

Cátedra Inés Amor
en Gestión Cultural

Hacia una gestión
cultural sostenible

003 • Cuadernos Cátedras • CulturaUNAM

003



Cátedra Inés Amor
en Gestión Cultural

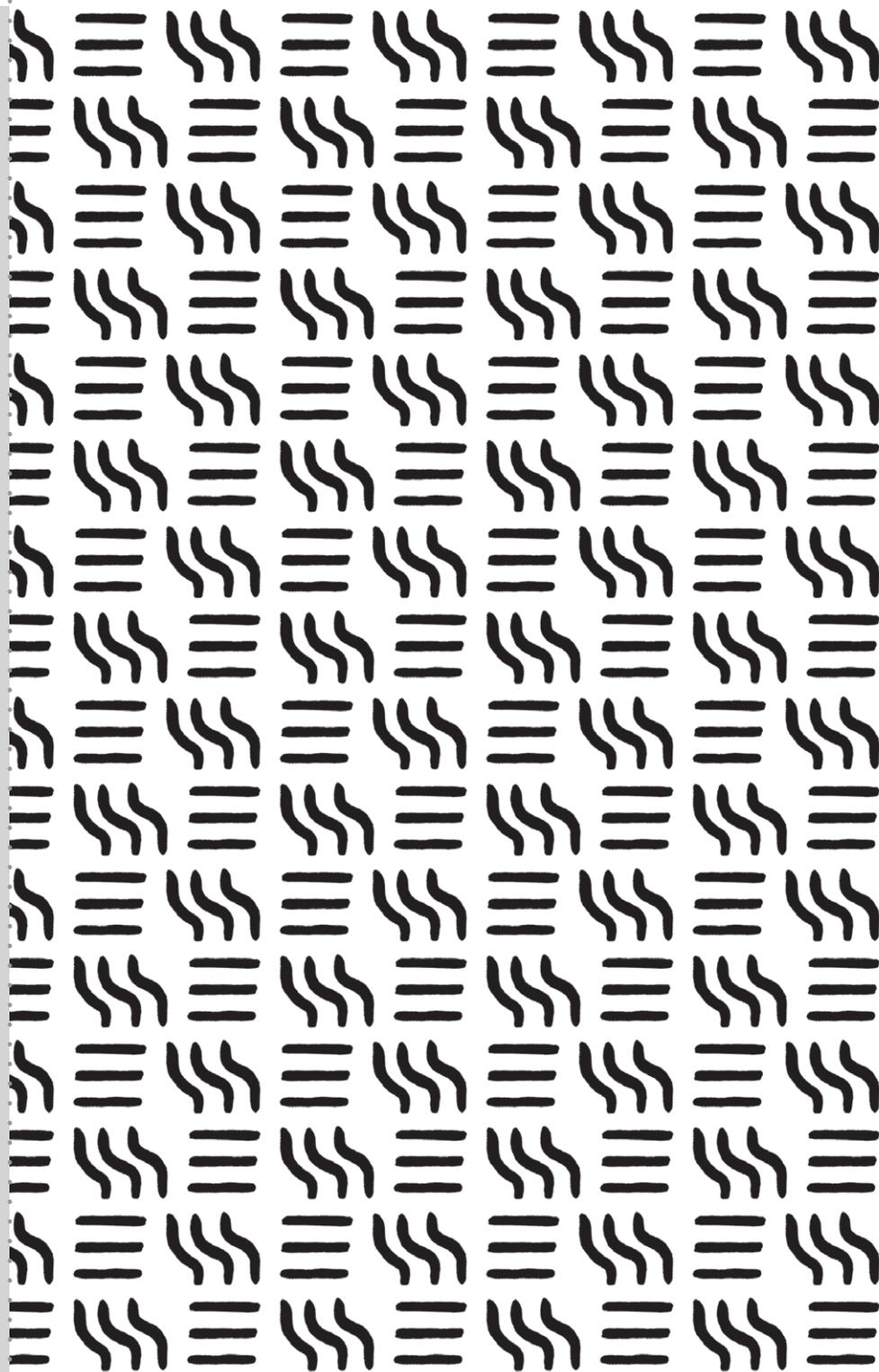
Hacia una gestión cultural sostenible

Victoria Contreras Peña



Universidad Nacional Autónoma de México

México 2020



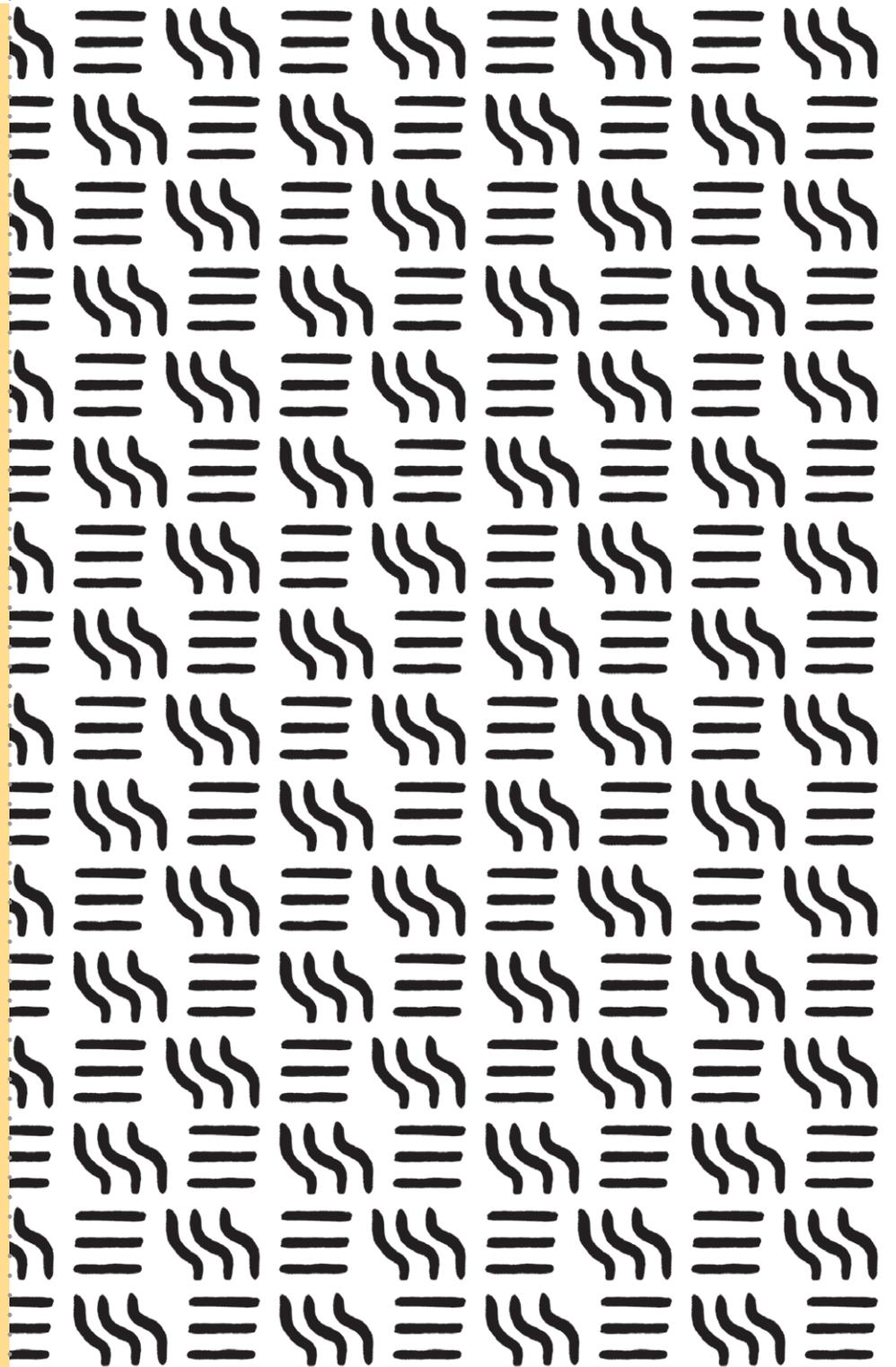
La Cátedra Inés Amor en Gestión Cultural se abre en marzo de 2020 con la misión de generar un espacio de pensamiento crítico sobre la gestión cultural contemporánea, sus propósitos y perspectivas, y abrir la discusión y la investigación a la luz de la contingencia ciudadana. Sumado a lo anterior, se busca dar a conocer prácticas y herramientas actualizadas para la gestión cultural.

