad (2.4)			Comunitario (6.3)
	Potencial (4.9)			
<b>Tareas</b>		Mediación (4.5)	Mediación (7.6)	Acción (7.4)
		Difusión (6.3)		Mediación (4.2)
		Administrador (4.5)		Proyectos (4.2)
		Gestión (3.6)		
<b>Otras</b>		Extraño (10.8)	Mujeres (2.8)	Comunidad (5.3)
		Antropología (6.3)	Cooperación (2.8)	Trabajo (4.2)

### Entrevistas (Complementando el núcleo del significado)

Como complemento a partir de las entrevistas se identificaron algunos elementos particulares sobre los espacios laborales en los que se puede desempeñar el Gestor Intercultural, las poblaciones con las que puede trabajar, así como las actividades que puede realizar, esto nos permite tener una imagen más completa sobre la representación y los conocimientos que tienen sobre esta figura.

### **Población con la que interviene el Gestor(a) Intercultural**

Respecto a la población se puede observar que mientras para los estudiantes de primer y segundo semestre los grupos indígenas es con quien consideran que pueden trabajar, para el grupo de cuarto y sexto no se toma como una población particular o exclusiva con la que pueden trabajar:

Yo creo que con poblaciones indígenas más que nada, o sea con poblaciones digamos que no están tan cerca de estas urbes tan grandes. F87\_M\_1

Siento que principalmente con las comunidades de pueblos originarios del país. F70\_M\_1

Con comunidades indígenas. F84\_M\_1

A veces pienso que, con las poblaciones indígenas, luego nos dicen se puede con más, pero pues, no sé. F41\_M\_2

Así mismo desde los primeros dos semestres al menos un alumno por grupo considera que el Gestor (a) Intercultural puede trabajar con cualquier sector de la población, representación que se ve confirmada al avanzar los semestres, pues en cuarto y sexto semestre la mayoría de los entrevistados afirman esta idea.

Depende de la especificidad de las personas que estudian DyGI [...] pueden ir con cualquier grupo, digo no nada más de pueblos originarios, afrodescendientes, también hay diferenciación aquí en la ciudad, esa gestión de diferencias culturales. F31\_M\_4

Ay, yo creo que, con todas, porque con todas vas a encontrar diversidad, el chiste sería enfocarlo o tener grupos focales, pero sí creo que el DyGI puede trabajar con todas. F7\_M\_6

Yo creo que con quien quiera, a lo mejor suena un poco ambiguo eso, pero la verdad sí creo que tenemos la formación de trabajar con diferentes individuos, porque, o sea, con cualquier sector de la población podemos tener incidencia. Claro tú tienes la

formación DyGI, pero igual tú te has interesado en ciertos temas pues puedes trabajar con ciertas poblaciones. Poblaciones indígenas, personas con discapacidad, mujeres.

F17\_F\_22\_6

En cuarto y sexto semestre un aspecto a destacar es que la representación social se transforma de una concepción de trabajo con la otredad, a considerar el trabajo también con la población a la que el propio Gestor (a) Intercultural pertenece.

Cuando entré pensaba que solo con grupos indígenas, y la generación que acaba de salir nos contaba que trabajaba con grupos urbanos, [...] o sea más que nada, aquí en la ciudad que es un lugar de residencia, pues enfrentar como que otras problemáticas [...] como que muchos compañeros pudieron aterrizarlo y pues como en las problemáticas que tienen lugares de donde viven ¿no? F30\_F\_20\_4

Creo que sí se ha seguido mucho la línea de trabajar con comunidades rurales, campesinos y así, también creo que es de ahorita y creo por lo que hemos vivido en los últimos años, se ha volteado a ver mucho a las periferias, también se ha trabajado mucho con las mujeres, las disidencias sexo genéricas, o sea ahorita los que yo he visto y los que he escuchado son los que se ha tratado de trabajar más. F34\_M\_6

Yo diría que con todas, pero justo por cuestiones que vemos en la carrera y quizás por cuestiones éticas personales, por lo general se busca actuar en la comunidad y sociedad a la que uno mismo pertenece, justo porque es la que mejor entiendes, en la que te has desarrollado y es en la que mejor puedes aportar más cosas porque es en la que te has desarrollado y en la que has vivido. F10\_M\_6

Sobre representaciones individuales que no coincidieron tanto en sus propios grupos como en otros fue el considerar a la población trabajadora de cualquier sector laboral, en ese caso la estudiante consideró al Gestor (a) Intercultural como un mediador laboral o psicólogo laboral, en

otro caso una estudiante considero a la población según su la diversidad sexual, y otra nombró el término grupos vulnerables, aunque no especificó alguno.

Con los trabajadores de cualquier lado, en la mediación. F57\_M\_2

A continuación, se muestra la tabla 25 que concentra la información anterior, cabe destacar que varios entrevistados nombraron más de una población particular.

*Tabla 25.*

*Población con la que pueda colaborar el Gestor(a) Intercultural*

<i>Población / Grupo por semestre</i>	<i>1ro</i>	<i>2do</i>	<i>4to</i>	<i>6to</i>
<i>Indígenas</i>	3	2		
<i>Población rural</i>	1		1	
<i>Población urbana</i>			3	1
<i>Diversidad sexual</i>				1
<i>Mujeres</i>		1		2
<i>Grupos vulnerables</i>		1		1
<i>Trabajadores de cualquier sector</i>		1		
<i>Con cualquier población</i>	1	1	3	4

### **Áreas y espacios laborales del Gestor(a) Intercultural**

En relación con las áreas y espacios laborales, a partir de las entrevistas se logró obtener más información; a diferencia del cuestionario en donde solo se identificaron áreas generales como la sociedad o la comunidad, en las entrevistas se detectaron espacios particulares en donde se puede desempeñar el Gestor(a) Intercultural.

El ámbito en el que más coincidieron que se puede desempeñar un Gestor (a) Intercultural es en alguna institución del gobierno, pues al menos un estudiante de cada grupo lo mencionó, siendo el grupo de sexto semestre quien más lo consideró, pues de 5 entrevistados 4 lo afirmaron.

Museos, Conaculta, alguna organización gubernamental. F87\_M\_1

En el gobierno me imagino. F43\_H\_2

Podrá incidir en instituciones gubernamentales, privadas. F10\_H\_6

Como en el Instituto de las Mujeres o incluso en algunas alcaldías, CONAPRED, COPRED, en el INAI, que a lo mejor, por ejemplo, el INAI podría sonar como que no tanto, pero a lo mejor sí hay área, y es que sé que uno está ahí, en Secretaría de Cultura, no recuerdo de más, pero al menos ahí si hay como varias Secretarías, Institutos en los que podemos entrarle.F17\_M\_6

De igual manera el ámbito comunitario fue el segundo más nombrado, aunque para los primeros dos grupos considerando las comunidades rurales y para los últimos dos grupos las propias comunidades a las que pertenecen, lo cual coincide con las poblaciones que fueron consideradas por estos mismos grupos.

O sea, sí en las comunidades rurales, pero no sé quién lo contrata en una comunidad, eh la verdad no sé qué más, pero principalmente eso, tal vez museos.

F84\_M\_1

Me imagino como tal en viajes de trabajo de campo, impulsando proyectos con colaboradores, con colegas también. F1\_H\_2

En tu propia comunidad, a veces debes empezar por allí o en otras cercanas de la ciudad. F3\_M\_4

Tengo una compañera vamos juntas desde la prepa y ella hace proyectos de autogestión con su comunidad, yo he estado localizando aquí con mi pueblo las organizaciones que hay y si he pensado muy fuerte en unirme a ellas, obviamente por la pandemia no se ha podido [...] no me molestaría ir a desempolvar el museo de [...] mi Pueblo[...], porque siento que es necesario, más allá de lo romántico, yo siento que las estructuras sociales tienen un porqué, lo mejor es que conozcas a tu comunidad y que actúes a partir de ello, lo que se me hace inimaginable es hacerlo de otra forma.

F31\_M\_4

Es como trabajar conjuntamente, pues sí como con problemáticas que nosotras vemos en nuestros contextos, en los espacios en los que vivimos. F34\_M\_6

También se puede identificar que lugares relacionados con el arte como los museos o espacios artísticos, destacan en los primeros dos grupos por lo que la imagen del Gestor (a) Intercultural tiende a estar mayormente vinculado con la Gestión Cultural Artística, es en los dos últimos grupos en donde no se hace referencia especial a estos sitios vinculados con el arte occidental y en donde se mencionan más los espacios de expresión cultural que abarca no solo las anteriores sino la manifestación artístico cultural de diversos grupos culturales.

Como en una compañía de teatro dirigiéndola, o de danza, los museos, obvio, y ya creo que ya. F78\_M\_1

Espacios de arte. F67\_M\_2

Asociaciones, en las instituciones del gobierno, centros culturales y hasta educativos. F7\_M\_6

En los primeros dos grupos se mencionó como parte de su representación los espacios laborales como las empresas, y en el primer grupo los sitios turísticos, mientras que en el grupo de sexto semestre emergió la figura de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) como un espacio en donde se pueden desempeñar.

Puede ser en recursos humanos de una empresa o corporativo. F57\_M\_2

Se puede ir por donde se promueve el turismo. F30\_M\_4

Asociaciones civiles, las ONG (Organizaciones No Gubernamentales) en las instituciones del gobierno, centros culturales y hasta educativos. F7\_M\_6

Los alumnos consideran que las áreas y espacios para laborar al igual que con las poblaciones, dependen de los intereses de los estudiantes:

Depende mucho de lo que te guste ¿no?, qué tanto quieres influir en las personas, si eres muy pragmática, práctica, teórica, o sea depende de ahí mucho, justo si quieres tener ese contacto con las personas o estar más como en una oficina o estar como en un espacio cerrado, depende de lo que quieras hacer, lo vas viendo en el camino, qué espacios y en qué caminos. F37\_M\_6

En la tabla 26 se pueden observar los espacios laborales en donde consideran que puede intervenir el Gestor (a) Intercultural, por supuesto los estudiantes mencionaron más de uno por lo que no se refleja el número de alumnos entrevistados por grupo.

Tabla 26.

*Espacios laborales en donde puede trabajar el Gestor (a) Intercultural*

<i>Áreas/espacios</i>	<i>1ro</i>	<i>2do</i>	<i>4to</i>	<i>6to</i>
<i>Museos</i>	2	1		
<i>Sitios Turísticos</i>	1			
<i>Espacios artísticos</i>	1	1	1	1
<i>Institución de gobierno</i>	1	2	1	4
<i>Organizaciones no gubernamentales</i>				2
<i>Empresas</i>	1	1		
<i>Comunidades rurales</i>	1	1		
<i>En la propia comunidad del Gestor (a)</i>			2	2

### **Sobre las tareas que realiza el Gestor (a) Intercultural**

Al indagar en las entrevistas se encontró que los grupos identifican tareas que puede realizar el Gestor (a) Intercultural (Tabla 27), aunque en el grupo de primer semestre no hubo palabras relacionadas acerca de las tareas del Gestor (a) Intercultural en la red semántica, durante las entrevistas si se identificaron tareas principalmente sobre la difusión cultural, la gestión del arte y de los museos.

Yo creo que el patrimonio, pues investigar, saber, aprender, eh fomentar la cultura acerca de ese tipo de patrimonio, ese tipo de, ya sea eh, escultura, pintura, mural,

lo que sea, pues difundir información sobre eso, yo creo [...] Compartir la cultura, ser de esas personas que están promoviendo y promoviendo la cultura, promoviendo, crear un vínculo entre la sociedad y la cultura. F87\_M\_1

En un museo traer nuevas actividades a los museos, darle más diversidad, también pues gestionar los proyectos, los eventos, aprender a tratar con la gente [...] los visitantes y con tu personal y con las personas externas que vienen a montar una obra o cosas así, entonces siento que él es, tiene que saber de todo, estar en todo, para que pueda funcionar. F78\_M\_1

Siento que pueden hacer difusión, en medios de comunicación, entonces, pueden hacer investigaciones y después difundirlas, hacer publicaciones o directamente, no sé trabajar con investigadores, con en proyectos de difusión en la tele o en la radio. F80\_M\_1

Yo creo que es alguien como, es un investigador, entonces pues sabe investigar, sabe idiomas diferentes para poder entender las culturas que tienen otro idioma, no sé me imagino que hace también documentales, trabaja en museos, todo eso. F84\_M\_1

Por su parte el grupo de segundo semestre ya no habla particularmente del arte y la gestión de museos, sino que habla en términos de la gestión del patrimonio cultural y la realización de proyectos culturales en donde por supuesto entra el arte y otras expresiones culturales; así mismo consideran la docencia como una tarea que puede realizar el Gestor (a) Intercultural y asimilan el trabajo de este con el del psicólogo laboral dado que en recursos humanos existe la mediación pero en el marco de lo laboral:

Rescatar el patrimonio, a difundirlo, lo que casi no he visto es como la mediación, no he tenido esa experiencia, creo que es algo complicado en México y en el mundo, depende de cada individuo y de sus intereses. F43\_H\_2

Realizando proyectos, espacios en donde como mencioné pudiera viajar. Es que DyGI es un campo muy abierto. F1\_H\_2

Puede ser en recursos humanos [...] una de las cosas que se pueden hacer además del perfil de las personas que van a contratar o ese tipo de cosas, las entrevistas, hay una parte importante que es como la mediación, cuando hay algún problema entre partes, eh, somos capaces de, como de considerar, de considerar a cada persona, a cada individuo y la situación en la que está para dar solución como a la empresa, al corporativo, lo que sea, como a los trabajadores, no digo que justicia o impartir justicia, sino simplemente como mediar para la resolución. F57\_M\_2

Las tareas en las que coinciden los grupos a partir de segundo semestre en adelante es la mediación de conflictos interculturales y la gestión del patrimonio cultural:

Conocer la cultura, rescatarla, preservarla, como que conocer la historia de los espacios turísticos, enfocar su valor y promover un uso de todo el patrimonio, pero más de cuidar que de vender. F3\_M\_4

Ay no sé, sería como ponerles juicios de valor a los diferentes trabajos que hacen los DyGI's egresados ¿no? y ni siquiera sé en qué están todos los abanicos de posibilidades laborales que tienen mis compañeros egresados, principalmente sé que es la gestión de problemas interculturales y también el realizar actividades con el patrimonio como el de su uso activo, en donde las mismas comunidades se puedan beneficiar aun si hay una parte de negocio inmiscuido. F30\_M\_4

Hay acompañamiento político o también desde la parte como de mediación, he visto que se ha hecho un poco esa chamba. F34\_M\_6

Finalmente, en el grupo de sexto aparece el tema de la realización de proyectos educativos:

Realizando proyectos comunitarios, educativos, en el rescate y la promoción de la cultura, depende de qué es lo que te interese en el ámbito intercultural, no todo son los conflictos en la interculturalidad. F7\_M\_6

*Tabla 27. Tareas que puede realizar el Gestor (a) Intercultural*

<i>Tareas/Semestre</i>	<i>1ro</i>	<i>2do</i>	<i>4to</i>	<i>6to</i>
<i>Difusión cultural</i>	3			
<i>Gestión del arte</i>	1			
<i>Investigar</i>			1	
<i>Proyectos educativos</i>				2
<i>Proyectos culturales</i>		1		2
<i>Gestión de museos</i>	2			
<i>Gestión del patrimonio cultural</i>		1	1	1
<i>Docencia</i>		1		
<i>Recursos humanos</i>		1		
<i>Difusión de la ciencia</i>				1
<i>Mediación de proyectos científicos y tecnológicos</i>			1	1
<i>Mediación de conflictos interculturales</i>		1	2	1
<i>Sin especificar</i>	1			

### **La actitud de los estudiantes hacia el Gestor(a) Intercultural**

La dimensión de actitud Moscovici (1979) la refiere como la orientación global que tienen los sujetos en relación con el objeto de la representación social” (p. 47), por lo que aquí es importante la posición que toma el sujeto sobre el objeto en cuanto a la valoración que le da.

A partir de las entrevistas se identificaron cinco aspectos en relación con la actitud, 1) la evaluación favorable o desfavorable hacia el objeto de representación, 2) la valoración que consideran que tiene la sociedad sobre la labor del Gestor (a) Intercultural 3) los sentimientos vinculados sobre formarse como Gestores(as) Interculturales, 4) las acciones en torno al objeto de representación y finalmente un aspecto que resaltó 5) el cómo se nombran o autoidentifican como un grupo de profesionistas.

### **Opinión sobre la labor del Gestor (a) Intercultural**

En el grupo de primer semestre la valoración hacia el objeto fue favorable en tanto reconocen la importancia que tiene este profesionista para el rescate y valoración de la cultura:

Yo creo que es una labor preciosa porque comunicas, haces puentes entre culturas chiquitas y culturas grandotas, digámoslo así. F87\_M\_1

Yo creo que es muy importante, este [pensativa] pero que no se le da luego el valor. F70\_M\_1

Pues es que es muy importante porque, por ejemplo, o sea las carreras en ciencias sociales han ayudado porque se rescata la cultura. F80\_M\_1

Es muy noble y apelamos como a que la gente esté dispuesta a querer y retomar su cultura F78\_M\_1

En el grupo de segundo semestre la valoración también es positiva porque consideran que la figura del Gestor (a) Intercultural responde al mundo social actual, ya que puede participar en múltiples espacios y proyectos, además de concebir su labor de difusor de información.

En un futuro y esperemos no tan lejano, vas a necesitar a un DyGI en lo que sea, [...] porque el mundo está cambiando, [...] creo que el DyGI puede aportar tanto. F43\_H\_2

Siento como que es muy importante la función de los DyGI's, porque siento que es muy amplia. F41\_M\_2

Es vital, muy vital y muy importante y muy necesaria, hay muchos proyectos que necesitan de un gestor intercultural, para saber cómo justamente conseguir esos proyectos. F1\_H\_2

En el grupo de cuarto semestre la valoración de los cuatro entrevistados también fue positiva, pues consideran que el Gestor (a) Intercultural incide en diversas problemáticas sociales

principalmente relacionadas con la diversidad cultural, el patrimonio cultural, la violencia, la justicia social, entre otros, además de que al menos uno de los participantes lo valora desde el aspecto de la formación interdisciplinar.

Son importantes para el reconocimiento del mismo profesional e inspiración de más jóvenes que estén interesados en una interdisciplinariedad para la resolución de conflictos, pluralidad de patrimonios, participación social, estrategias para la paz, la justicia y la igualdad. De igual forma, considero que las funciones de lxs DyGIs sí permitirían tendrían un impacto. F4\_M\_4

Creo que hay muchos valores que tenemos detrás, como intentar que las cosas no se pierdan, es tratar de hacer el panorama nacional, no sé, algo menos homogéneo y menos hegemónico, si eso creo. F30\_M\_4

Yo creo que es la cosa más necesaria del mundo, después de tanta pensadera llegue al punto en el que pienso que todas las violencias que se sufren es porque uno es diferente, es diversidad en muchos niveles. F31\_M\_4

Finalmente, el grupo de sexto semestre también tiene una valoración favorable hacia este profesionista principalmente por su formación interdisciplinar, pues de acuerdo con los participantes les permite tener múltiples miradas de un problema social.

Así mismo consideran la relevancia del Gestor (a) porque puede intervenir en diferentes ámbitos con diversas poblaciones y particularmente desde las necesidades que tiene el país. Otro de los aspectos interesantes en estos dos últimos grupos es que comienzan a hablar sobre el Gestor (a) Intercultural en primera persona, sobretodo en el grupo próximo a egresar, por lo que hay una apropiación de la imagen de este profesionista y por ende una identidad particularizada en los sujetos.