Esta Cátedra reconoce a la cultura como un pilar de la sostenibilidad al lado de la dimensión social, económica y medioambiental, y contribuye con sus programas y actividades a propiciar una reflexión crítica sobre los modos en los que la cultura puede penetrar el concepto de desarrollo sostenible para contribuir a la paz, la justicia, la inclusión, la accesibilidad, la equidad y el bienestar de la sociedad.

La UNAM rinde un reconocimiento a la figura de Inés Amor a través de la Cátedra, quien hace 85 años fundó la Galería de Arte Mexicano, pionera no sólo de las galerías comerciales sino de los espacios dedicados a exhibir y difundir arte moderno en el país. Ahí se construyó la urdimbre del arte vivo mexicano, tanto de la llamada Escuela Mexicana de Pintura como de los desarrollos del arte disidente de entreguerras, el desembarco del surrealismo en la región y la emergencia de la experimentación y la abstracción.

Inés Amor es un referente histórico del papel que las mujeres han tenido en México para construir las bases de producción, distribución y difusión del arte contemporáneo.

Graciela de la Torre
Coordinadora de la Cátedra



Índice

7 **Hacia una gestión cultural sostenible**



20 **Sobre la autora**



Hacia una gestión cultural sostenible

Introducción

Este ensayo se inscribe en el foro “Pensar la Gestión Cultural en Tiempos de Crisis” de la Cátedra Inés Amor en Gestión Cultural, celebrado en formato virtual del 4 al 7 de mayo de 2020. Tiene el propósito general de plantear al lector la impostergable necesidad de renovar la concepción, toma de decisiones y ámbitos de actuación de la gestión cultural.

Si bien la crisis de la gestión cultural no es nueva, se ha agravado con la pandemia por covid-19 y ha develado una paradoja. Por un lado, “el confinamiento global ha hecho más evidente el valor del arte y la cultura en nuestra cotidianidad”,¹ y se ha integrado a los espacios más íntimos de las personas —sus casas— a través de sus dispositivos digitales. Por otro, ha expuesto las condiciones generales del ecosistema cultural, evidenciando la frágil sostenibilidad de sus agentes y actores culturales debido a la falta de acceso a sus derechos económicos y laborales; precariedad e ingresos inestables; mínimas seguridades humanas y de género, así como una actuación débil en su “agencia activa”,² etc. Frente a esta paradoja, la propuesta es sobre cómo hacer una gestión cultural inédita en sus soluciones y de mayor proximidad entre sus agentes y comunidades.

¹ Ferrán López y Ángel Mestres, *Imaginando una nueva cultura en la sociedad post-pandemia*, Trànsit Projectes. Disponible en <https://blog.transit.es/imaginando-una-nueva-cultura-en-la-sociedad-post-pandemia>, consultado el 11 de abril de 2020.

² Amartya Sen, *Desarrollo y libertad*, Barcelona, Editorial Planeta, 2000.

El ensayo está dividido en tres secciones: una que introduce al lector en el problema de la frágil sostenibilidad de los agentes y actores culturales en Iberoamérica; una segunda en la que se reflexiona sobre la agencia activa de la sociedad civil cultural organizada, y una última en la que se proponen 15 ideas sobre por qué hacer una gestión cultural inédita y de mayor proximidad como alternativa a las condiciones actuales.