Para mí sí es muy relevante porque [...] tenemos influencia de diferentes disciplinas, pues o sea pensamos en una cosa, pero como en sus múltiples facetas, entonces no sé, yo creo que ese enfoque, esa percepción de un tema aporta muchísimo a cómo se trabajan las cosas. F34\_M\_6

Sí es importante, pero no en el sentido de que se más importante [que otro profesionalista], [...] entonces lo veo más en un sentido como de nuestras fortalezas siento que somos personas que sabemos trabajar justo por este tema de la interdisciplina con diferentes actores y en diferentes espacios. F17\_M\_6

De verdad creo que tiene mucho potencial para poder resolver las problemáticas de México, o sea desde distintos ámbitos, sí creo que tenemos mucho que aportar, [...] poder ir proponiendo proyectos o acciones a llevar a cabo e ir las revisando también para saber si de verdad estamos creando un cambio positivo. F10\_H\_6

Sí creo que es bastante necesario, hemos visto hoy más que nada a nivel mediático, educativo, a nivel de lo que quieras, es necesaria esta intervención, justo una manera distinta, nueva diferente, que dé cuenta de cómo podemos transformar el mundo, esa realidad, este pequeño micronicho que es México, sabemos que existen muchas desigualdades. F37\_M\_6

La valoración general de la población participante en este estudio fue positiva, aunque sus razones varían, mientras que para el primer grupo es importante el Gestor (a) Intercultural por el rescate y la valoración que hace de la cultura, para el segundo su valor reside en su versatilidad para incidir en diferentes espacios y proyectos.

Adicionalmente, para el grupo de cuarto semestre la importancia de esta figura es por su intervención en diversos problemas vinculados a la diversidad cultural, además este grupo y el de

sexto semestre coinciden en que su importancia radica en la formación interdisciplinar que le permite analizar de diferentes maneras un fenómeno social.

También estos últimos dos grupos ya no hablan de manera impersonal sobre este profesionista sino que empiezan a asumirse como tales, adicionalmente en el grupo de sexto resalta la importancia que tiene por incidir en necesidades sociales del país en distintos ámbitos y con diversas poblaciones.

### **La valoración del Gestor(a) Intercultural desde la sociedad**

Además de la valoración que los propios estudiantes tienen sobre este profesionista, se indagó sobre si consideran que hay una valoración favorable o desfavorable sobre el mismo desde la sociedad; todos los grupos coincidieron en que esta figura no tiene en sí una valoración positiva ni negativa, principalmente porque es un profesionista muy poco conocido o completamente desconocido para muchas personas (Tabla 28).

No, porque la gente no la conoce. F78\_M\_1

Me dicen como -¿qué son?, nunca los había escuchado- y de hecho pues yo tampoco lo conocía hasta antes de meter el pase, y no sé, siento presión. F41\_M2

Nadie nos conoce o muy pocos. F4\_M\_4

No, falta mucho para eso, casi nadie nos conoce. F17\_M\_6

Adicionalmente los grupos colocaron otras razones, el grupo de primer semestre consideró que no existe alguna valoración de este profesionista porque es necesario darle difusión al perfil del Gestor Intercultural y a la carrera misma, además de que coincide con el grupo de cuarto semestre en que no hay una valoración positiva de los profesionistas egresados de las áreas de ciencias sociales y humanidades.

No, yo creo que hace falta darle mayor difusión a la licenciatura y los que son egresados que puedan, dar como una pequeña plática o conferencia de lo que hace un gestor. F70\_M\_1

Yo creo que no, yo creo que todavía no, no existe, he, yo creo que viene cerca el reconocimiento tan fuerte que debería de haber, porque pues aun así, por ejemplo los sociólogos que es una carrera que ya tiene más años, pues sigue siendo 'ay, sociólogos', siguen habiendo muchos estigmas en el hecho de estudiar área 4 [Artes y humanidades en la clasificación UNAM] y filosofía y letras y en el hecho de 'te vas a morir de hambre, porque es un campo muy x (equis)', ¿por qué mejor no te metes a ciencias?, ese sí es un campo laboral grande' [alude a lo que se piensa en la sociedad]" F87\_M\_17

El grupo de segundo semestre considera que un obstáculo para valorar a este profesionista es que es difícil definir quién es y qué hace, además de que en la propia UNAM a pesar de ser el lugar en donde se gestó es poco conocido.

Para nada, la gente no la conoce, incluso dentro de mis propios amigos que estudian en la UNAM, algunos no la conocen o la han escuchado sólo porque yo estoy aquí, entonces pues afuera aún no se sabe, o se sabe muy poco. F1\_H\_2

No, yo creo que no. F41\_M\_2

No porque no saben quiénes somos, ni nosotros sabemos exactamente quiénes somos. F57\_M\_2

Por su parte, para el cuarto semestre al igual que para el de sexto, las razones se vuelven aún más heterogéneas, para ellos una de las causas por las cuáles este profesionista es desconocido, y por ende no tiene una valoración, es porque sólo se forma en la UNAM a través de una carrera relativamente reciente y poco conocida, además señalan que hay pocos egresados en el campo laboral.

En dichos motivos coincide el grupo de sexto semestre quien agrega que el perfil de este profesionista también es confundido con otro tipo de Gestores Culturales; finalmente en este grupo se observa una mirada hacia futuro positiva en cuanto a tener un reconocimiento social.

Yo siento que no, porque pues justo como la carrera tiene pocos años, pues siento que la gente no lo conoce tanto. F3\_M\_4

No hay mucho reconocimiento de un DyGI en Filos por parte de otros colegios [...] DyGI tiene trece años ¿no? Entonces creo que es muy poco tiempo, pero como todo lleva tiempo. F31\_M\_4

Creo que DyGI apenas está dando sus primeros pasos en el campo laboral más que nada, y se están definiendo como sus actividades, o sea yo sí siento que hay una confusión en lo que se hace desde nuestra carrera y lo que se hace desde la carrera de Gestión Cultural [...] porque hace poco también tuve que buscar un servicio social en una dependencia de la UNAM y sí ponían muchas cosas como de, no sé: organización de eventos ¿no? o contenidos de redes sociales ¿no? F34\_M\_6

No, considero que, en primera, una cuestión son las y los egresados de las universidades, son muy pocos. F4\_M\_4

No creo, creo que apenas se está empezando a formar porque hay pocas generaciones afuera. F7\_M\_6

No creo la verdad, es que somos justo una comunidad que tiene poco de haber pues empezado y aunque sí ya hay varios que ya están afuera laborando, que se tenga como una conciencia general social de que existe y de qué es un gestor o de que existe la carrera en Desarrollo y Gestión interculturales, pues creo que no, [...] yo creo que con tiempo y dedicación nos vamos a hacer de un nombre allá afuera para hacer un cambio positivo en la sociedad. F10\_H\_6

No es reconocida porque es nueva, pero sé que poco a poco se va a lograr.

F37\_M\_6

Tabla 28.

*Razones por los cuáles el Gestor (a) Intercultural no es socialmente conocido según la población por grupo.*

<b><i>Motivos por los cuales no es socialmente reconocido el Gestor (a) Intercultural</i></b>	<b><i>1ro</i></b>	<b><i>2do</i></b>	<b><i>4to</i></b>	<b><i>6to</i></b>
<i>Profesiones y carreras del área de humanidades y ciencias sociales son poco valoradas</i>	<b>1</b>		<b>1</b>	
<i>No se sabe o muy pocos conocen la existencia del Gestor (a) Intercultural y de la carrera que lo forma</i>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<i>Se requiere difusión del perfil del Gestor (a) Intercultural y la carrera</i>	<b>2</b>			
<i>Es un perfil reciente derivado de una carrera nueva</i>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<i>Difícil definir qué es un Gestor (a) Intercultural</i>		<b>3</b>	<b>1</b>	
<i>La carrera sólo está en la UNAM</i>			<b>1</b>	
<i>Hay pocos egresados de la carrera, por lo tanto pocos Gestores Interculturales</i>			<b>1</b>	<b>4</b>
<i>Confusión con otro tipo de Gestores Culturales</i>				<b>1</b>
<i>En la propia UNAM es desconocida o poco conocida la carrera y el perfil del Gestor (a) Intercultural</i>		<b>1</b>	<b>1</b>	

### **Emociones vinculadas sobre formarse como Gestores(as) Interculturales**

A partir de los datos recogidos en las entrevistas se identificó que los estudiantes expresaron diversos sentimientos vinculados con estar formándose como Gestores Interculturales; en las representaciones sociales, de acuerdo con Cuevas y Gutiérrez “Las emociones juegan un papel relevante en la construcción de las representaciones sociales y otros componentes esenciales de la subjetividad, la cual puede ser considerada como el conjunto de procesos que constituyen al sujeto” (2021: p. 69).

Así mismo, Banchs afirma que lo emocional incide en las representaciones y a su vez es permeado por las propias representaciones

La emocionalidad matiza y es matizada por las representaciones del mundo que poseemos; matiza y es matizada por el proceso mismo de selección de lo que consideramos un objeto, así como el proceso de construcción de la representación de esos objetos. (1996: p.120)

Además, es necesario destacar que lo emocional juega un papel importante en la selección de información y en el posicionamiento favorable o no que asume el sujeto respecto al objeto (Banchs: 1996), para Cuevas y Gutiérrez, (2021) la emoción no debe confundirse con la actitud, pues la primera incluye aspectos fisiológicos, cognitivos y conductuales, además en todo caso la emoción contiene a la actitud y no viceversa Gutiérrez (2013, como se citó en Cuevas y Gutiérrez, 2021).

En particular en este estudio se identificaron similitudes y diferencias en los diferentes semestres según las emociones positivas y negativas expresadas, siguiendo a Bisquerra (2016) al hablar sobre emociones negativas y positivas es necesario no confundir los términos con un juicio sobre lo bueno y lo malo, sino entenderlas desde lo que hacen sentir al individuo en función de si aportan o no bienestar, así mismo el autor aclara que las emociones negativas se viven ante eventos como

Una amenaza, una pérdida, una meta que se bloquea, dificultades que surgen en la vida cotidiana, etc. Estas emociones requieren energías y movilización para afrontar la situación de manera más o menos urgente, (p. 24)

por lo anterior es que se clasifican como negativas porque según su gestión pueden coartar el bienestar y producen sensaciones desagradables.

Por su parte, las emociones positivas se vinculan a experiencias valoradas como benéficas en el progreso hacia los objetivos personales, mismos que aseguran la supervivencia y el avance

hacia el bienestar personal y social (Bisquerra, 2016), por lo que se vinculan y a las sensaciones agradables, así como la mejora en la calidad de vida.

En general en todos los grupos emergieron más emociones positivas que negativas, pues se mencionan 20 emociones positivas vinculadas a la familia de la alegría (Bisquerra, 2016) tales como: entusiasmo (7), contenta (4), feliz (4), agradable (1), orgullosa (1), confianza (1), esperanza (1) y satisfacción (1); en relación con lo negativo se nombraron las siguientes 15 emociones, unas pertenecientes la familia de la ansiedad: inseguridad (4), nerviosismo (1), incertidumbre (5), angustia (1) y en los dos últimos grupos la emoción que predominó fue el miedo (3).

En cuanto a las diferencias entre grupos se destaca que en los primeros dos semestres se identifican principalmente emociones positivas (vinculadas a la alegría, el amor y la felicidad).

Realizada, siento que es lo mío y que me va a gustar y que no sé, muy contenta, muy feliz, estoy en lo que quería digo ya por pasar entre tantas cosas y encontrar esto, me siento muy feliz, yo siento que aquí a tres años voy a estar más feliz porque voy a estar haciendo algo que me gusta, aprendiéndolo, viéndolo, entonces feliz. F78\_M\_1

Estoy muy entusiasmada de poder verme a futuro y poder apoyar a otras personas. F70\_M\_1

Pues la verdad me entusiasma mucho, [...] me emociona la idea de que voy a poder ejercer la carrera, aunque siento que sí va a ser un poquito difícil, porque todas las carreras de área cuatro no tienen como que mucha importancia como para la sociedad y así, pero pues sí me entusiasma. F41\_M\_2

Me siento muy contenta, muy emocionada por poder avanzar [...] pero realmente no conozco a nadie egresado de esta carrera y eso me genera un poco de temor porque nadie sabe qué estoy estudiando y no sé si habrá trabajo después, aunque no me quiero mortificar desde ya. F57\_M\_2

Si bien las emociones positivas están más presentes en los grupos mencionados, hay al menos dos estudiantes que señalaron algunas emociones negativas como el caso del último testimonio en donde se menciona el temor vinculado al futuro laboral.

Por su parte, aunque las emociones positivas no desaparecen en el grupo de cuarto y sexto, se pudo identificar que conforme los estudiantes avanzan de semestre van emergiendo al mismo tiempo emociones negativas (asociadas al miedo y a la ansiedad), esto por supuesto es al pensar respecto a su próxima inserción al campo laboral y ejercer como futuros Gestores Interculturales.

En la mayoría de los testimonios de estos dos grupos se encuentra al menos una emoción positiva y otra negativa expresada por cada estudiante.

Pues, creo a la vez siento como un poco de incertidumbre ¿no? O sea, justo por lo mismo de que... no se conoce, pero a la vez como que de todas maneras me sigo sintiendo como que entusiasmada a, pues a seguir ¿no? F3\_M\_4

Tengo mucho miedo de la gran responsabilidad que significa para mí el mundo laboral y en general, luego si no me deja dormir, entonces miedo, pero también me causa mucha emoción porque siento que podría aprender muchas cosas e ir construyendo más mi propia identidad alrededor de aquellas cosas que me gustan [...], me dieron ganas de saber más y de decir 'sí quiero ser una gestora'. F30\_M\_4

Pues yo la verdad me siento muy emocionada, [...] creo que el tema de la cultura siempre me ha interesado mucho, pero creo que en muchos espacios se sigue pensando en esta idea como de la alta cultura por así decirlo, y en DyGI tenemos como una visión distinta, entonces me interesa mucho y me pone feliz el poder poner lo que yo aprendí en donde yo vaya a trabajar. F17\_M\_6

La verdad muy emocionado, y a la vez con algo de miedo, desde antes andaba planeando como qué voy a hacer cuando acabe, a dónde voy a ir, pero dije tranquilo poco a poco vamos ir viendo a dónde nos podemos mover. F10\_H\_6

Es un poco angustiante porque esta parte práctica es lo que hemos estado esperando ¿no? [...]yo creo que va a ser difícil tratar de llevarlo a la práctica ¿no? Porque tienes que darte a conocer, tener mucha práctica, yo he buscado justo grupos para tener práctica, voluntariados para saber cómo tener ese primer acercamiento, esa primera interacción en un plano profesional. F37\_M\_6

### **Acciones en torno al objeto de representación**

Como pudo apreciarse en los análisis anteriores, los estudiantes tienen una valoración positiva hacia el Gestor(a) Intercultural, aunque en cada semestre varían sus razones, así mismo se detectaron más emociones positivas (20) que negativas (15), y aunque en los últimos dos grupos fueron emergiendo algunas emociones negativas, los estudiantes manifestaron también una emoción positiva; con los datos anteriores es posible afirmar que la actitud hacia el objeto de representación fue positiva para todos los grupos.

Siguiendo lo anterior es necesario señalar que las actitudes son indicadores de conducta más no la conducta en sí, por lo que están relacionadas con el comportamiento que se tiene en torno a un objeto, aunque no de forma lineal, pues para una acción inciden diversos factores y condiciones (García, et. al., 2011)

Sobre las acciones que han realizado o que podrían llevar a cabo lo estudiantes son: para el grupo de primer semestre, principalmente la decisión de formarse como Gestores interculturales después de un proceso de selección entre distintos perfiles, pues recuérdese que se les entrevistó en su primera semana de clases.

Otra de las acciones, aunque a futuro, identificadas en este grupo es su deseo por avanzar en esta carrera que los formará como Gestores Interculturales, pues al menos tres estudiantes así lo expresaron:

Siento que estoy muy comprometida con terminar esta carrera bien y encontrar trabajo de esto. [...] y decir "bueno es que yo quiero estudiar y ser esto, es lo que me llama, es lo que quiero hacer a futuro, y si es como quitar muchas barreras, de las personas que creen que [...] que no tienes oportunidad de trabajo a futuro" F80\_M\_1

Estoy muy entusiasmada de poder verme a futuro y poder apoyar a otras personas F70\_M\_1

También dos estudiantes expresaron la necesidad de darle difusión a la carrera y al perfil del Gestor (a) Intercultural:

Siento que hay como esa responsabilidad [...] darlo a conocer [el perfil], el hacer conciencia de que es importante, [...] entonces creo que sí es trabajar, autorealizarse, difundirlo y hacer conciencia de que es una profesión como cualquier otra, igual de importante. F80\_M\_1

También me gustaría darle mayor difusión. F70\_M\_1

En el grupo de segundo semestre también se expresó su deseo de continuar con su formación, que como se verá se vincula con sus emociones:

Yo siempre he querido esto, desde que lo encontré, no me separaría, no entré antes por cuestiones personales, pasaron años para que entrara, y ya que entré pues estoy muy contento. F43\_H\_2

Siento como que todos los temas que veo son muy importantes y me gusta aprenderlos, entonces me gustaría como, o sea me emociona la idea de que voy a poder ejercer la carrera. F41\_M\_2

Me siento muy contenta, muy emocionada por poder avanzar en la carrera, creo que quiero intervenir monetizar lo que he aprendido. F57\_M\_2

Aunque no se encuentra como una acción concreta, en el caso de una estudiante se identificaron dudas sobre formarse como Gestora Intercultural, ya que no tiene seguridad de su elección profesional y a futuro espera cursar otra carrera:

Me agrada porque en algo se relaciona con lo que quería [ser historiadora del arte], pero por otro lado espero no haberme equivocado en elegir. F67\_M\_2

Quiero estudiar también, Historia del Arte. F67\_M\_2

Para el grupo de cuarto semestre las acciones las enfocan en continuar con su formación, pero también capacitarse adicionalmente además de la carrera

Me dieron ganas de saber más y de decir “sí quiero ser una gestora”, y no sé si tenga lo que se necesita, si podré lograrlo, pero igual me gustaría tomar más cursos al respecto para estar complementada. F30\_M\_4

Siento una gran esperanza de poner mi granito de arena, que agarré un camino poco conocido pero importante para transformar mi entorno social, hacer que mi comunidad, quiero seguir aprendiendo igual y hasta en otros lados.” F4\_M\_4

Adicionalmente cuatro estudiantes se han planteado trabajar en el gobierno por ejemplo en alguna secretaría y uno de ellos también en organizaciones no gubernamentales.

En el grupo de sexto semestre que están por egresar las acciones que se identificaron van relacionadas con hacer su servicio social según los espacios en donde ellos consideran que entra el perfil del Gestor Intercultural.

En específico una persona ya lo está realizando en una alcaldía de la CDMX en donde trabajará en vínculo con una casa de cultura, dos están en proceso de investigar en cuál secretaría de gobierno pueden insertarse, una persona está en proceso de investigar apenas sobre el servicio

y dos más están buscando realizarlo en la propia universidad, para estos estudiantes el servicio social les permitirá como Gestores abrirse camino en el campo laboral.

Poco a poco vamos ir viendo a dónde nos podemos mover, empecé a investigar primero el servicio social, [...]y a partir de ahí yo creo que voy a tener mucho campo para dónde ir, a partir del trabajo que hay ahí creo que voy a aprender mucho, voy a aprender muchas cosas. F10\_H\_6

Yo he buscado justo grupos para tener práctica, voluntariados, el servicio para saber cómo tener ese primer acercamiento, esa primera interacción en un plano profesional. F37\_M\_6

Mi idea era hacer el servicio social y hacerlo durante la carrera, yo lo quería hacer presencial, y yo pensaba que lo iba a hacer antes de terminar la carrera, pero ya no pude, hasta ahorita están iniciando actividades híbridas, entonces ya estoy viendo como más en serio las opciones. F7\_M\_6

En este caso son tres estudiantes los que plantean trabajo en el gobierno, a diferencia del grupo anterior ninguno plantea insertarse en alguna organización no gubernamental, y dos mencionaron el ámbito comunitario:

Me vería trabajando en el gobierno porque para yo poder ofrecer algo que yo crea que les va a servir que va a hacer un cambio positivo en la sociedad y que va a aportar algo en la institución. F10\_H\_6

Me veo justo en organizaciones y ya posteriormente si surge una oportunidad irme a un campo gubernamental, dígase la Secretaría de Cultura, la Secretaria de Innovación, o instituciones así que son como muy especializadas que se enfocan en la cultura. F37\_M\_6

Como en las comunidades trabajar temas medioambientales. F34\_M\_6

### **Autoreconocimiento**

En toda la población se identificaron diversas maneras sobre cómo se nombra al profesionalista que se forma en la LDyGI, se encontraron dos sentidos: el primero tiene que ver con cómo lo autoidentifican como estudiantes y el segundo tiene que ver con cómo consideran que se debe nombrar para poder ser identificado en general en la sociedad.

En el primer caso se puede apreciar que conforme van pasando de semestres pasan de identificarlo como un ente externo a empezar a reconocerse como este profesionalista, sobre todo en los últimos semestres, esto se puede apreciar en su discurso que pasa a primera persona ya sea en singular o plural.

Así, en el grupo de primer semestre se muestra mayor heterogeneidad para autonombrarlo mientras que en el resto de grupos hay homogeneidad; en el grupo de primero dos estudiantes lo señalan como “Licenciado en Desarrollo y Gestión Intercultural”, otro como “Gestores Interculturales”, otra más como “Desarrolladora y Gestora Cultural” y uno como “Gestor cultural”:

Yo creo que licenciada en Desarrollo y Gestión Intercultural. F87\_M\_1

Sería algo como ¿Desarrolladora y Gestora Cultural? F84\_M\_1

Como Gestores es que o sea desarrollo pues no, no puedes como usarlo para llamar a alguien como tal, pero gestor sí, gestor cultural. F78\_M\_1

Por contraste en el resto de los grupos se nombra como “DyGI’s” o “DyGI” que son palabras que corresponden a las siglas de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales, así lo usan en plural o singular para referir a la comunidad de estudiantes que están en proceso de formación o para nombrar a quienes ya son egresados de esta carrera.

Como los DyGI’s. F43\_H\_2

Es más, como un decir DyGI. F41\_M\_2

DyGI's, pero no es algo normal, porque así nadie te va a reconocer afuera, es un nombre nuevo por decirlo así. F30\_M\_4

Bueno, mi generación siempre suele decir como que son y 'somos DyGI's' ¿no? F3\_M\_4

Somos los DyGI's. F17\_M\_6

Nos decimos DyGI's. F7\_M\_6

En relación a cómo podría ser nombrado y reconocido el Gestor Intercultural fuera de la comunidad de la licenciatura, en el grupo de primer semestre se mostró mayor duda al respecto pues tres de los estudiantes no pudieron mencionar algún término en específico, una persona dudó al nombrar "Gestores Interculturales" y uno más lo mencionó solo como "Gestores".

De hecho, es una pregunta que me la hice muchísimo antes de entrar, dije ¿cómo les dirán? ¿licenciados?, ¿desarrollo, gestores, interculturales?, ¿cómo será? F87\_M\_1

Nunca he escuchado cómo le dicen. F70\_M\_1

Como Gestores nada más. F78\_M\_1

Por su parte, en el grupo de segundo semestre tres personas lo nombraron como Gestores, una persona como DyGI y uno más como Gestores o Gestoras Interculturales:

Como DYGI. F41\_M\_2

Como Gestores. F67\_M\_2

Como Gestor, o depende de la situación, porque incluso yo personalmente a veces dependiendo de la persona ni siquiera digo el nombre de la carrera completo, te das cuenta si la gente le va a interesar y así, pero hay otras personas que su ritmo es más acelerado, pues me preguntan para qué estudio y yo solo digo para Gestor Intercultural. F43\_F\_2

Así de tener a tres personas del grupo anterior que no mencionaron algún término en específico, en el caso del segundo grupo todos mencionaron alguna denominación siendo el concepto más mencionado por tres estudiantes, el de “Gestor”.

En el grupo de cuarto semestre queda equilibrado entre dos términos el de “Gestor” de forma genérica nombrada por dos alumnos y el de “Gestora Intercultural” mencionado también por dos estudiantes.

Diría que soy Gestora Intercultural. F30\_M\_4

Como Gestora Cultural. F31\_M\_4

En el grupo de sexto semestre se puede observar que ya no se nombra el concepto genérico de gestor, pues como se verá buscan establecer una diferencia con los Gestores Culturales e identificarse específicamente como Gestores Interculturales, así cuatro nombraron el término “Gestores Interculturales” y una el término “Desarrolladora y Gestora Intercultural”, a continuación, algunos testimonios:

“Pues como Desarrolladora y Gestora Intercultural. F17\_M\_6

“Diría Gestora Intercultural simplemente, porque luego es muy largo y eso desencadena más preguntas de ¿y qué es? F7\_M\_6

Pues como a veces nos dicen: ustedes los Gestores interculturales. F34\_M\_6

A lo mejor el término que más se adecue sea el de Gestora, aunque puede llevar a la confusión con los gestores culturales que son diferentes, porque nosotros tenemos estas características que es ser intercultural, porque ahí ya supone otro tipo de análisis para entender en qué se basan, de qué trata y qué diferencias existen entre el Gestor Cultural e Intercultural. F37\_M\_6

Casi no nombramos ‘la Gestora’, [...] me presentaría como Gestora Intercultural, o sea creo que algo que sí es importante darle es lo de Intercultural ¿no?, o a

menos que te quieras dedicar como a la Gestión Cultural, pues eso sí es otra cosa pues sí Gestora Cultural, pero a mi parecer, para promocionar lo que hacemos pues Gestora intercultural. F34\_M\_6

Como pudo observarse la comunidad de estudiantes como grupo particular identifican y se van identificando con el objeto de representación, al interior de la comunidad la forma que se determina para nombrarse es con el término de DyGI o DyGI's, mientras que consideran que este profesionista puede ser nombrado desde la sociedad como Desarrolladores y Gestores Interculturales o como Gestores Interculturales.

### **Conclusiones**

En el presente trabajo se tuvo como objetivo principal analizar las representaciones sociales (rs) que tienen los estudiantes de diferentes semestres de la carrera en Desarrollo y Gestión Interculturales de la FFyL sobre el Gestor(a) Intercultural, esto con el fin de comprender los significados que le atribuyen al mismo en distintos momentos de su formación.

Este objeto de estudio fue relevante ya que buscó comprender desde la perspectiva de los estudiantes (quienes son los sujetos de la planeación curricular), cuáles son las ideas que tienen respecto a un objeto en particular, en este caso, sobre el profesionista para el cuál decidieron formarse.

Cabe mencionar que dicho perfil profesional es novedoso en tanto deviene de un proyecto educativo de nivel licenciatura de reciente creación, pues inició formalmente en el año 2008 en la Facultad de Filosofía Letras, aunque arrancó en el CEPHCIS de Mérida, Yucatán en el 2007; como se pudo constatar a través de la investigación, aunque cada vez se define más qué es ser un Gestor(a) Intercultural, aún es, de acuerdo con los alumnos, un objeto desconocido para la sociedad, para algunos sectores de la UNAM e incluso algunos mencionaron que es extraño para sí mismos.

Para poder contrastar si había cambios en las representaciones sociales, fue necesario indagar con estudiantes de diferentes semestres acerca del Gestor(a) Intercultural; así se trabajó con alumnos de recién ingreso, quienes en el momento de indagación tenían una semana de haber entrado a la carrera, también se trabajó con alumnos de segundo semestre, cuarto semestre y con estudiantes próximos a egresar, es decir, de sexto semestre.

Si bien las representaciones sociales se enfocan en los conocimientos de sentido común, fue necesario indagar con los alumnos de todos los semestres, incluso con quienes ya estaban avanzados en su formación como los de cuarto y sexto semestre, ya que estos últimos permitirían analizar los cambios que hay a través de su formación universitaria. Además, indagar con estos últimos grupos fue relevante porque sólo se cuenta con el plan de estudios y una investigación enfocada en la carrera tal como se vio en los antecedentes.

Con el fin de llegar al objetivo general se formularon tres objetivos específicos que permitieran indagar la representación social de cada grupo en sus tres dimensiones (información, campo de representación y actitud), por supuesto también fue necesario indagar las características de los participantes, así como el contexto en donde se desarrollan las representaciones, lo que algunos denominan como condiciones de producción (Banchs, 2000; Cuevas 2016),

Antes de ahondar en los resultados que se obtuvieron, se destacarán los aspectos más relevantes obtenidos a través de la estructura de esta tesis que responde a la problematización inicial y a cada uno de los capítulos.

Acorde a lo anterior, se destaca que esta investigación contribuyó a acercarse a uno de los perfiles profesionales que han emergido de las propuestas educativas y de formación de la UNAM, así el Gestor(a) Intercultural es el profesionista que se forma en la LDyGI, la cual tiene como un rasgo principal que ofrece una formación interdisciplinar de las ciencias sociales y de las humanidades.

Al rastrear el origen de este profesionista y de la carrera, se pudo identificar que deriva de una profesión en particular: la Gestión Cultural, la cual no es una profesión homogénea sino diversa, pues recuérdese que, siguiendo a Campo, las profesiones son un fenómeno sociocultural que integra conocimientos, habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas, lo que implica que sus significados dependen en gran medida de los contextos particulares en donde se desarrollan, de ahí la diversidad existente al interior de una profesión.

Otro aspecto relevante que permitió ir conociendo al objeto de representación es que existen dos figuras dentro de una profesión, por un lado, usando la distinción de González (1978) los profesionales que se han profesionalizado a través de la práctica y los profesionistas que se han formado en los espacios universitarios, el Gestor Intercultural pertenece a esta última categoría.

Dentro de la diversidad existente en la Gestión Cultural se identificó que la profesión se puede dividir, aunque no de forma determinante sino como guía, en tres ámbitos de actuación y por ende de formación: la de tipo económica-administrativa, la artística y la social (Mariscal, 2006), que de alguna manera guían el tipo de profesional o profesionista que se busca formar fuera o dentro de las universidades.

Aunque estas tres áreas de la Gestión Cultural se mantienen en contacto, tendrán mayor o menor peso según el tipo de orientación que se dé a la formación, en el caso particular de la LDyGI es complejo definir cuál es su área eje, pues a lo largo de su formación como se observa en su mapa convergen diferentes áreas; sin embargo, es posible afirmar a partir de su plan de estudios, así como de la información brindada por los participantes, que este tipo de Gestor(a) Intercultural, tiene una orientación mayormente social.

Así mismo, se comprende que la formación brindada en la LDyGI es del área social pues tiene una formación interdisciplinar del área de las ciencias sociales y de las humanidades, dentro de la Gestión Cultural el área social se vincula con perfiles profesionales como la sociología,

la antropología, la historia, la pedagogía, entre otras; además en este enfoque la visión que se tiene sobre la cultura es amplia, pues permea una concepción simbólica frente a las concepciones de cultura humanista-artística y material-administrativa de las otras áreas de este campo.

Cabe señalar que, si bien el concepto de cultura es importante en toda carrera del área de humanidades y sociales pues es un concepto transversal, en la creación de la carrera y el perfil del Gestor(a) Intercultural se buscó que este se enfocara no en la cultura, sino sobre todo en la interculturalidad, no sólo como objeto de estudio, sino que este énfasis permeara su visión, sus ámbitos de desarrollo y por ende su práctica profesional. Esto se refleja en el tomo I del plan de creación de la carrera en DyGI, en donde se afirma que se busca un agente social que trabaje acorde con una realidad social de carácter pluricultural e intercultural:

“En la formación de este profesional se hará énfasis en los procesos que desencadenan el estallido de conflictos interculturales de distinta intensidad, con el fin de contribuir a crear condiciones que permitan que los encuentros entre diferentes grupos humanos con distintas culturas sean enriquecedores y favorezcan un mayor desarrollo para las partes involucradas mediante la cooperación” (CEPHCIS, 2007: 6).

En la indagación del origen de la LDyGI se encontró que, en principio se tenía la idea de formar a antropólogos, pero en aquel tiempo había un convenio entre la ENAH y la UNAM en donde solo la primera podía ofertar la carrera de Antropología y la segunda la de Historia, por lo cual los investigadores participantes en la creación de una nueva licenciatura en la UNAM entraron en una profunda reflexión sobre el tipo de profesionista a formar.

Los investigadores participantes, aunque eran del área de humanidades y sociales tenían una formación disciplinar distinta, lo que implicó que entraran en un diálogo interdisciplinar que los llevara a concretar sus ideas en la formulación de un curriculum de nivel licenciatura y de un perfil profesional particular: El Gestor (a) Intercultural.

Para la formación del Gestor(a) Intercultural se propuso en su curriculum en la parte estructural-formal (De Alba, 1995), una formación de tres años con posibilidad de ampliar un año más según las necesidades de los estudiantes; su plan de estudios se organiza en dos ciclos: el ciclo básico y el de preespecialización.

La preespecialización corresponde al tercer año de formación, en donde los alumnos eligen una de las tres áreas terminales: 1) Gestión del Patrimonio Cultural, 2) Mediación Intercultural, y 3) Ciencia, Tecnología y Sociedad. El mapa curricular a grandes rasgos se divide en seis temáticas: Cultura y Sociedad, Diversidad Cultural, Identidad y Patrimonio Cultural, Expresiones y Registros de la Diversidad Cultural, Procesos de Investigación y Lengua en donde pueden cursar maya, náhuatl e inglés.

Un aspecto que fue de suma importancia para contrastar las representaciones sociales de los alumnos fue el perfil profesional, e indagar sus orígenes. El perfil profesional, recuérdese se entiende como las acciones generales y específicas que desarrolla un profesionista en las áreas o campos de acción (emanados de la realidad social y de la propia disciplina o en este caso disciplinas) con el fin de solucionar las necesidades sociales previamente advertidas” (Díaz, et. al., 1990: 87).

Además, el perfil profesional lo integran conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan un ejercicio profesional (Díaz, 1981), por lo que todo perfil profesional es resultado de las exigencias no sólo del desarrollo del conocimiento, o del mercado, sino también de las necesidades políticas, sociales, y educativas que la realidad demanda.

En el caso particular de la LDyGI su perfil se divide en conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes; aunque no se especifica a qué refiere cada una si se describen los elementos que contemplan cada uno. Para el estudio se indagaron las representaciones sociales con base en

los conocimientos, habilidades, actitudes, áreas, poblaciones y tareas que conforman este perfil profesional.

Se destaca que el estudio se hizo bajo un enfoque cualitativo y procesual lo que permitió profundizar en los significados que los alumnos dieron al objeto de representación; así, el estudio permitió darle valor al contexto y a los espacios de interacción en donde emergieron las representaciones sociales, por lo cual se reafirma que se concibe a los individuos como productores de significados y se toma en cuenta la vida cotidiana, la cual estuvo marcada por la pandemia y una formación e interacción remota mediada por las tecnologías de la información y la comunicación.

Siguiendo la distinción de Abric (2001), en este estudio se usaron dos métodos para recabar las representaciones sociales, pues de acuerdo con el autor no existe uno solo que permita recoger la complejidad de una representación social; así, se usó el método de asociación con la técnica de la red semántica natural para conocer el contenido concreto de la representación y se usó el método de interrogación con la técnica de entrevistas semiestructuradas; ambos métodos se eligieron con el fin de profundizar en el objeto de representación más que para hacer una triangulación.

La red semántica natural fue relevante usarla en tanto que es una técnica que permite acercarse al significado, al contenido y a la organización de las representaciones sociales; para lograr eso se trabajó con un término inductor el cual en este caso fue el de “Gestor(a) Intercultural” el cual hace alusión al profesionista que se forma en la LDyGI. La información obtenida a través de la red semántica se complementó con la técnica de entrevista semiestructurada, la cual tiene entre sus ventajas que permite acercarse al sujeto y documentar su opinión respecto de un tema así como reflexionar sobre los temas planteados.

El uso de ambos métodos con sus respectivas técnicas ayudó a ampliar la comprensión del objeto desde la perspectiva de los participantes para quienes el objeto de representación forma parte de su vida cotidiana y en donde ellos tenían algo que decir sobre el mismo; tal como lo enuncian, S. y Bogdan, R. (1987), todos los escenarios son dignos de estudio, lo cual implica un trabajo de profundo análisis para comprender la perspectiva de las personas.

Para la construcción de los instrumentos se usaron como ejes, al igual que en los objetivos, las dimensiones de las representaciones sociales de Moscovici (1979), las cuales son: información, campo de representación y actitud, al igual que las condiciones de producción que enuncian Banchs (2000) y Cuevas (2016), quienes indican la importancia de ubicar al individuo dentro de un contexto sociohistórico particular.

El diseño y aplicación de ambos métodos y técnicas implicó diferentes tipos de retos, sobre todo porque la investigación se realizó en el marco del confinamiento por la pandemia por covid19, por lo que una de las características de este periodo es que los espacios públicos como los educativos fueron cerrados. Dado lo anterior, se tuvieron que rediseñar los instrumentos y realizar la aplicación de estos a distancia, en el caso de la red semántica se aplicó en las aulas virtuales de los profesores (as) que otorgaron tiempo de sus clases.

Por su parte, las entrevistas también se realizaron a distancia, pues dado el contexto de pandemia no se podían realizar en persona por razones de seguridad sanitaria, la estrategia para que las personas accedieran a participar en las entrevistas fue colocar en el instrumento de red semántica (realizado en Google forms) un apartado para que los participantes interesados dejaran sus datos de contacto.

Otras de las complejidades en la investigación fue que la aplicación de los dos instrumentos derivó en la obtención de una gran cantidad de información, lo que requirió un tiempo mayor de sistematización, así como de análisis; sin embargo, si solo se hubiera guiado el análisis

desde la red semántica no se hubiera logrado ahondar en los significados; y de sólo utilizar las entrevistas hubiera sido más complejo identificar el núcleo del significado entre la densa información.

Otro de los retos en el proceso de investigación fue el análisis, pues no se trabajó con un grupo de estudiantes sino con cuatro grupos diferenciados, que se encontraban en distintos momentos de su formación, por lo anterior se tuvieron cuatro representaciones sociales por analizar. Es importante aclarar que se incluyeron a los estudiantes de tercer año, pues ellos ya estaban en su último semestre, por lo cual ya contaban con una formación profesional casi concluida en la carrera y serían una fuente para contrastar la información que tienen el resto de grupos.

Si bien ya no se puede hablar de una representación social para este grupo de sexto semestre, fue necesario indagar con ellos sus conocimientos, pues se cuenta con poca información sobre el Gestor Intercultural más allá de su plan de estudios y el perfil de egreso.

Lo anterior llevó a una reflexión sobre la complejidad de definir hasta qué punto de la formación profesional se pasa de una representación social a un conocimiento formal o constituido, no hay un punto específico por señalar, sin embargo, fue posible identificar, a través de la información obtenida, que las representaciones sociales fueron cambiando de ser amplias y dispersas a cada vez tener más síntesis, así como rasgos que permiten afirmar el supuesto de la investigación.

Recuérdese que este estudio partió del siguiente supuesto: los significados iniciales que se le otorgan al Gestor (a) Intercultural se van transformando de representaciones sociales o nociones de sentido común a conocimientos formales, podemos decir que además se van conformando rasgos de una identidad profesional.

Es posible afirmar que el supuesto se cumple puesto que las representaciones sociales presentaban diferencias en los grupos, incluso se puede complementar indicando que los alumnos reciben, pero también construyen significados sobre el Gestor(a) Intercultural y que estos van cambiando de representaciones a conocimientos formales a partir de sus experiencias, de su pertenencia a un grupo, así como de la vivencia de un curriculum.

Con esto también se reafirma que las propuestas curriculares son dinámicas, y no hay solo determinación curricular (De Alba, 1995), sino también interpretación y apropiación del mismo en el marco de las vivencias de los sujetos en donde se ponen en movimiento las determinaciones formales e informales.

Pero para poder ahondar sobre lo dicho, primero se expondrán los resultados encontrados en el estudio.

Para entender la representación y los cambios que hubo en cada grupo se mencionarán los aspectos más importantes identificados en cada uno, pero también las diferencias y lo que tuvieron en común, lo anterior considerando los objetivos de la investigación, así como las dimensiones de las representaciones sociales. Por lo cual se desmenuzará quiénes son los sujetos, las condiciones de producción, la información, el campo de representación y la actitud hacia el objeto.

Es importante recordar que para analizar el campo de representación se seleccionaron elementos del perfil profesional para categorizar y delimitar las palabras que fueron evocadas en la red semántica tales como conocimientos, habilidades y actitudes (Díaz, 1981), así como áreas, poblaciones y tareas (Díaz, et. al., 1990), ya que estos últimos tocan aspectos fundamentales no sólo de su perfil sino también un campo laboral.

Como ya se indicó toda representación social es elaborada por alguien (Moscovici 1979), por individuos sociales inmersos en un contexto que interiorizan representaciones y participan en su construcción en un momento sociohistórico particular; por lo anterior fue de importancia

caracterizarlos, sobre todo considerando que no es un individuo aislado sino como se ha señalado, un individuo social (Jodelet, 2008, como se citó en Cuevas 2016).

En este estudio todos los participantes independientemente del grupo o semestre, fueron estudiantes que se encuentran en el rango de la adolescencia tardía y la juventud, periodo caracterizado por una independencia progresiva de la familia, cambios en su autoconcepto e identidad personal que está influida por aspectos sociales como la familia, la escuela, el ámbito laboral e interpersonal (Simkin, H., Azzollini, S. y Voloschin, C., 2014).

Los participantes se caracterizaron también porque concluyeron su educación obligatoria e ingresaron al nivel superior y han realizado una de las elecciones más importantes que es la elección profesional, en este caso su ingreso a la Licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales, por lo que han elegido formarse como Gestores (as) Interculturales.

En los 4 grupos se pudo observar predomina la población femenina, en tanto que el porcentaje de hombres es menor al 27% en cada grupo, esto nos indica que quienes deciden formarse como Gestor(a) Interculturales son en su mayoría mujeres, razón por la que hubo mayor participación de ellas tanto en las redes semánticas como en las entrevistas.

Así mismo, en los grupos la mayoría tiene como lugar de origen la Ciudad de México pues en el cuestionario aplicado dentro de la red semántica tienen un porcentaje superior al 76% en cada uno, los otros estados de donde son originarios los jóvenes son: el Estado de México, Veracruz, Guerrero, Oaxaca, Chiapas y una persona nacida en el extranjero.

Del total de participantes solo una persona se reconoció como perteneciente a un grupo cultural étnico, por lo que la elección de esta carrera no se vincula con pertenecer a alguna comunidad étnica; el rango de edad del total de la población está entre 17 a 24 años, y en cada grupo la edad corresponde con los años escolares estandarizados según la escuela básica, media y superior.

De los 19 entrevistados solo 3 personas indicaron que trabajan y estudian, pero no consideran que su trabajo, ni otros anteriores que han tenido, se vinculen con la licenciatura, por esta razón no puede establecerse un vínculo de influencia del trabajo en la elección de formarse como Gestores Interculturales.

Es posible afirmar, a través de los datos de las entrevistas, que tampoco hay una influencia familiar en la elección de la carrera, pues de los 19 entrevistados, solo una persona mencionó tener una pariente que estudió una licenciatura del campo de la Gestión Cultural, aunque indicó que no fue por su influencia que la eligió. Del resto de participantes al menos siete mencionaron ser los primeros en ingresar al nivel superior.

Como parte de los resultados es necesario mencionar que los grupos tuvieron elementos en común, pero también diferencias en el campo de representación, el cual se entiende siguiendo a Moscovici (1979) con aquello que se vincula con la imagen, al contenido concreto y limitado que hace referencia a un aspecto del objeto de la representación. Así, a partir de los datos obtenidos en los conjuntos SAM de la red semántica se apreció que hay dos palabras evocadas por todos los grupos en relación con el término inductor “Gestor(a) Intercultural”; dichas palabras son: “Cultura” y “Diversidad”, las diferencias como se pudo apreciar en el análisis está en los significados que se van atribuyendo a dichos términos en los diferentes semestres.

Adicionalmente se encontraron 11 palabras que si bien no fueron evocadas por todos los grupos al menos se nombraron en dos, dicho términos fueron: cultura, diversidad, conocimientos, patrimonio, sociedad, comunidad, interdisciplinar, empatía, mediación, conflictos, diálogo y transformar), por su puesto los significados se ven más robustecidos en los últimos semestres e incluso, se aprecian cambios de significado, como el caso de la palabra comunidad, en donde en los primeros semestres refieren a las áreas de inserción de este profesionista y en el último semestre refiere a quienes se forman en la LDyGI, es decir la comunidad de estudiantes.

Por su parte, las palabras diferenciadas en la red semántica en cada grupo son más respecto a aquellos que tuvieron en común, así en los primeros dos grupos hay más palabras diferentes (9 y 8 palabras) que en los últimos dos grupos (6 palabras en cada uno), lo cual nos indica que pasan de una representación más amplia o dispersa a un conocimiento más reducido es decir que indican núcleos de significado comunes.

Además se puede notar que las últimas palabras evocadas por el grupo de cuarto y sexto refieren a aspectos de identidad tales como identificarse como “mujeres”, “innovación” en su ámbito de desempeño, “redes” que refieren a redes de apoyo, “crítico” y “acción”, por lo cual es posible ver que la formación les permite pasar de nociones de sentido común y amplias como “extraño” y “aprendizaje” nombradas en primer y segundo semestre a términos que como vimos se enfocan en el desarrollo del pensamiento crítico en torno a su formación.

Los datos anteriores son generales a todos los grupos, a continuación, se especificará la representación social de cada uno de ellos de acuerdo con sus características, la información con la que contaban para elaborar su representación social, el campo de representación, así como la actitud hacia el objeto de representación. Se mostrará por grupo puesto que las representaciones sociales son una elaboración social compartida (Piña, 2004).

La representación social sobre el Gestor (a) intercultural del grupo de primer semestre correspondió a 26 estudiantes, de los cuales 7 son hombres y 19 mujeres, provenientes en su mayoría de la Ciudad de México, con una edad promedio de 18 años, en este grupo no se encontró alguna influencia familiar para que los alumnos se formaran como Gestores Interculturales; los alumnos son egresados en su mayoría de la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM; en esta población al menos 3 estudiantes de 5 a quienes se les entrevistó manifestaron que formarse como Gestores Interculturales fue circunstancial, pues esta no fue su primera opción de carrera.

Los motivos que se identificaron en este grupo para formarse como Gestores Interculturales fue principalmente para aprender una lengua indígena, además una persona consideró que este perfil corresponde a la Gestión Cultural de tipo artístico.

La información y los medios a través de los cuáles se han informado los alumnos sobre el objeto de representación son indicadores de en donde se encuentra y difunde información sobre el mismo. El grupo de primer semestre tuvo un primer contacto con el objeto de representación principalmente a través de la guía de carreras de la UNAM (73.1%).

Es necesario mencionar que este grupo participó en el estudio durante su primera semana de formación en la licenciatura, por lo que a diferencia de los otros tres, aún no establecían una relación cercana con sus compañeros ni con la comunidad universitaria, por lo anterior es que las fuentes de información que tienen sobre el objeto de representación son en mayor medida los sitios web y en específico la página de la FFyL, en donde viene información sobre este perfil profesional universitario.

Este grupo considera que el objeto de representación es en parte desconocido, esto se explica por la poca información que circula sobre el mismo y a la cual tienen acceso.

Respecto a los conocimientos que tienen los participantes sobre el Gestor (a) Intercultural se identificó que afirman conocer más sobre la formación que sobre el campo laboral, en específico señalan conocer el plan de estudios y el tiempo de duración de la carrera, pero desconocen, por ejemplo, los antecedentes históricos de este perfil.

Si bien los estudiantes afirmaron en el cuestionario que conocen a algunos egresados, en las entrevistas se identificó que sólo conocen a los profesores de la carrera que se han presentado como egresados; por ende, desconocen en donde se desempeña este profesionista, pese a ello consideraron que el Gestor (a) Intercultural se puede desenvolver en algunas instituciones de

cultura del gobierno tales como el Instituto Nacional de Antropología e Historia o la Secretaría de Cultura.

Ahora bien, respecto a la representación que tuvo este grupo sobre el objeto de representación o de los significados que le atribuyen, se encontró en su núcleo que comprenden a un Gestor (a) Intercultural como un profesionalista que tiene conocimientos principalmente sobre cultura, diversidad, patrimonio y artes; para este grupo el Gestor(a) intercultural es quien posee la cultura, y por ende la difunde, además la cultura la relacionan con el concepto de patrimonio, por lo cual consideran que el Gestor o Gestora es quien preserva el patrimonio y lo enriquece, siendo los museos uno de los espacios de trabajo más nombrados por los estudiantes.

También identifican al Gestor intercultural con el Gestor Cultural de tipo Artístico que se vincula con la gestión, así como la promoción de eventos culturales y artísticos, de ahí que uno de los conocimientos que señalan que tiene este profesionalista es sobre el arte.

Con base en lo anterior, se puede afirmar que para este grupo la representación que tienen sobre este profesionalista es a fin al Gestor Cultural de tipo artístico.

En relación con las habilidades consideran que este profesionalista es alguien que sabe comunicarse y por ende es capaz de comunicar diferentes culturas, inclusive es alguien que realiza trabajo social porque labora para el bienestar de las personas, el resto de habilidades son más genéricas, en el sentido de que se desarrollan en todos los perfiles universitarios, por ejemplo, la habilidad de expresarse, de aprender e investigar.

Para este grupo el Gestor (a) Intercultural tiene la actitud de ayudar, la cual la entienden como la disposición de servicio y perspectiva que lo vinculan a tener una mirada amplia debido a sus diferentes conocimientos.

Respecto a las áreas en las cuáles consideran que labora este profesionalista no se mencionaron algunas en específico, pues mencionan que puede ser en muchas, además de que hablaron en términos muy amplios como la sociedad o la comunidad.

De acuerdo con el núcleo del significado o conjunto SAM, en este grupo no se vincularon poblaciones ni tareas que realice el Gestor (a) Intercultural, sin embargo, en las entrevistas si se identificó que consideran que este profesionalista es alguien que trabaja con poblaciones indígenas, además consideran que se prepara también para trabajar en comunidades rurales o alejadas de las urbes, además de los sitios turísticos.

Sobre las tareas que realiza el Gestor Intercultural los alumnos consideraron la difusión cultural que es precisamente uno de los elementos del perfil del Gestor Cultural de tipo artístico, así como la gestión del arte y del patrimonio cultural.

Finalmente, respecto a la actitud, entendida como la orientación que tienen los sujetos en relación con el objeto de representación social (Moscovici, 1979), se identificó, a partir de las entrevistas, que los alumnos tienen una valoración positiva hacia el Gestor (a) Cultural en tanto reconocen la importancia que tiene este profesionalista para el rescate y valoración de la cultura así como de la difusión de esta.

Las emociones vinculadas respecto a este objeto son positivas y se relacionan con la alegría, el amor y la felicidad; las acciones que han emprendido los estudiantes fue el decidir iniciar su formación como Gestores Interculturales, así como dar continuidad a dicho proceso, otra de las acciones que buscan realizar es el dar difusión a este perfil pues consideran que es poco conocido.

Cabe decir que los estudiantes consideran que este objeto de representación no es socialmente valorado porque es desconocido para la mayoría de la sociedad, en todo caso también consideran que los profesionalistas del área de ciencias sociales y humanidades no son valorados de forma positiva en la sociedad.

Por último, para este grupo la forma en que puede ser nombrado el profesionista que se forma en la licenciatura en DYGI no es algo que tengan claro, los conceptos nombrados fueron: licenciada en Desarrollo y Gestión Interculturales, Gestores Interculturales, Desarrolladores y Gestores Culturales o como Gestor Cultural.

Ahora bien, la representación social sobre el Gestor (a) intercultural del grupo de segundo semestre corresponde a 24 estudiantes, de los cuales 5 son hombres y 19 mujeres, provenientes en su mayoría de la Ciudad de México, con una edad promedio de 19 años; los alumnos también son egresados en su mayoría de la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM.

En este grupo tampoco se encontró que la influencia familiar fuera un factor para que los alumnos se formaran como Gestores Interculturales, con las entrevistas se pudo indagar que algunos de ellos son pioneros en cuanto a ingresar a estudiar en la universidad, aunque otros estudiantes manifestaron que sus papás son egresados del área de humanidades y de las artes, de las ciencias físico matemáticos, así como de las ingenierías.

En este grupo los participantes deseaban en su mayoría formarse como Gestores Interculturales y los motivos principales, al igual que en el grupo anterior, fueron: para aprender una lengua indígena, porque deseaban un trabajo en la Gestión Cultural de tipo artística, así como por el trabajo en alguna comunidad.

La información y los medios a través de los cuáles se han informado los alumnos sobre el objeto de representación, se vinculan con su formación remota a causa de la pandemia por COVID 19, por lo que en dicho transcurso sus fuentes y medios han sido las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), de este modo las representaciones sociales se encuentran en la vida cotidiana en este caso aún a distancia, hay cruces de información, comunicación y encuentros con los otros “Circulan, se cruzan y se cristalizan sin cesar en nuestro universo cotidiano a través de la palabra, un gesto, un encuentro” (Moscovici, 1979: 27).

Las plataformas importantes para mantenerse comunicados entre compañeros fueron whatsapp y zoom, mientras que para tener comunicación con profesores fue zoom y el correo electrónico. Los principales espacios de interacción fueron las clases en línea, pero también tuvieron otro tipo de reuniones por zoom para convivir y resolver inquietudes de su formación, fenómeno que no ocurrió en el grupo de primer semestre, pues al momento del estudio llevaban una semana de ingreso y, por ende, no habían desarrollado vínculos sociales entre compañeros.

Así, para este grupo el objeto de representación con mayor fuerza se mantiene en la comunicación y los intercambios que se dan en la vida cotidiana, es un objeto que existe a través de la intersubjetividad por la interacción con los otros (Berger y Luckman, 1968), por lo cual se vuelve inteligible.

De acuerdo con el cuestionario, el medio de contacto inicial con el objeto de representación fue la guía de carreras de la UNAM; mientras que, durante su formación los medios de contacto para informarse sobre el Gestor (a) Intercultural fueron las redes sociales y los sitios web, dato que coincide con las entrevistas, pues en ellas mencionaron que sus medios actuales de información eran la página web de la FFyL-DyGI y la red social Facebook.

Este grupo considera que el objeto de representación es en parte desconocido, lo anterior se explica por la poca información que circula sobre el mismo y a la cual tienen acceso.

Al igual que en el grupo anterior, los participantes conocen más sobre la formación que sobre el campo laboral, dentro del primero señalan tener más nociones sobre el plan de estudios y el tiempo de duración de la carrera, pero desconocen, por ejemplo, los antecedentes históricos tanto de la LDyGI como de la profesión en sí.

En este grupo, de acuerdo con el cuestionario en línea, un 33.33% de los alumnos afirma desconocer cualquier aspecto vinculado al campo laboral del Gestor Intercultural, siendo este el porcentaje más alto; en el caso de las entrevistas un alumno mencionó del mismo modo que el

campo laboral es algo desconocido para él, y para otros participantes resulta confuso; algunos indicaron en el cuestionario en línea conocer instituciones, organizaciones y espacios de inserción laboral de este profesionista, pero en el otro extremo todos indicaron desconocer grupos o redes profesionales de Gestores culturales e interculturales.

Si bien los estudiantes afirmaron en el cuestionario en línea, que conocen a algunos egresados, en las entrevistas señalaron que no conocen de forma personal a algún Gestor (a) Intercultural, sino solo a aquellos egresados que los profesores han invitado a sus clases para compartir sus experiencias.

Ahora bien, respecto a la representación que tuvo este grupo sobre el objeto de representación se encontró en su núcleo que comprenden a un Gestor (a) Intercultural como un *extraño* pues mencionan que no saben quién es y consideran que es difícil definirlo, esto por supuesto se vincula con que es un perfil relativamente nuevo además de que a un año de formación se encuentran ante una formación interdisciplinar de donde obtienen múltiples ideas que están en proceso de apropiación, es posible afirmar que hay una representación social en esta etapa de formación.

Ahora bien, en la representación social de este objeto, los estudiantes asemejan la figura del Gestor (a) Intercultural con la del antropólogo, esto dado que consideran que ambos estudian las culturas del país y a la sociedad.

En relación con el perfil profesional, los alumnos consideran que este profesionista tiene conocimientos principalmente sobre cultura, diversidad, patrimonio, conflictos y conocimientos generales; para este grupo el Gestor(a) intercultural ya no es aquel que posee la cultura, pues todos la poseen, sino que es aquel que la estudia.

Una habilidad y a la vez conocimiento que consideran que tiene el Gestor(a) Intercultural es el de la diversidad, para ellos estos profesionistas poseen conocimientos diversos que requieren

aplicar; así mismo tienen una concepción del patrimonio desde la perspectiva artística, pero también como aquello que le pertenece a las comunidades; aunque mencionaron que también posee conocimientos sobre conflictos no especifican a qué tipo de conflictos se refieren, sólo señalan que los resuelve, aquí empieza a circular el concepto de conflicto que es parte del perfil y conocimientos del Gestor(a) Intercultural. Al igual que el grupo anterior consideran que el Gestor (a) Intercultural posee amplios conocimientos en general.

Los alumnos incluyen en su representación la habilidad que tiene el profesionalista de hacer etnografía, la cual entienden como un recurso para acercarse a observar la diversidad, esta habilidad por supuesto también está vinculada con el antropólogo, que como se mencionó lo asemejan al Gestor(a) Intercultural.

Respecto a las actitudes identificadas como parte del perfil profesional, los estudiantes señalaron que el Gestor(a) Intercultural es alguien que debe ser empático, porque necesita tratar a las personas y considerar las problemáticas que enfrentan.

Si bien no mencionaron áreas en las que se puede desempeñar este profesionalista, si indicaron algunas tareas que puede realizar tales como: la mediación, que para ellos implica buscar acuerdos y resolver conflictos, cabe decir que la palabra mediación no apareció en la representación del grupo anterior.

También consideran que otra de las tareas de este profesionalista es la de difundir actividades relacionadas con el arte y aquellas que contribuyan a conservar la cultura en general; se puede decir que este grupo tiene una concepción del Gestor (a) intercultural vinculada a la Gestión Cultural de tipo artística, pero también van relacionando actividades del ámbito social, otra de las tareas que atribuyen al gestor es el de administrar recursos para llevar a cabo proyectos y por ende tiene la tarea de gestionar proyectos culturales.

Es hasta este grupo que vinculan la palabra gestión, pues, aunque forma parte del nombre de la carrera en el grupo anterior no formó parte del núcleo del significado.

A partir de las entrevistas se constata que los alumnos mencionan tareas que hace este profesionalista de modo disperso, pues mientras que algunos señalan la gestión de proyectos, el trabajo en museos y/o la mediación, también se observa que el significado de esto último lo asimilan algunos como aquella tarea vinculada con la mediación de conflictos en el ámbito laboral, que es lo que realiza por ejemplo un psicólogo organizacional o un abogado; así mismo nombran la docencia como una tarea del gestor intercultural.

Respecto a las poblaciones con las cuales consideran que puede trabajar el Gestor(a) Intercultural se nombró principalmente a la población indígena, algo con lo que coincide el grupo anterior. En este grupo también consideran que este profesionalista puede desempeñarse principalmente en instituciones del gobierno, pero también en museos, espacios artísticos, e incluso una persona nombró a las empresas.

Finalmente, respecto a la actitud, se identificó que este grupo también tiene una valoración positiva hacia el Gestor (a) Cultural en tanto consideran que responde al mundo social actual, ya que puede participar en múltiples espacios y proyectos, además consideran que este perfil se requerirá en diferentes espacios cada vez más.

Las emociones vinculadas respecto a este objeto de representación de igual forma fueron positivas, y también se relacionan con la alegría, el amor y la felicidad, aunque aquí ya hay un caso en donde se mencionan emociones negativas como respuesta al futuro laboral incierto, por ejemplo, un participante indicó el temor dado que no sabe si tomo la decisión correcta al empezar a formarse como Gestor (a) Intercultural.

Las acciones que emprendieron los estudiantes es el de continuar formándose como Gestores Interculturales, lo cual les produce emociones positivas, pues hacia futuro desean ejercer como profesionistas de este perfil.

Cabe decir que los estudiantes consideran que este objeto de representación no es socialmente valorado porque es poco conocido, incluso dentro de la universidad que los forma, además de que consideran que es muy difícil definirlo.

Por último, para este grupo la forma en que puede ser nombrado el profesionista que se forma en la LDyGI es de dos maneras: al interior como comunidad se nombran y reconocen como “DyGI’s”, pero consideran que afuera pueden presentarse como “Gestor (a) o Gestores (as)”.

Ahora bien, la representación social sobre el Gestor (a) intercultural del grupo de cuarto semestre correspondió a 21 estudiantes, de los cuales 2 fueron hombres y 19 mujeres, provenientes 19 de la Ciudad de México y 5 de otros estados, con una edad promedio de 19 años; los alumnos también son egresados en su mayoría de la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM.

Sólo en este grupo, a través de las entrevistas, se identificó un caso en donde una persona ha tenido un vínculo y contacto con la Gestión Cultural a través de un familiar, aunque la persona descarta que fuera un factor para formarse en el campo; de igual forma algunos de ellos son pioneros en la universidad, y una participante indicó que su madre es del área de las ciencias físico-matemáticas así como de las ingenierías.

Esta población señaló durante la entrevista que sí deseaban formarse como Gestores Interculturales, teniendo como motivo principal la interdisciplina que ofrece la LDyGI, pues este grupo señaló tener diferentes intereses académicos que vieron concentrados en este perfil en donde convergen conocimientos de diferentes disciplinas.

Al igual que en el grupo de segundo semestre, la comunicación entre compañeros fue mediada por las plataformas de whatsapp y zoom, mientras que para tener comunicación con

profesores fue zoom así como el correo electrónico. Los principales espacios de interacción fueron las clases en línea, pero también comentaron que tuvieron otro tipo de reuniones por zoom para convivir y resolver inquietudes de su formación.

De acuerdo con el cuestionario, el primer medio de contacto que tuvieron con el objeto de representación fueron las ferias de carreras en su escuela, seguido por la guía de carreras de la UNAM; aquí se observa una diferencia con los otros grupos, pues los anteriores vivieron su etapa de la elección profesional en el contexto de la pandemia, por lo cual las ferias de carrera no se llevaron a cabo de forma presencial.

Otro aspecto distinto en este grupo fue que las fuentes de información ya no eran principalmente los sitios web, sino que se vuelven más relevantes sus pares, así como los docentes, pues estos se volvieron los portadores de información relacionada con el Gestor(a) Intercultural; esto se explica porque van más avanzados en su formación, además de que su ingreso a la LDyGI no fue durante la pandemia, por lo cual pudieron socializar y generar vínculos con la comunidad universitaria de su carrera.

Si bien, aunque Moscovici habló de la importancia de los medios de comunicación como aquellos de donde proviene la información que reciben las personas, también es importante conocer otros medios en donde la información va mediada por las tecnologías, la información institucional, los encuentros de discusión con estudiantes y otros colegas, la información recibida por los comités académicos, las redes oficiales de la propia licenciatura, la difusión que se realiza desde la UNAM, así como de las conversaciones cotidianas, etc.

En cuanto a los conocimientos que tienen los participantes sobre el Gestor(a) Intercultural, al igual que en los anteriores, tienen más nociones sobre la formación que sobre el campo laboral del Gestor (a) Intercultural, principalmente sobre el plan de estudios y el tiempo de duración de la carrera.

A pesar de lo dicho también se pueden observar cambios en este grupo, por ejemplo el porcentaje de alumnos que indicaron conocer las áreas terminales paso del 41% del semestre anterior al 76% en este grupo; también incrementaron los porcentajes de conocimientos sobre el servicio social, pues de 3.84% y 8.33% de los semestres anteriores, en este grupo el porcentaje se elevó a 42.8%, esto por supuesto, se ve reforzado dado que es una carrera de tres años en donde en su cuarto semestre elijen un área terminal y están por elegir su servicio social.

Con las entrevistas se corroboró que los antecedentes de la profesión es uno de los aspectos menos conocidos, sin embargo, en este semestre tienen más información sobre el origen de la carrera y sobre el tipo de gestor que se buscaba formar en la licenciatura.

De este grupo un 33% de alumnos que contestaron el cuestionario en línea afirmó desconocer cualquier aspecto sobre el campo laboral; además es el que mayor porcentaje (47.61%) reflejó respecto a su conocimiento de instituciones organizaciones y espacios de inserción del Gestor Laboral; y también se observa un incremento respecto a sus conocimientos sobre grupos de Gestores interculturales, grupos de asociados de la licenciatura, así como las áreas de inserción laboral.

A partir de las entrevistas se destaca que los alumnos afirman tener mayor conocimiento respecto a las instituciones en donde pueden ingresar los Gestores Interculturales y también mencionan que tienen mayor conocimiento respecto a la situación laboral de los egresados de esta licenciatura, esto dado que sus profesores invitan a los egresados a pláticas dentro de las clases.

La representación social que tuvo este grupo sobre el Gestor (a) Intercultural, según su núcleo de significado arrojado por la red semántica, va vinculada ya en este punto con el desarrollo de una identidad profesional y una identidad de género; pues en su núcleo aparece la palabra *mujeres*, y con ello significan que la población mayoritaria que se forma como Gestores Interculturales es femenina.

Sobre el perfil profesional, identifican al Gestor (a) Intercultural con alguien que tiene conocimientos principalmente sobre diversidad vinculada con valorar y reconocer la diversidad cultural desde múltiples enfoques, al ser dicha diversidad tan amplia, los participantes consideraron que cada uno se enfoca en aquellos grupos culturales que son de su interés, además en este grupo se introduce la noción de interculturalidad, por lo que entienden que la diversidad cultural está en contacto, y esto a su vez lo significan en relación con el concepto de conflicto, es decir, de aquellos derivados del encuentro entre culturas.

Finalmente, en cuanto a conocimientos para este grupo el concepto de cultura es importante en tanto permite identificar las expresiones de la diversidad y consideran que es la materia prima de estudio.

Sobre las habilidades que debe tener el Gestor (a) Cultural mencionaron varias que se vinculan con la mediación, característica que es un elemento fundamental en este perfil, así indicaron que debe tener la habilidad del diálogo ya trabaja en los conflictos entre culturas o interculturales; así mismo consideran que debe tener como habilidad la innovación, entendida como la capacidad de llevar a cabo acciones en torno a proyectos culturales y en los conflictos interculturales, además de acuerdo a los datos, debe tener la habilidad de comprender los contextos en los cuales se involucra.

Con base en lo anterior, es posible notar que no se concibe un Gestor(a) Intercultural de tipo artístico como ocurría en los grupos anteriores, sino que se habla desde lo social y en específico hacen notar la característica que los distingue que es la interculturalidad.

En cuanto a las actitudes, los estudiantes señalan que el Gestor (a) Intercultural es alguien que debe tener empatía (en esto coincide con el grupo de segundo semestre) precisamente por que trabaja con grupos diversos que tienen pensamientos distintos, además indican que debe ser responsable en el sentido de no imponer sus puntos de vista, sino de mediar ante diversos

fenómenos vinculados con la interculturalidad, además de tener disposición ante las problemáticas y temas que se presenten; finalmente consideran que debe tener la habilidad de transformar las realidades sociales a favor de la justicia social.

Desde el núcleo del significado no se exponen poblaciones específicas con las que pueda laborar; sin embargo, en las entrevistas mencionaron que este profesional puede colaborar con cualquier población, y se resaltó la población urbana; este cambio es importante ya que se pasó de hablar de trabajar con las comunidades indígenas o grupos de los estados, a pensar la intervención de este profesional en las propias comunidades a las que pertenecen, las cuales son urbanas.

Respecto a las áreas de inserción consideran que el Gestor(a) Intercultural trabaja en el nivel comunitario, realizando tareas principalmente de mediación en los conflictos interculturales, sobre gestión del patrimonio y difusión de la ciencia, a partir de estos puntos de vista se constata que los estudiantes comienzan a diversificar sus conocimientos también hacia las áreas terminales de su formación.

En relación con la actitud hacia el objeto de representación, los participantes le dieron una valoración positiva, pues indican que es importante su labor ya que inciden en distintas problemáticas sociales de la diversidad cultural, el patrimonio cultural, la violencia, la justicia social, etc. y en donde pueden incidir desde un enfoque interdisciplinar.

Las emociones ligadas sobre este objeto de igual forma fueron positivas, así nombraron la alegría, el amor y la felicidad; sin embargo, también comienzan a nombrar emociones negativas como el miedo y la ansiedad, detonadas por el futuro laboral, esto indica que los alumnos comienzan a identificarse más con el objeto de representación, es decir saben que esa figura de Gestor (a) Intercultural es para la cual se están formando y vinculan sus propias emociones. Algo a destacar es que los participantes mencionaron tanto una emoción positiva y al mismo tiempo una negativa.

Ahora bien, las acciones en relación con el objeto de representación que mencionaron fue concluir con su formación, pero también buscar otros espacios en donde consideran que pueden completar su formación, pues consideran que no es suficiente la formación que recibe el Gestor (a) Intercultural dentro de la carrera.

Otras de las acciones tienen que ver con que buscan la adquisición de experiencia relacionada con la práctica del Gestor(a) Intercultural, así las acciones próximas que indicaron fue buscar información sobre el servicio social, voluntariados, o prácticas que a futuro consideran les permitirán trabajar como dicho profesionalista.

Al igual que los grupos anteriores consideran que este objeto de representación no es socialmente valorado porque es un perfil joven derivado de una carrera que pocos conocen.

Por último, para este grupo la forma en que puede ser nombrado el profesionalista que se forma en la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales es como “Gestor (a)” o “Gestor (a) Intercultural”, en el cual para dos casos es necesario hacer énfasis en la interculturalidad.

Finalmente, la representación social sobre el Gestor (a) intercultural del grupo de sexto semestre es de 23 estudiantes, de los cuales 3 son hombres y 20 mujeres, provenientes 19 de la Ciudad de México y 3 de otros estados, y una persona nacida en el extranjero, con una edad promedio de 21 años; los alumnos también son egresados en su mayoría de la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM.

En este grupo tampoco se encuentra una influencia familiar para la elección de la carrera; además se identificó a través de las entrevistas que sí deseaban formarse como Gestores Interculturales y el motivo principal fue por trabajar con comunidades.

El contexto de formación que le tocó a este grupo, fue en principio de forma presencial, seguida por una pausa en razón de la toma de la FFyL en el 2019 por un grupo feminista, el proceso de cambio curricular del plan de estudios y la pandemia que implicó su formación vía remota.

Respecto a la información y los medios a través de los cuáles se han informado sobre el objeto de representación, los participantes indicaron que se mantenían en contacto como comunidad principalmente a través de las clases en línea, seguido por la comunicación en whatsapp, y finalmente por correo seguido de facebook.

A diferencia de los grupos anteriores, en este se comentó que se generaban espacios de intercambio online para resolver dudas respecto a su carrera, su perfil, así como para convivir. Esto se encuentra mayormente fortalecido en este grupo ya que tuvieron la oportunidad de convivir de forma presencial antes de la pandemia.

Se identificó que los participantes tuvieron un contacto inicial con el objeto de representación a través de la Gaceta UNAM, seguida por la feria de carreras, su fuente de información al igual que en el grupo de cuarto semestre son sus pares seguido por los docentes y las redes sociales, así es la propia comunidad de la LDyGI quien se vuelve depositaria de los conocimientos de este perfil profesional.

En cuanto a los conocimientos que tienen los participantes sobre el Gestor(a) Intercultural, en este grupo también se desconoce cuál es el origen de la profesión, y lo equiparan con el origen de la licenciatura, de esto último cuentan con mayor información; en los 4 grupos hay un desconocimiento sobre la profesión, así como del origen de esta, por lo cual es un tema a fortalecer en su formación.

Así mismo, se destaca que aún hay un porcentaje de alumnos (26.08%) que afirman desconocer algún aspecto sobre su campo laboral, por supuesto este porcentaje es menor en comparación con los anteriores grupos.

Se observa también un incremento en cuanto a sus conocimientos sobre grupos de asociados de Gestores (inter)culturales, grupos de asociados de la licenciatura, la situación laboral de los

egresados, los tipos de ejercicio profesional y un aumento en cuanto a sus conocimientos sobre las áreas de inserción del Gestor (a) Intercultural.

A partir de las entrevistas se identificó que los alumnos afirman tener mayor conocimiento respecto a las instituciones en donde pueden ingresar los Gestores Interculturales, y esto como en los grupos anteriores, se vincula con la actividad que llevan a cabo los profesores de invitar a egresados a las clases para compartir su experiencia.

El núcleo de significado de la representación social que tuvo este se vincula con características del perfil profesional, pero también lo refieren a una identidad profesional, por ejemplo la palabra comunidad, hace referencia a un sentido de pertenencia con los Gestores(as) Interculturales, en este punto los participantes ya no hablan del objeto de representación como algo externo sino que se reconocen con el objeto y como pertenecientes a la comunidad de Gestores (as) Interculturales o “DyGI’s”, en los grupos anteriores la palabra comunidad la referían al ámbito o espacio en donde pueden intervenir, para esto mismo el grupo de sexto semestre usa la palabra comunitario

Relacionado con la identidad profesional, los participantes vincularon al objeto con la palabra *trabajo* refiriendo a dos cosas: a una labor profesional a ejercer y a las acciones que deben realizar para ser reconocidos y con ello tener espacios laborales determinados o mayormente esclarecidos.

En relación con el perfil del Gestor(a) Intercultural los participantes mencionaron que principalmente es alguien con conocimientos interdisciplinarios, necesarios para la comprensión de fenómenos sociales vinculados a la cultura, para este grupo la palabra cultura ocupó el segundo lugar y refiere a uno de los aspectos más relevantes de su estudio en lo académico y para su intervención en lo práctico.

Además, vincularon el concepto de cultura con el de diversidad, a diferencia de los grupos anteriores en este grupo se asumen como parte de la diversidad cultural y reconocen que en ella hay procesos que conllevan a la desigualdad social hacia algunos grupos, por lo cual cobra relevancia su labor.

Sobre las habilidades indicaron los conceptos de redes, diálogo y desarrollador. El concepto de red lo significan como la habilidad que tiene este profesional para generar redes de colaboración, lo cual es importante en cuanto están generando sentido de pertenencia a la comunidad de Gestores Interculturales.

Por su parte, el diálogo lo refirieron como una habilidad que debe desarrollar para la intervención; y el concepto de desarrollador se refieren a tener la capacidad de proponer proyectos acordes a las necesidades de los grupos con los que interviene.

También indicaron que una de las actitudes importantes para este profesionista es el de ser crítico frente al mundo social intercultural, en este punto es importante ver que una de las funciones de la universidad es la de formar personas críticas, aquí es claro que hablan desde una formación avanzada. Además, la palabra transformar les es significativa dado que consideran que el gestor debe tener la actitud de transformación en beneficio de los propios grupos culturales.

Con relación a las poblaciones con las que puede trabajar este profesionista no se identificaron en el núcleo de la red semántica; pero sí en las entrevistas, así afirmaron que puede trabajar con cualquier población, pues para ellos la diversidad cultural abarca a todos los grupos sociales, no sólo las comunidades étnicas o afrodescendientes, sino también los grupos que cohabitan en las ciudades; así hacen énfasis en que al haber diversidad, los grupos con los que puede colaborar depende de los intereses que tiene cada Gestor(a) Intercultural, pero también para este grupo es un deber trabajar con su propia comunidad. En estos puntos coincide con el grupo de cuarto semestre.

Por su parte, nombraron como área de trabajo la sociedad en general reconociendo que dentro de ella se encuentra la diversidad cultural, al igual que en el punto anterior, consideran que deben trabajar desde sus propios grupos a los que pertenecen; además nombraron el ámbito comunitario para colaborar junto con las poblaciones no sobre ellas.

Y como espacios laborales nombraron en el cuestionario los espacios comunitarios, y a través de las entrevistas principalmente su labor desde las instituciones de gobierno, seguido de las organizaciones no gubernamentales.

Desde el núcleo del significado se identificaron acciones que puede realizar el Gestor (a) Intercultural y enunciaron la acción como aquello que no queda en el terreno de lo académico, sino lo que necesita llevarse en la práctica tal como se enuncia en el proyecto de creación de la licenciatura.

Acorde con lo dicho nombran como tareas específicas la mediación, pero específicamente en la interculturalidad, este grupo hace énfasis explícito en que no son Gestores Culturales sino Interculturales; adicionalmente mencionan que parte de sus tareas son los proyectos, por lo cual deben crearlos así como desarrollarlos.

Adicionalmente nombraron como tareas la gestión del patrimonio y la difusión de la ciencia, este último punto ya que se entrevistó a participantes que están en el área de Ciencia, Tecnología y Sociedad, área que como se vio en el capítulo dos no se tiene en el campo de la Gestión Cultural, pero que en esta propuesta se incluye por la relación que hay de CTS con los espacios de diversidad cultural.

Sobre la actitud que forma parte de la representación social, los estudiantes también dieron una valoración positiva hacia el objeto de representación, pues lo consideran importante por su formación interdisciplinar y por la capacidad de trabajar en distintos ámbitos con la diversidad cultural según las necesidades particulares del país.

Ellos se posicionan ya como Gestores (as) Interculturales y expresan que deben trabajar para la mejora social del país desde nuevas miradas o enfoques, que en este caso son desde la interdisciplina.

Las emociones ligadas sobre este objeto fueron como los anteriores positivas (vinculadas nuevamente a la alegría, el amor y la felicidad), pero también nombran emociones negativas como el miedo, la incertidumbre y la angustia; cabe mencionar que su visión estaba dentro del panorama de la pandemia, contexto generalizado de incertidumbre social; además al igual que en el grupo pasado, los participantes mencionaron tanto una emoción positiva y al mismo tiempo una negativa por su próximo paso al campo laboral.

Sobre las acciones en torno al objeto de representación coinciden con el grupo de cuarto semestre en la búsqueda de experiencia a través de su servicio social y para generar vínculos laborales, en este caso tres de los cinco entrevistados están interesados en el ámbito gubernamental.

Al igual que los grupos anteriores consideran que este objeto de representación no es socialmente valorado, principalmente porque hay pocos egresados de la carrera y porque tienen un perfil profesional que es reciente.

Por último, para este grupo la forma en que puede ser nombrado el profesionista puede ser de dos formas, como: “Desarrollador (a) y “Gestor (a) Intercultural” o “Gestor (a) Intercultural”, en el cual es necesario diferenciarse de los Gestores Culturales, al interior de su comunidad se nombran como los y las “DyGI’s”.

Con base en las conclusiones de cada grupo, es posible afirmar que la formación profesional universitaria va afianzando en los grupos ciertos conocimientos en común que van generando en los grupos una identidad grupal, en este caso no solo como estudiantes, sino como profesionistas, por lo que es posible hablar del paso de una representación a una identidad profesional.

Tal como lo señalan algunos autores la contraparte de una conformación de la identidad es la difusión, y como ocurre con las representaciones sociales de ser dispersas o difusas, por tratarse de un objeto novedoso, se van convirtiendo en nociones aunque complejas, más cercanas a los jóvenes en formación, pues el objeto lo van dotando de elementos significativos, pero también más críticos, pues en torno a las definiciones se ve implicado su papel como profesionistas en la sociedad, por lo cual la formación cumple uno de sus papeles importantes que es la de formar profesionistas críticos (Follari, 2010).

No podría hablarse de una identidad profesional acabada, ya que esta inicia su desarrollo durante la formación, pues las personas van teniendo experiencias, conocimientos y el desarrollo de habilidades en común, además como lo señala Freidson (2003, como se citó Hirsch, 2012) en las personas adquieren un compromiso con su corpus de conocimiento y habilidades, como pudo verse en algunos relatos de las entrevistas los alumnos mencionan que desean darle difusión a su perfil para ser visibilizado y reconocido.

También se pudo observar que se va formando una imagen sobre lo que son, pero también lo que no son, por ejemplo, cuando en los últimos semestres hacen énfasis en que no son “Gestores Culturales” sino “Gestores Interculturales”, así también se va identificando que conforme avanzan de semestre, cada vez más se fusionan con el objeto de representación, es decir de ser un elemento externo se vuelve interno, pues se autoconciben como sujetos formados como “Gestores Interculturales”.

Sumando a lo anterior es importante tener en cuenta que la identidad profesional se relaciona con una formación permanente, no culmina con el egreso del alumno de su formación, en este caso universitaria, sino que se va a ir del estatus de estudiante al de profesional, por lo que su identidad se irá reforzando en su trayectoria profesional (Hirsch: 2012), en este punto es preciso

no olvidar que la identidad tendrá un componente tanto social, como individual biográfico, en tanto dependerá de los espacios en donde se desempeñe.

En relación con la dimensión de actitud se identificaron cinco aspectos en los diferentes grupos, antes de pasar a ellos, recuérdese que la dimensión de actitud Moscovici (1979) la refiere como la orientación global que tienen los sujetos en relación con el objeto de la representación social” (p. 47), así primero se identificó: 1) la evaluación favorable o desfavorable hacia el objeto de representación.

En todos los grupos hubo una valoración positiva del Gestor (a) Intercultural por razones diferentes, por ejemplo, en el grupo de primer semestre reconocen la importancia que tiene este profesionista para el rescate y valoración de la cultura; en el grupo de segundo semestre consideran que este profesionista responde al mundo social actual, en cuarto semestre sustentaron su importancia por las diversas problemáticas sociales y por su formación interdisciplinar al igual que el de sexto.

Por su parte otro aspecto identificado es 2) la valoración que consideran que tiene la sociedad sobre la labor del Gestor(a) Intercultural, todos los grupos coincidieron en que no tiene en sí una valoración positiva ni negativa, para el grupo de primero principalmente porque es un profesionista muy poco conocido o completamente desconocido para muchas personas al igual que la LDYGI.

Las razones principales de este desconocimiento para el grupo del semestre uno es que es difícil definir quién es y qué hace, además de que en la propia UNAM a pesar de ser el lugar en donde se gestó es poco conocido.

Para el grupo de cuarto semestre este profesionista no tiene reconocimiento social, porque sólo se forma en la UNAM a través de una carrera relativamente reciente y poco conocida, además

señalan que hay pocos egresados en el campo laboral. En ello coincide el grupo de sexto quien añade que este profesionista también es confundido con otro tipo de Gestores Culturales.

En síntesis, todos los grupos coincidieron en que este profesionista no es socialmente reconocido porque es poco conocido en la sociedad.

En relación con 3) las emociones vinculadas con el objeto de representación social se identificaron similitudes y diferencias en los diferentes semestres según las emociones positivas y negativas expresadas, siguiendo a Bisquerra (2016) al hablar sobre emociones negativas y positivas es necesario no confundir los términos con un juicio sobre lo bueno y lo malo, sino entenderlas desde lo que hacen sentir al individuo en función de si aportan o no bienestar, se pudo observar que en los primeros semestres las emociones nombradas son mayormente positivas aunque al menos dos estudiantes señalaron algunas emociones negativas.

Aunque las emociones positivas no desaparecen en el grupo de cuarto y sexto, se pudo identificar que conforme los estudiantes avanzan de semestre van emergiendo al mismo tiempo emociones positivas (vinculadas a la familia de la alegría, Bisquerra, 2016). por estar formándose como Gestores Interculturales, pero también negativas (asociadas al miedo y a la ansiedad, Bisquerra, 2016), vinculadas a su próxima inserción al campo laboral, lo cual se explica porque este es poco conocido ante un perfil específico de una profesión relativamente reciente.

Se pudo notar en el estudio que las emociones tanto positivas como negativas se vinculan con 4) las acciones en torno al objeto de representación, así que identificó que las acciones que han realizado o que podrían llevar a cabo lo estudiantes son: para el grupo de primer semestre, principalmente la decisión de formarse como Gestores interculturales después de un proceso de selección entre distintos perfiles y su deseo por avanzar en esta formación al igual que el grupo de segundo semestre.

Para el grupo de cuarto semestre las acciones las enfocan en continuar con su formación, pero también capacitarse adicionalmente además de la carrera para complementar su perfil y, en el grupo de sexto semestre las acciones van relacionadas con hacer su servicio social según los espacios en donde ellos consideran que entra el perfil del Gestor Intercultural.

En todos los grupos al menos uno de los estudiantes entrevistados indicó, como una acción a implementar, el darle difusión a este perfil profesional y a la carrera ya que consideran que sigue siendo altamente desconocido socialmente y como vimos, por ello consideran que no es socialmente reconocido.

Finalmente, otro aspecto identificado fue 5) el cómo se nombran o autoidentifican como un grupo de profesionistas, en toda la población se encontraron dos sentidos: el primero tiene que ver con cómo lo autoidentifican como estudiantes y el segundo tiene que ver con cómo son o cómo deberían ser nombrados por otros.

A excepción del grupo de primer semestre en todos los grupos se autonomban y reconocen como: “DyGI”, “DyGI’s” o “los DyGI’s” que son las siglas de la licenciatura, cabe mencionar que lo usan para referir a la comunidad de estudiantes que están en proceso de formación o para nombrar a quienes ya son egresados de esta carrera.

En relación a cómo podría ser nombrado o cómo es nombrado este profesionista fuera de la comunidad de la licenciatura, hay mayor heterogeneidad sobre todo en los primeros dos semestres, así se usaron los siguientes términos: “Licenciado en Desarrollo y Gestión Intercultural”, “Gestores Interculturales”, “Desarrolladora y Gestora Cultural” y “Gestor cultural”.

Adicionalmente en los grupos de cuarto y sexto semestre mencionaron los términos: “Desarrolladores y Gestores Interculturales” y “Gestores Interculturales”, en este caso se hizo un énfasis en distinguirlos de los “Gestores Culturales”, por lo cual también es posible ver la identidad

en donde se van autodefiniendo y distinguiendo de otros perfiles profesionistas, además se observa en los últimos semestres que los agentes pasan de identificar el objeto de representación como un ente externo a empezar a reconocerse como el objeto o el profesionista, esto se puede apreciar en su discurso que pasa a primera persona.

Finalmente, ha de decirse que esta investigación abrió más preguntas respecto a este objeto de estudio, por ejemplo, en próximas investigaciones es relevante ahondar en las trayectorias de los egresados de esta carrera ¿en dónde están?, ¿qué hacen?, ¿se han vinculado laboralmente en el campo de la cultura y la interculturalidad?, ¿cuáles han sido los retos a los que se han enfrentado?, de acuerdo con sus experiencias ¿cómo podría mejorarse la formación profesional ofrecida por el curriculum de la LDyGI?, por otro lado, también se encuentran pendientes las perspectivas de los egresados que son docentes de esta carrera.

También, este estudio nos deja algunas respuestas sobre cómo los estudiantes viven y significan el profesionista para el cual se están formando a partir de los conocimientos e información que circula sobre el mismo en distintos momentos de su formación, estos resultados cobran relevancia ya que se trata de perfil relativamente nuevo, derivado de una propuesta curricular que busca incidir en las realidades latinoamericanas y particularmente las del país.

Así, se logró indagar sobre las vivencias de algunos de los estudiantes quienes, a través de lo compartido, pudieron dar luz y orientaciones sobre este profesionista, no se deja de señalar que esta investigación no fue exhaustiva, ni buscó declarar qué es ser Gestor(a) Intercultural, sino hacer apenas un acercamiento inicial con quienes viven la formación; si bien hubo puntos en común que permitieron señalar algunas generalidades sobre este perfil, nada es más cierto que el y la Gestora Intercultural son ante todo plurales.

## **Anexos.**

### **Anexo 1. Instrumento Red Semántica:**

A continuación, se muestran los instrumentos desarrollados, en el caso de la Tabla 1 se adaptó a la plataforma de Google Forms, de tal manera que fuera breve, ágil y dinámico para obtener respuestas ya que como se indicó la investigación se realizó en el contexto de la pandemia, se muestra el instrumento en forma de tabla y solo el inicio del formato digital por cuestiones de espacio, así como de practicidad.

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe8iRVUjHm4IsV3IDJee8lor6VsGKNQYMTx8t5IbBGcvoTBQ/formResponse

UNAM La Universidad Nacional Autónoma de México

**ESTE CUESTIONARIO HA FINALIZADO**

thallaticante@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

**UNAM**

Este cuestionario es parte de la investigación: "Representaciones sobre el Gestor/a Intercultural (DyGI) desde la perspectiva estudiantil" que se realiza en la maestría en Pedagogía y se dirige a estudiantes que actualmente cursan la licenciatura.

Los datos personales recabados serán confidenciales y el uso de la información es sólo para fines académicos.

Responder el formulario te tomará en promedio 5-7 minutos, puedes contestarlo desde tu computadora o desde tu celular. ¡Tu participación es muy importante!

[Atrás](#) [Siguinte](#) [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe8iRVUjHm4IsV3IDJee8lor6VsGKNQYMTx8t5IbBGcvoTBQ/formResponse

**Asociación de palabras**

Lee las instrucciones y observa el ejemplo para que después contestes.

I- Piensa en 3 palabras sueltas que asocies con la frase indicada.  
 II- Ordena tus palabras del 1 al 3, en donde 1 es el lugar más importante para ti y el 3 el menos importante.  
 III- Finalmente, describe tu respuesta.

**Ejemplo: 3 Palabras que asocio con la frase "Libro":**  
 Costoso, Diversos, Conocimientos

**Palabra 1**  
 Conocimientos

**Describe tu respuesta**  
 Los libros nos aportan o amplían saberes.

**Palabra 2**  
 Costoso

**Describe tu respuesta**  
 El acceso a los libros depende de si puedes pagarlos, en general creo que son caros.

**Presentación.** Este cuestionario es parte de la investigación: "Representaciones sociales sobre el Gestor(a) Intercultural 'DyGI' desde la perspectiva estudiantil" que se realiza en la maestría en Pedagogía y se dirige a estudiantes que actualmente cursan la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales.

Los datos personales recabados serán confidenciales y el uso de la información es sólo para fines académicos.

Responder el formulario te tomará en promedio 7 minutos, puedes contestarlo desde tu computadora o desde tu celular. ¡Tu participación es muy importante!

**Lee las instrucciones y observa el ejemplo para que después contestes.**

**I-** Piensa en 3 palabras sueltas que asocies con la frase indicada (que no sean ni que contengan artículos, preposiciones u otras tales como: y, o, el, con, etc.)

**II-** Ordena tus palabras del 1 al 3, en donde 1 es el lugar más importante para ti y el 3 el menos importante.

**III-** Finalmente, justifica tu respuesta.

**Ejemplo:** 3 Palabras que asocio con la frase "Libro": Costoso, Diversos, Conocimientos

**Palabra 1** (la más importante). Conocimientos

**Describe tu respuesta.** Los libros nos aportan o amplían saberes.

**Palabra 2** (medianamente importante). Costoso

**Describe tu respuesta.** El acceso a los libros depende de si puedes pagarlos, en general creo que son caros.

**Palabra 3** (la menos importante): Diversos

**Describe tu respuesta.** Siempre hay libros de cualquier tema, por eso me gustan

**Ahora es tu turno de responder.**

### Sección 1 (Campo de representación)

**Término inductor:** "Gestor(a) intercultural 'DyGI'"

3 palabras asociadas

Jerarquía

Descripción de la respuesta

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Sección 2 (Información)

1. ¿Cómo te enteraste sobre la carrera? Puedes seleccionar varias opciones.

- Feria de carreras / Exposición de ofertas de licenciaturas
- Guía de carreras
- Gaceta UNAM
- Por otros estudiantes
- Por maestros/as
- Por familiares
- Por redes sociales
- Por un/a amigo/a
- Sitios web
- Otra \_\_\_\_\_

2. ¿En dónde o con quiénes te informas sobre asuntos relacionados con el Gestor(a) Intercultural? Puedes seleccionar varias opciones.

- Sitios web
- Redes sociales
- Televisión
- Radio
- Por correos de la Coordinación
- Coloquios, congresos, etc.
- Con compañeros
- Con docentes
- Con egresados
- Otra \_\_\_\_\_

3. Señala qué información conoces sobre tu licenciatura. Puedes seleccionar varias opciones.

- Antecedentes históricos de la profesión

4. Señala qué información conoces sobre el campo laboral del Gestor (a) Intercultural. Puedes seleccionar varias opciones.

- Áreas de inserción del profesional

- Antecedentes históricos de la carrera en la UNAM
  - Plan de estudios
  - Áreas terminales
  - Duración de la carrera
  - Requisitos de ingreso
  - Perfil de egreso
  - Servicio social y requisitos
  - Modalidades de titulación
  - Normas legales universitarias
  - Servicios de apoyo estudiantil
  - Estancias estudiantiles en el extranjero
  - Programas de becas
  - Desconozco todo lo anterior
  - Otra
- Tipos de ejercicio profesional (asalariados, por honorarios, proyectos independientes/emprendedores)
  - Situación laboral de los egresados
  - Grupos asociados de egresados de la licenciatura
  - Grupos asociados de gestores culturales e interculturales
  - Instituciones, organizaciones y otros espacios de inserción del profesional
  - Desconozco todo lo anterior
  - Otra

### Sección 3 (Contexto/ sujeto)

Edad	Género	M	H	Semestre
Lugar de Nacimiento		Si perteneces a un grupo étnico escribe cuál es:		
Escribe el nombre de tu Bachillerato		¿Deseas participar en una entrevista? Sí No		
<b>Contacto (celular y/o correo):</b>				

### Anexo 2. Instrumento Entrevista, entre paréntesis preguntas diferenciadas por semestre.

Dimensión	Preguntas
<b>Sujeto / Contexto</b>	
El sujeto es social por lo que interactúa con otros sujetos, “sujeto que no sería tratado como un individuo aislado en su mundo de vida; sino un individuo auténticamente social, un sujeto que interioriza y se apropia de las representaciones sociales” (Jodelet, 1989 <sup>a</sup> , como se citó en Cuevas, 2016: 115-116). Un sujeto con pertenencia cultural y social, por lo que la elaboración de las RS tiene como referencia el contexto en	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo te llamas?</li> <li>2. ¿Cuál es tu edad?</li> <li>3. ¿Cuál semestre te encuentras cursando?</li> <li>4. ¿Tienes o cursas otra licenciatura? ¿Cuál?</li> <li>5. ¿Tienes familiares o conocidos cercanos a ti que consideres trabajen en el campo de la gestión (inter)cultural?, ¿Cuántos más tienen licenciatura en tu casa?</li> <li>6. ¿Actualmente trabajas?, ¿consideras que tu trabajo se relaciona con el Gestor (a) cultural?</li> <li>7. ¿En qué Estado naciste?</li> <li>8. ¿Pertenece a una comunidad étnica?</li> <li>9. ¿En dónde estudiaste el Bachillerato?</li> <li>10. ¿Aplicaste tu pase reglamentado? / ¿Hiciste examen para entrar en la UNAM?</li> <li>11. ¿Cuáles fueron tus opciones de carrera? ¿En qué orden?</li> </ol>

donde se ubica el sujeto. (Jodelet, 1989<sup>a</sup>, como se citó en Cuevas, 2016: 117).

Las fuentes de determinación de las representaciones sociales se encuentran en el conjunto de condiciones económicas, sociales, históricas que caracterizan a una sociedad determinada y el sistema de valores que circulan en su seno. (Cuevas, 2016: 117).

### **Información**

“Se relaciona con la organización de los conocimientos que posee un grupo con respecto a un objeto social” (Moscovici, 1979: 45). En esta dimensión se indaga acerca de la información específica que posee el sujeto en relación al objeto, para Cuevas (2016) la dimensión de información “comprende la selección que hacen los sujetos de una parte de la información que está disponible sobre el objeto de representación. Así, se pueden enunciar preguntas acerca de los conocimientos e informaciones [...], los medios por los cuales tuvo contacto con el mismo, las fuentes que ha consultado al respecto.” (p. 121)

### **Campo de representación**

Moscovici de la siguiente forma: “nos remite a la idea de imagen, de modelo social, al contenido concreto y limitado de las proposiciones que se refieren a un aspecto preciso del objeto de la

12. ¿Por qué decidiste iniciar tu formación para ser un Gestor Intercultural?
13. ¿Te has dado de baja durante la pandemia? (segundo, cuarto y sexto)
14. Durante la pandemia ¿cómo te mantienes en contacto con tu comunidad de la licenciatura? (segundo, cuarto y sexto)
15. ¿Cuáles fueron los mayores cambios de cursar la carrera en presencial a tomarla a distancia? (sexto semestre)
16. ¿Cómo te enteraste sobre la carrera en Desarrollo y Gestión Interculturales?
17. Generalmente ¿cómo te informas sobre temas que tienen que ver con el Gestor(a) Intercultural?
18. ¿Qué información conoces sobre los antecedentes históricos de tu profesión?
19. ¿Qué sabes acerca del origen de la licenciatura en la UNAM?
20. ¿Qué te llama la atención del perfil de egreso de la licenciatura?
21. ¿Qué sabes acerca de las áreas terminales de tu licenciatura?
22. ¿Qué sabes sobre el campo laboral del Gestor intercultural?
23. ¿Qué conoces acerca de la situación laboral de los egresados?
24. ¿Conoces grupos o redes de gestores culturales e interculturales?
25. ¿Cómo nombran en tu generación al Gestor (a) intercultural? (segundo, cuarto y sexto)
26. ¿Cómo has escuchado nombrar a quien estudia DyGI? (primero)
27. ¿Tú como lo nombras?
28. ¿Cómo te presentarías?
29. ¿Qué palabras vienen a tu mente cuando escuchas la frase “Gestor(a) intercultural”?

representación. Las opiniones pueden recubrir el conjunto representado, pero ello no quiere decir que este conjunto esté ordenado y estructurado. La noción de dimensión nos obliga a estimar que existe un campo de representación, una imagen, allí en donde hay una unidad jerarquizada de los elementos.” (Moscovici, 1979: 46), de esta forma esta dimensión refiere a los significados que los sujetos atribuyen, “tales elementos se ordenan y jerarquizan de acuerdo con el contenido de la representación. En esta dimensión se pueden generar preguntas de evocación para que el sujeto exprese con qué o con quién relaciona el objeto de representación, qué significados le atribuye, con cuáles elementos de la vida cotidiana relaciona al objeto” (Cuevas, 2016: 122).

### **Actitud**

“La actitud acaba de descubrir la orientación global en relación con el objeto de la representación social” (Moscovici, 1979: 47), por lo que aquí es importante la posición que toma el sujeto sobre el objeto, “para acercarse a esta dimensión hay que construir preguntas que apunten a la indagación de las valoraciones que hacen los sujetos, la posición que asumen y las acciones que pretenden emprender ante el objeto de representación social” (Cuevas, 2016: 122).

30. Para ti ¿qué significa ser un Gestor(a) Intercultural (DyGI)?
31. Desde tu punto de vista, ¿qué actividades desempeña un Gestor(a) intercultural?
32. ¿Con qué poblaciones considera que puede trabajar o colaborar un Gestor(a) intercultural?
33. Para ti ¿en dónde se puede desempeñar un Gestor(a) intercultural?
34. ¿Consideras que han cambiado las ideas que tenías sobre el Gestor(a) intercultural cuando entraste a ahora que cursas la carrera acerca del DyGI? (segundo, cuarto y sexto semestre) ¿De qué modo han cambiado?
35. ¿Cuál área te gustaría cursar? y ¿por qué? (segundo, cuarto y sexto)
36. ¿En dónde piensas hacer tu servicio social y por qué te atrae ese espacio? (cuarto y sexto semestre)
37. ¿En dónde te gustaría o te imaginas trabajando como Gestor (a) Intercultural?
38. ¿Qué actividades te imaginas realizando?
39. ¿Has pensado estudiar algo más además de DyGI? (sexto semestre)
40. ¿Consideras que hay un reconocimiento social sobre el Gestor (a) Intercultural? ¿por qué?
41. ¿Qué opinas sobre la labor del Gestor(a) Intercultural, en la sociedad?
42. Describe cómo te sientes cuando te piensas a futuro como un Gestor (a) Intercultural, DyGI.
43. ¿Qué opinas sobre la formación que brinda la carrera para ser un Gestor (a) Intercultural, DyGI? (segundo, cuarto y sexto semestre)

**Anexo 3. Total de palabras que conformaron la red semántica por semestre con sus respectivos valores.**

**Grupo 1. Primer semestre**

<b>Normalización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Valor M (Peso semántico)</b>	<b>%</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>Valor FMG (Distancia semántica)</b>
Cultura	13	33	21.1538462	100	
Diversidad	8	16	10.2564103	48.48484848	
Conocimiento	7	12	7.69230769	36.36363636	
Ayudar	4	8	5.12820513	24.24242424	
Comunicación	3	7	4.48717949	21.21212121	
Investigar	4	7	4.48717949	21.21212121	
Potencial	2	6	3.84615385	18.18181818	
Aprendizaje	3	5	3.20512821	15.15151515	
Patrimonio	2	5	3.20512821	15.15151515	
Sociedad	2	5	3.20512821	15.15151515	
Expresión	2	4	2.56410256	12.12121212	
Perspectiva	2	4	2.56410256	12.12121212	
Artes	1	3	1.92307692	9.090909091	
Trabajo social	1	3	1.92307692	9.090909091	
Comunidad	1	3	1.92307692	9.090909091	
Confiable	1	3	1.92307692	9.090909091	
Idiomas	3	3	1.92307692	9.090909091	
Respeto	2	3	1.92307692	9.090909091	
Compartir	1	3	1.92307692	9.090909091	
Administración	1	2	1.28205128	6.060606061	
Amable	1	2	1.28205128	6.060606061	
Cuidar	1	2	1.28205128	6.060606061	
Diseñador	1	2	1.28205128	6.060606061	
Interpretar	1	2	1.28205128	6.060606061	
Novedoso	2	2	1.28205128	6.060606061	
Personas	1	2	1.28205128	6.060606061	
Sabio	1	2	1.28205128	6.060606061	
Crear	1	1	0.64102564	3.03030303	
Desarrollo	1	1	0.64102564	3.03030303	
Esfuerzo	1	1	0.64102564	3.03030303	
Mundo	1	1	0.64102564	3.03030303	
Museos	1	1	0.64102564	3.03030303	
Promotor	1	1	0.64102564	3.03030303	
Proyectos	1	1	0.64102564	3.03030303	
<b>Total</b>	<b>78</b>		<b>100</b>		

**Grupo 2. Segundo semestre**

<b>Palabra normalizada</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>% semántico</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>Distancia semántica</b>
Cultura	11	28	19.4444444	100	
Extraño	5	12	8.33333333	42.8571429	
Empatía	4	9	6.25	32.1428571	
Antropología	3	7	4.86111111	25	
Difusión	4	7	4.86111111	25	
Diversidad	4	7	4.86111111	25	
Patrimonio	3	7	4.86111111	25	
Administrador	2	5	3.47222222	17.8571429	
Deconstruir	3	5	3.47222222	17.8571429	
Mediación	4	5	3.47222222	17.8571429	
Conocimientos	2	4	2.77777778	14.2857143	
Etnografía	2	4	2.77777778	14.2857143	
Gestión	2	4	2.77777778	14.2857143	
Indígenas	3	4	2.77777778	14.2857143	
Conflictos	2	3	2.08333333	10.7142857	
México	1	3	2.08333333	10.7142857	
Museo	2	3	2.08333333	10.7142857	
Proyectos	2	3	2.08333333	10.7142857	
Respeto	1	3	2.08333333	10.7142857	
Todólogo	1	3	2.08333333	10.7142857	
Apoyo	1	2	1.38888889	7.14285714	
Desarrollo	1	2	1.38888889	7.14285714	
Experiencia	1	2	1.38888889	7.14285714	
Identidad	1	2	1.38888889	7.14285714	
Innovación	1	2	1.38888889	7.14285714	
Interculturalidad	1	2	1.38888889	7.14285714	
Trabajo social	1	2	1.38888889	7.14285714	
Comunidad	1	1	0.69444444	3.57142857	
Sociable	1	1	0.69444444	3.57142857	
Sociedad	1	1	0.69444444	3.57142857	
Sociología	1	1	0.69444444	3.57142857	
Total	72		100		

**Grupo 3. Cuarto semestre**

<b>Palabra normalizada</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>% semántico</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>Distancia semántica</b>
Diversidad	8	20	15.8730159	100	
Interdisciplinar	4	11	8.73015873	55	
Empático	5	10	7.93650794	50	
Responsabilidad	4	9	7.14285714	45	

Cultura	4	8	6.34920635	40
Mediador	5	8	6.34920635	40
Comunidad	3	7	5.55555556	35
Dialogo	3	6	4.76190476	30
Disposición	2	5	3.96825397	25
Innovador	3	5	3.96825397	25
Conflicto	2	4	3.17460317	20
Transformación	2	4	3.17460317	20
Cooperación	1	3	2.38095238	15
Mujeres	1	3	2.38095238	15
Contexto	1	2	1.58730159	10
Críticx	1	2	1.58730159	10
cuestionarte	1	2	1.58730159	10
Escuchar	1	2	1.58730159	10
necesario	1	2	1.58730159	10
Patrimonio	1	2	1.58730159	10
Sociedad	1	2	1.58730159	10
Administración	1	1	0.79365079	5
Cambio	1	1	0.79365079	5
Complejidad	1	1	0.79365079	5
Comprensivo	1	1	0.79365079	5
Debatir	1	1	0.79365079	5
Incertidumbre	1	1	0.79365079	5
Innecesario	1	1	0.79365079	5
Intervenir	1	1	0.79365079	5
Promotor	1	1	0.79365079	5
Total	63		100	

#### Grupo 4. Sexto semestre

<b>Palabra normalizada</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>% semántico</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>Distancia semántica</b>
Interdisciplinar	6	15	10.8695652	100	
Cultura	5	13	9.42028986	86.6666667	
Diversidad	6	11	7.97101449	73.3333333	
Acción	4	7	5.07246377	46.6666667	
Sociedad	3	7	5.07246377	46.6666667	
Comunitario	3	6	4.34782609	40	
Redes	2	6	4.34782609	40	
Comunidad	3	5	3.62318841	33.3333333	
Mediador	2	4	2.89855072	26.6666667	
Proyectos	2	4	2.89855072	26.6666667	
Trabajo	2	4	2.89855072	26.6666667	
Cambio	1	3	2.17391304	20	

Cuestionar	1	3	2.17391304	20
Desarrollador	2	3	2.17391304	20
Diálogo	1	3	2.17391304	20
Empatía	1	3	2.17391304	20
Horizontalidad	1	3	2.17391304	20
Inteligencia	1	3	2.17391304	20
Patrimonio	3	3	2.17391304	20
Resolución	1	3	2.17391304	20
Amor	1	2	1.44927536	13.3333333
Apertura	1	2	1.44927536	13.3333333
Base	1	2	1.44927536	13.3333333
Capacitador	1	2	1.44927536	13.3333333
Conflicto	1	2	1.44927536	13.3333333
Conocer	1	2	1.44927536	13.3333333
Construir	1	2	1.44927536	13.3333333
Crítico	1	2	1.44927536	13.3333333
Ético	1	2	1.44927536	13.3333333
Museos	1	2	1.44927536	13.3333333
Activo	1	1	0.72463768	6.6666667
Antropología	1	1	0.72463768	6.6666667
Corto	1	1	0.72463768	6.6666667
Desconocida	1	1	0.72463768	6.6666667
Fuerza	1	1	0.72463768	6.6666667
Incluir	1	1	0.72463768	6.6666667
Mujeres	1	1	0.72463768	6.6666667
Sensibilidad	1	1	0.72463768	6.6666667
Urbano	1	1	0.72463768	6.6666667
Total	69		100	

**Anexo 4. Tablas de la distancia semántica del conjunto SAM por semestre.**

**Grupo 1: Primer semestre**

<b>Palabra normalizada</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>% semántico</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>Distancia semántica</b>
Cultura	33	27.27	100	
Diversidad	16	13.22	48.48	
Conocimiento	12	9.91	36.36	
Ayudar	8	6.61	24.24	
Comunicación	7	5.78	21.21	
Investigar	7	5.78	21.21	
Potencial	6	4.95	18.18	
Aprendizaje	5	4.13	15.15	
Patrimonio	5	4.13	15.15	

Sociedad	5	4.13	15.15
Expresión	4	3.30	12.12
Perspectiva	4	3.30	12.12
Artes	3	2.47	9.09
Trabajo Social	3	2.47	9.09
Comunidad	3	2.47	9.09
		100	

**Grupo 2: Segundo semestre**

<b>Palabra normalizada</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>% semántico</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>Distancia semántica</b>
Cultura	11	28	25.22	100	
Extraño	5	12	10.81	42.85	
Empatía	4	9	8.10	32.14	
Antropología	3	7	6.30	25	
Difusión	4	7	6.30	25	
Diversidad	4	7	6.30	25	
Patrimonio	3	7	6.30	25	
Administrador	2	5	4.50	17.85	
Deconstruir	3	5	4.50	17.85	
Mediación	4	5	4.50	17.85	
Conocimientos	2	4	3.60	14.28	
Etnografía	2	4	3.60	14.28	
Gestión	2	4	3.60	14.28	
Indígenas	3	4	3.60	14.28	
Conflictos	2	3	2.70	10.71	
	<b>Total</b>		100		

**Grupo 3: Cuarto semestre**

<b>Palabra normalizada</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>% semántico</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>Distancia semántica</b>
Diversidad	8	20	19.04	100	
Interdisciplinar	4	11	10.47	55	
Empático	5	10	9.52	50	
Responsabilidad	4	9	8.57	45	
Cultura	4	8	7.61	40	
Mediador	5	8	7.61	40	
Comunidad	3	7	6.66	35	
Dialogo	3	6	5.71	30	
Disposición	2	5	4.76	25	
Innovador	3	5	4.76	25	
Conflicto	2	4	3.80	20	
Transformación	2	4	3.80	20	
Cooperación	1	3	2.85	15	
Mujeres	1	3	2.85	15	

Contexto	1	2	1.90	10
<b>Total</b>			100	

**Grupo 4: Sexto semestre**

<b>Palabra normalizada</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Peso semántico</b>	<b>% semántico</b>	<b>Peso</b>	<b>Distancia semántica</b>
Interdisciplinar	6	15	15.95	100	
Cultura	5	13	13.82	86.66	
Diversidad	6	11	11.70	73.33	
Acción	4	7	7.44	46.66	
Sociedad	3	7	7.44	46.66	
Comunitario	3	6	6.38	40	
Redes	2	6	6.38	40	
Comunidad	3	5	5.31	33.33	
Mediador	2	4	4.25	26.66	
Proyectos	2	4	4.25	26.66	
Trabajo	2	4	4.25	26.66	
Cambio	1	3	3.19	20	
Cuestionar	1	3	3.19	20	
Desarrollador	2	3	3.19	20	
Diálogo	1	3	3.19	20	
<b>Total</b>			100		

## Referencias

- Abric, J.C. (2001), Metodología de recolección de las representaciones sociales, en *Prácticas sociales y representaciones*, Ediciones Coyoacán, México, pp. 53-74.
- Abric, Jean. (1994). *Prácticas sociales y representaciones*. Trad. 2001, José Dacosta, Ed. Coyoacán.
- Aisenson, D. (2011). Representaciones sociales y construcción de proyectos e identidad de jóvenes escolarizados. *Espacios en Blanco*. Revista de Educación, 21, 155-182. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=384539803007> Argentina
- Aisenson, D., Monedero, F., Batle, S., Legaspi, L., Aisenson, G., Vidondo, M., Nicotra, D., Valenzuela, V., Davison. S., y Alonso, D., (2005). Representaciones de estudiantes y graduados recientes sobre la carrera y la profesión del psicólogo. *Anuario de Investigaciones*, XII, 35-42. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139941002.pdf>
- Álvarez, G. (2011). *Representaciones sociales del educando de pedagogía de la Fes Aragón sobre su profesión: una lectura desde la fenomenología ontológica y la pedagogía existencialista* (tesis de maestría), Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Arreola, V., Brambila, B. y Mariscal, J. Orozco, (2012). Profesionalización de gestores culturales en ambientes virtuales: el caso de la Licenciatura en Gestión Cultural en línea, en Mariscal (2012), J., *Procesos de profesionalización de gestores culturales en Latinoamérica*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. [http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1869/1/Profesionalizacion\\_Mariscal\\_web.pdf](http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1869/1/Profesionalizacion_Mariscal_web.pdf)

- Balduzzi, M., Egle, C. (2010). Representaciones sociales e ideología en la construcción de la identidad profesional de estudiantes universitarios avanzados. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 12 (2), 65-83. <https://www.redalyc.org/pdf/802/80218376004.pdf>
- Banchs, M. (1996). El papel de la emoción en la construcción de representaciones sociales: invitación para una reflexión teórica. *Papers on social representations*, 5, 113-126.
- Banchs, M. (2000). Aproximaciones procesuales y estructurales al estudio de las representaciones sociales. *Papers on Social Representations Textes sur les representations sociales*, vol. 9. Disponible en: [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=Aproximaciones+procesuales+y+estructurales+al+estudio+de+las+representaciones+sociales.+&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Aproximaciones+procesuales+y+estructurales+al+estudio+de+las+representaciones+sociales.+&btnG=)
- Barrón, M. (2003). *Universidades privadas. Formación en educación*, Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, Plaza y Valdés Editores
- Barrón, T., Rojas I. y Sandoval, R. (1996). Tendencias en la formación profesional universitaria en educación. *Perfiles Educativos*, pp. 1-13. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13207107.pdf>
- Bayardo, R. (2009). *Los gestores culturales: nuevos profesionales en el sector cultural*. Universidad de Buenos Aires. Revistas PUCP. [http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa\\_humanitatis/article/view/2327/2275](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa_humanitatis/article/view/2327/2275)
- Berger, P. y Luckman, T. (1968). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu editores: Argentina.
- Bisquerra, R (2016). Universo de emociones: la elaboración de un material didáctico, en Soler, J. et. al (coords.), *Inteligencia emocional y bienestar II*. Ediciones Universidad San Jorge, España, pp. 20-31. [https://www.researchgate.net/profile/Dario-Paez-2/publication/294263876\\_Estructura\\_de\\_la\\_escalade\\_regulacion\\_emocional\\_MARS\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_la\\_creatividad\\_y\\_la\\_creatividad\\_emocional\\_un\\_estudio\\_en\\_trabajadore](https://www.researchgate.net/profile/Dario-Paez-2/publication/294263876_Estructura_de_la_escalade_regulacion_emocional_MARS_y_su_relacion_con_la_creatividad_y_la_creatividad_emocional_un_estudio_en_trabajadore)

s\_espanoles\_y\_latinoamericanos/links/600836e7a6fdccdc8690dfc/Estructura-de-la-escala-de-regulacion-emocional-MARS-y-su-relacion-con-la-creatividad-y-la-creatividad-emocional-un-estudio-en-trabajadores-espanoles-y-latinoamericanos.pdf#page=20

Bolívar, B., Fernández, M. y Molina, E. (2005). Investigar la identidad profesional del profesorado:

Una triangulación secuencial. *Forum: Qualitative social research*. 6 (1), 1-26.

[https://www.researchgate.net/publication/284258066\\_Investigacion\\_la\\_identidad\\_profesional\\_del\\_profesorado\\_Una\\_triangulacion\\_secuencial\\_FQSForum](https://www.researchgate.net/publication/284258066_Investigacion_la_identidad_profesional_del_profesorado_Una_triangulacion_secuencial_FQSForum)

Bottomore, Tom. (1983). *Interdisciplinarietà y ciencias humanas*. España: UNESCO.

Bourdieu, Pierre (1997). Profesión: científico. *Capital cultural, escuela y espacio social*, Siglo XXI, México, pp. 65-73.

Campo, V. (1985). Educación Superior, Mercado de Trabajo y Práctica Profesional. Análisis comparativo de diversos estudios en México. *Revista de Educación Superior*, 45.

[http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista45\\_S1A1ES.pdf](http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista45_S1A1ES.pdf)

CEPHCIS (

Centro Peninsular de Humanidades y Ciencias Sociales) (2007). *Proyecto de creación del plan y programas de estudio de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales*.

[http://dgi.filos.unam.mx/files/2016/06/Tomo-I-proyecto-de-](http://dgi.filos.unam.mx/files/2016/06/Tomo-I-proyecto-de-creaci%C3%B3n_imprimible.pdf)

[creaci%C3%B3n\\_imprimible.pdf](http://dgi.filos.unam.mx/files/2016/06/Tomo-I-proyecto-de-creaci%C3%B3n_imprimible.pdf)

Chmil, F., Gañan, F., Medrano, L., y Flores, P., (2017). Representaciones sociales de la profesión

del psicólogo en ingresantes a la carrera de psicología de Córdoba, Argentina. *Informes*

*Psicológicos*, 17 (1), 143-158. Recuperado de:

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/14227>

Cuevas, Y. (2016). Recomendaciones para el estudio de representaciones sociales en investigación educativa. *Cultura y Representaciones Sociales*, año 11, núm. 21. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/crs/v11n21/2007-8110-crs-11-21-00109.pdf>

Cuevas, Y. y Gutiérrez, S. (2021). Emociones y Representaciones Sociales de Maestros Debutantes de la Ciudad de México. *Trayectorias*, 23(53). [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/69115307/Gutierrez\\_Cuevas\\_Emociones\\_y\\_RS\\_debutantes-libre.pdf?1630936233=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEmociones\\_y\\_Representaciones\\_Sociales\\_de.pdf&Expires=1646688497&Signature=Iy-YuL2pSi9c6fL-hEh2XduBAUfmZ-hBj-ugJ8FS4MtooR7BQUdeLWc7bJg5tTX3tQG97oN3IGW1hs31tKDkraejd3bF67jQqAkPvYkdg0lRbJqY6mUf-6swtBcD3NAJc5HBmZ-pD-3vdkuRjd6zuBplkx64wcAhoeeq5da4-pTYsy1KxeQm5CQgLsU19IudBdUNpGe~U9B5ZZz2kPMrMFVpdsYJni5tlgePk~TmBMcaOInXjEgcV3che3~cFI89FTQv7NUaDluEZu4U9c47VKIe3c9b4Ay3jPbX3crbqX9GZXtinOl62MGaqQRdYVc7MIEHQeb~VkIffwBnMzi~jA\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/69115307/Gutierrez_Cuevas_Emociones_y_RS_debutantes-libre.pdf?1630936233=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEmociones_y_Representaciones_Sociales_de.pdf&Expires=1646688497&Signature=Iy-YuL2pSi9c6fL-hEh2XduBAUfmZ-hBj-ugJ8FS4MtooR7BQUdeLWc7bJg5tTX3tQG97oN3IGW1hs31tKDkraejd3bF67jQqAkPvYkdg0lRbJqY6mUf-6swtBcD3NAJc5HBmZ-pD-3vdkuRjd6zuBplkx64wcAhoeeq5da4-pTYsy1KxeQm5CQgLsU19IudBdUNpGe~U9B5ZZz2kPMrMFVpdsYJni5tlgePk~TmBMcaOInXjEgcV3che3~cFI89FTQv7NUaDluEZu4U9c47VKIe3c9b4Ay3jPbX3crbqX9GZXtinOl62MGaqQRdYVc7MIEHQeb~VkIffwBnMzi~jA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Cuevas, Y. y Mireles, O. (2016). Representaciones sociales en la investigación educativa. Estado de la cuestión: producción, referentes y metodología. *Perfiles Educativos*, XXXVIII (153), 65-83. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13246712005.pdf>

Cunha, M. (2017). Gestión Cultural. Desafíos de un nuevo campo profesional. *Gestión y Políticas Culturales, Aportes y Debate*. <http://www.untref.edu.ar/documentos/indicadores2007/Gestion%20Cultural%20Desafios%20de%20un%20nuevo%20campo%20profesional%20Maria%20Helena%20Cunha.pdf>

De Alba, Alicia (1994). *Curriculum. Crisis, mito y perspectivas*. Buenos Aires, Miño y Davila.

Del Rincón, D. (1997). *La metodología cualitativa orientada a la comprensión*. Barcelona: EDIOUC.

DGOAE, (2020). *Carreras por áreas del conocimiento y campo ocupacional*.  
<https://www.orienta.unam.mx/UNAMORIENTA/pages/carreras.html>

Díaz, B. (1997). La profesión y la elaboración de planes de estudio. Puntos de articulación y problemas de diseño. En Pacheco, T. y Díaz, A. (coords.) *La profesión. Su condición social e institucional*, pp. 65-108. México: Centro de Estudios de la Universidad, UNAM.

Díaz, F., Lule, M., Pacheco, D., Saad, E., y Rojas, S. (1990). *Metodología de diseño curricular para educación superior*. México: Trillas.

Dirección de Capacitación Cultural [DCC], (2005). *Sistema Nacional de Capacitación Cultural*.  
<http://vinculacion.conaculta.gob.mx/vv/>

Dirección General de Orientación y Atención Educativa [DGOAE, 2020]. *Carreras por áreas del conocimiento y campo ocupacional*.  
<https://www.orienta.unam.mx/UNAMORIENTA/pages/carreras.html>

Dirección General de Evaluación Educativa (DGEE). (2013). *Informe de resultados. Cuestionario para alumnos y profesores sobre el plan de estudios*.  
<https://drive.google.com/file/d/1jqjiX6fMeQoWOnbtzhr3vIvOMNiWdiVA/view>

Dorio, I., Sabariego, M. y Massot, I. (2009) p. 273-292 En Bisquerra, R. Coord. *Metodología de la Investigación Educativa*. Ed. La muralla. Madrid

DyGI-FFyL, (s/a). *Mapa curricular de la licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales*.  
<http://dgi.filos.unam.mx/storage/2019/08/Mapa-curricular-nuevo.gif>

Esmoris, M. (2009). Cultura: artes, patrimonio y tradiciones. Gestión cultural: una profesión de servicio. *Observatorio Latinoamericano de Gestión Cultural*.  
<http://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/31/>

Esmoris%20-

%20Cultura%20artes%20%2c%20patrimonio%20y%20tradiciones%20.%20Gesti%c3%b3n%20cultural%20una%20profesi%c3%b3n%20de%20servicio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estévez, M. (2014). *La mediación intercultural, una herramienta para el Trabajo Social*. (Tesis de licenciatura), Universidad Pública de Navarra. <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/15235/TFG14-TS-ESTEVEZ-72121.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Evetts, J. (2003). Identidad, diversidad y segmentación profesional: el caso de la ingeniería. Sánchez, M., Sáez, J. y Svensson, L. (coords.), *Sociología de las profesiones. Pasado, presente y futuro*, pp. 141-154, Murcia, Diego Marín Librero Editor.

Facultad de Filosofía y Letras, [FFyL], (2019). *Campo de trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://dgi.filos.unam.mx/campo-de-trabajo/>

Fernández, J. (2001). Elementos que consolidan al concepto profesión. Notas para su reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3 (1), 23-39. <https://www.redalyc.org/pdf/155/15503202.pdf>

Feltrero, R. (2007). *El Software Libre y la Construcción Social Ética del Conocimiento*. Barcelona: Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED.

Follari, A. (2010) El curriculum y la doble lógica de inserción: lo universitario y las prácticas profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, México, ISSUE-UNAM/Universia, 1 (2), pp. 20-32. <https://www.ries.universia.unam.mx/index.php/ries/article/view/2>

- Freidson, E. (2003). El alma del profesionalismo. En Sánchez, M., Sáez, J. y Svensson, L. (coords.), *Sociología de las profesiones. Pasado, presente y futuro*, pp. 67-91, Murcia, Diego Marín Librero Editor.
- García, A. (2008). Identidades y representaciones sociales: la construcción de las minorías. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 18 (2).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2718767>
- García, E., González, J., López, J. Luján, J., Martín, M., Osorio, C. y Valdéz, C. (2001). Ciencia, Tecnología y Sociedad: una aproximación conceptual. *Colección Cuadernos de Iberoamérica, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)*. <http://ibercienciaoei.org>
- García, J. y Barragán, C., (2004). Mediación intercultural en sociedades multiculturales: hacia una nueva conceptualización. *Portularia* (4), Universidad de Huelva.  
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/219/b15132961.pdf?sequence=1>
- García, J. Piña, J. y Aguayo, H (2019). Representaciones sociales sobre la persona con discapacidad de estudiantes de nivel superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación*, 80 (2) Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).  
<https://rieoei.org/RIE/article/view/3249/4044>
- Giménez, G (2005). La concepción simbólica de la cultura. *Teoría y análisis de la cultura*, (Vol 1), CONACULTA, ICOCULT, México.
- Giménez, G. (s./a.) *La cultura como identidad y la identidad como cultura*. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.  
<https://perio.unlp.edu.ar/teorias2/textos/articulos/gimenez.pdf>
- Gómez, V. (1983). Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional. *Pensamiento Universitario*, 60. México, UNAM/CESU, 1-24.

- Gutiérrez, S. (2007). *Las representaciones sociales de los jóvenes universitarios sobre la comunicación*. UAM-X, Versión 19, 93-122.  
[https://www.academia.edu/22195767/Las\\_representaciones\\_sociales\\_de\\_los\\_j%C3%B3venes\\_universitarios\\_sobre\\_la\\_comunicaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/22195767/Las_representaciones_sociales_de_los_j%C3%B3venes_universitarios_sobre_la_comunicaci%C3%B3n)
- Hawes, B. y Corvalán (2005). *Construcción de un Perfil Profesional*. Universidad De Talca, Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional.  
[https://www.academia.edu/1177073/Construcci%C3%B3n\\_de\\_un\\_perfil\\_profesional](https://www.academia.edu/1177073/Construcci%C3%B3n_de_un_perfil_profesional)
- Hirsch, A. (2011). Elementos teóricos y empíricos acerca de la identidad profesional en el ámbito universitario. *Perfiles Educativos*, 35 (140), 63-81.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982013000200005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000200005)
- Iberformat-UNESCO (s./a.). *Iberformat - Red Iberoamericana de Gestión en Formación Cultural*.  
[http://www.lacult.unesco.org/institucion/showitem.php?uid\\_ext=orcalcadmin\\_1&getipr=127.0.0.1&lg=1&pais=&id=799](http://www.lacult.unesco.org/institucion/showitem.php?uid_ext=orcalcadmin_1&getipr=127.0.0.1&lg=1&pais=&id=799)
- Jiménez, M. (2013). *El currículum de pedagogía, entre lo formal y lo vivido: representaciones sociales de estudiantes de licenciatura* (tesis de doctorado), Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Jodelet, Denise (1986). *Las representaciones sociales: fenómeno, concepto y teoría*. Sergei Moscovici, Psicología Social. Paidós: Barcelona.
- Jodelet, D. (2008). El movimiento de retorno al sujeto y el enfoque de las representaciones sociales. *Cultura y representaciones sociales*, 3(5), 32-63.
- Jodelet, Denise (2011). Aportes del enfoque de las representaciones sociales al campo de la educación. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, 21, 133-154.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=384539803006>

- Lauría, M. (2016). Las representaciones sociales de los alumnos de psicología acerca del quehacer profesional del psicólogo. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*. 20 (2), 41-54. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339649044002.pdf>
- LDYGI, (2019). Diagnóstico del Plan de Estudios de la Licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales. <http://dgi.filos.unam.mx/storage/2019/09/Diagno%CC%81stico.pdf>
- López, J. (2017). *Ciencia, Tecnología y Sociedad*. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) Paraguay. [https://www.conacyt.gov.py/sites/default/files/upload\\_editores/u38/CTS-JA.Lopez-Cerezo-modulo-6.pdf](https://www.conacyt.gov.py/sites/default/files/upload_editores/u38/CTS-JA.Lopez-Cerezo-modulo-6.pdf)
- Marín, D. (2006). *La formación universitaria. El estudio de la identidad profesional de alumnos de ingeniería civil. Sus representaciones sociales de la profesión*, (tesis de doctorado), Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Mariscal, J. (2006). Formación y capacitación de los gestores culturales. *Apertura, Educación para la vida y el trabajo*. México. <http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/393/1/Formaci%c3%b3n%20y%20capacitaci%c3%b3n%20de%20los%20gestores%20culturales.pdf>
- Mariscal, J. (2007). Políticas culturales. Una revisión desde la gestión cultural. *Observatorio Latinoamericano de Gestión Cultural*. <http://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/192/2015%20triple%20construccion%20de%20la%20GC-%20TELOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mariscal, J. (2011). Avances y retos de la profesionalización de la gestión cultural en México. *Revista Digital de Gestión Cultural*. Año 1, número 2, Noviembre 12 de 2011.

- [https://www.researchgate.net/publication/261251069\\_Avances\\_y\\_retos\\_de\\_la\\_profesionalizacion\\_de\\_la\\_gestion\\_cultural\\_en\\_Mexico/link/0deec533b085cb6404000000/download](https://www.researchgate.net/publication/261251069_Avances_y_retos_de_la_profesionalizacion_de_la_gestion_cultural_en_Mexico/link/0deec533b085cb6404000000/download)
- Martinell, A. (2000). *Gestión cultural y procesos de profesionalización*. Trabajo presentado al Encuentro Internacional Presencial y Virtual de Formación y Gestión Cultural. Universidad del Rosario, Bogotá.
- Martinell, A. (2001) La gestión cultural: singularidad profesional y perspectivas de futuro. *Cátedra Unesco de Políticas Culturales y Cooperación*. Disponible en: [https://oibc.oei.es/uploads/attachments/75/La\\_Gestion\\_Cultural\\_-\\_Singularidad\\_profesional\\_y\\_perspectivas\\_de\\_futuro.pdf](https://oibc.oei.es/uploads/attachments/75/La_Gestion_Cultural_-_Singularidad_profesional_y_perspectivas_de_futuro.pdf)
- Martinell, A. (2002). La Formación en Gestión Cultural en Iberoamérica. *Sempre Pensar Iberoamérica: Revista de cultura*. <https://sic.cultura.gob.mx/documentos/1197.pdf>
- Méndez, A. y Orozco. (2012), *Procesos de profesionalización de gestores culturales en Latinoamérica*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Mireles, O. (2011). Representaciones sociales: debates y atributos para el estudio de la educación. *Sinéctica* (36), 9–19. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-109X2011000100006&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-109X2011000100006&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Moscovici, Sergei. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Huemul: Argentina.
- Naciones Unidas (s/a) *Juventud*. Recuperado de: <https://www.un.org/es/global-issues/youth>
- Pérez, M. (2018). *Representaciones sociales sobre el embarazo adolescente en estudiantes de bachillerato del Estado de Oaxaca*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Autónoma de México, México. De la base de datos de la Biblioteca Central UNAM, acceso en línea.
- Piña, J. y Aguayo, H (2016). Expresiones de racismo en una muestra de estudiantes universitarios. *Sinéctica*, revista electrónica de educación. No. 46 Universidad Jesuita de Guadalajara. Recuperado de: <https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/view/600>

- Piña, J. y Cuevas, Y. (2004). La teoría de las representaciones sociales. Su uso en la investigación educativa en México. *Perfiles Educativos* (26) 105. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018526982004000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018526982004000100005&script=sci_arttext)
- Piña, Juan. (2004). La teoría de las representaciones sociales. Nociones y linderos. *La subjetividad de los actores de la educación*. UNAM: México.
- Piñero, S. (2012). Jóvenes universitarios: desigualdades socioculturales y diversidad de representaciones en torno a la profesión. *Revista Liminar. Estudios sociales y humanísticos*, X (1), 33-45. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/liminar/v10n1/v10n1a3.pdf>  
México
- Reynaga, S. (1996). Proceso de formación y representaciones en estudiantes de la licenciatura en Sociología. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 1 (2), 362-367. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/140/14000206.pdf>
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E., (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. España, Ediciones Aliibe Granada.
- Román, E. (2011). Una revisión teórica sobre la Gestión Cultural. *Observatorio Latinoamericano de Gestión Cultural*.  
<http://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/916/Rom%c3%a1nUna%20revisi%c3%b3n%20te%c3%b3rica%202011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salas, H., Serra, M., y Pérez, A. (27 de abril del 2017). La apuesta por una nueva licenciatura. Conversatorio llevado a cabo en *Congreso de Gestión Intercultural, puntos de encuentro y articulación a 10 años de camino*. Facultad de Filosofía y Letras, UNAM. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=FSXS3Wtk5Hw>

- Simkin, H., Azzollini, S. y Voloschin, C. (2014). Autoestima y problemáticas psicosociales en la infancia, adolescencia y juventud. *Revista de Investigación en Psicología Social*, pp. 59-96.
- Simons, H. (2009). *El estudio de caso: Teoría y práctica*. Ediciones Morata, S. L. Madrid, España.
- Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de caso*. Ediciones Morata. Madrid, España.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de la investigación*. Editorial Paidós Ibérica, Barcelona.
- Torres, M., Maheda, G., y Aranda, B. (2004). Representaciones sociales sobre el psicólogo: investigación cualitativa en el ámbito de la formación de profesionales de la salud. *Revista de Educación y Desarrollo*. 2, 29-42.  
[http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/2/002\\_Torres.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/2/002_Torres.pdf)
- Trujano, P. (2015). *La construcción de la identidad profesional en las y los alumnos del sistema presencial y del Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia en la ENTS-UNAM* (tesis de licenciatura), Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- UNAM- Coordinación de Sistemas, (2008-2021). *Portal de Estadística Universitaria*.  
<http://www.estadistica.unam.mx/perfiles/>
- UNAM-DYGI (2021). *Desarrollo y Gestión Interculturales. Perfil de Egreso*.  
<http://oferta.unam.mx/desarrollo-y-gestion.html>
- UNAM (2021). *Oferta Académica: Desarrollo y Gestión Interculturales*.  
<http://oferta.unam.mx/desarrollo-y-gestion.html#:~:text=Desarrollo%20y%20Gesti%C3%B3n%20Interculturales%20es,culturas%2C%20grupos%20sociales%20y%20autoridades.>
- UNAM-FFyL. (2016) *Directores de la Facultad de Filosofía y Letras*.  
<http://ru.ffyl.unam.mx/handle/10391/3123>

UNESCO, (2014). Gestión del Patrimonio Mundial Cultural, Manual de Referencia. **Centro del Patrimonio Mundial de la UNESCO**. Recuperado de: <https://whc.unesco.org>

UNICEF (s/a). ¿Qué es la adolescencia? *Unicef para cada infancia*. Uruguay. Recuperado de: <https://www.unicef.org/uruguay/que-es-la-adolescencia#:~:text=%C2%BFDe%20qu%C3%A9%20edad%20a%20qu%C3%A9,los%2010%20y%2019%20a%C3%B1os>.

Walsh, C. (2009). Interculturalidad crítica y pedagogía de-colonial: apuestas (des)de el in-surgir, re-existir y re-vivir. *UMSA Revista*. Recuperado de: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/13582/13582.PDFXXvmi=di9ixOJob3xjBuscxZPZhgoEsplxhlzBvSzkDZvGWP>

Winkler, M., y Reyes, M. (2006). Representaciones sociales de psicólogos chilenos acerca del ejercicio profesional ético. *Fundamentos en Humanidades*, 7 (13), 63-89. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18400703.pdf> Argentina

Zermeño, G. (2017). *Identidades y sentidos de la profesión de los estudiantes de la Licenciatura en Desarrollo y Gestión Interculturales*. (Tesis doctoral), Universidad Nacional Autónoma de México, México. De la base de datos de la Biblioteca Central UNAM, acceso en línea.