La frágil sostenibilidad de los actores y agentes culturales

A finales de marzo de 2020, en un gran número de países del mundo nos encontrábamos en confinamiento obligatorio debido a la pandemia por covid-19. Una de las paradojas que me ha causado mayor asombro es la del ecosistema cultural. Si bien a nivel global parece haber una valorización del arte y la cultura en nuestra cotidianidad y espacios íntimos, también se ha evidenciado la frágil sostenibilidad de sus actores y agentes. Esta situación invita a reflexionar sobre la debilidad de los gestores culturales frente a políticas culturales que no corresponden a las necesidades del siglo XXI y a un modelo económico que ha provocado que el acceso a los derechos económicos y sociales de los profesionales de la cultura sea mínimo. Para demostrar parte de esta contradicción, en este apartado hablaré de los elementos que provocan fragilidad en el sector, además de una breve y arbitraria línea del tiempo sobre lo que ha sucedido en las políticas culturales de 1982 a la fecha.

Primero, para abordar el tema de la frágil sostenibilidad de actores y agentes culturales, voy a referirme a las capacidades instaladas de los profesionales de la gestión cultural en entornos donde el gasto público y la inversión en cultura son bajos y no existen adecuados incentivos fiscales o de redistribución. Tampoco hay acceso mínimo a derechos económicos y sociales, y los ingresos son precarios. Asimismo, la participación e incidencia política por la defensa de derechos es baja, así como la colaboración con otros sectores. La combinación de los elementos mencionados ponen en reto constante a los actores y agentes que trabajan en este sector: la actual pandemia ha hecho evidente su

débil sostenibilidad. Empero, este fenómeno no es nuevo y tiene una estrecha correlación con el diseño de políticas culturales institucionales desconectadas de sus ciudadanías y contextos.

En Iberoamérica se han producido innumerables estudios que han diagnosticado las debilidades del sector cultural y se han propuesto posibles soluciones; por ejemplo, en 1982 se celebró en Guadalajara, México, la “Conferencia Mundial de Políticas Culturales”, convocada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). En ella no sólo se estableció la definición de *cultura* para el sistema internacional (actualmente vigente), sino que la conferencia integró por primera vez a su nomenclatura “la gestión de las actividades culturales”; sugería que la sociedad debería realizar un esfuerzo importante dirigido a planificar, administrar y financiar las actividades culturales. Sin embargo, en la conferencia no se precisó el papel de los gobiernos como instancias preponderantes para declarar el carácter estratégico de la cultura y crear las condiciones adecuadas para llevar a cabo actividades de gestión cultural pública.

Otro ejemplo. En 1999 se publicó el informe *In from the Margins*, documento coordinado por la Fundación Interarts por encargo del Consejo de Europa para contribuir al debate de la Comisión Mundial para la Cultura y el Desarrollo de la UNESCO, y que debía ser un complemento al informe *Nuestra Diversidad Creativa*. En el documento de 1999, “de los márgenes al centro” fue la idea principal para ilustrar la posición marginal de la política cultural por parte de los centros de poder. El catalán Eduard Delgado i Clavera, coordinador del informe y un referente que ha dejado un gran legado a la profesión de la gestión cultural en Iberoamérica, reconoció que no sólo las políticas culturales eran marginales, sino también los artistas y gestores.

En el año 2012 la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Fundación Interarts publicaron el informe *Acceso de los jóvenes a la cultura en Iberoamérica: tendencias, obstáculos y experiencias*, en el cual se analizó, entre otras, las condiciones laborales de jóvenes gestores culturales (menores de 39 años) de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, España, México,

Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Una de sus principales conclusiones fue que un alto porcentaje de jóvenes que eligieron trabajar de manera formal o informal en la gestión cultural (entes públicos, privados o emprendimientos autogestivos), tenían ingresos precarios, falta de seguridad social y el tiempo de vida de sus emprendimientos era de dos o tres años máximo.

Respecto a la falta de seguridad social en el sector, en 2019 la UNESCO realizó el informe *Cultura y condiciones laborales de los artistas: aplicar la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista*, en el que se recupera explícitamente las recomendaciones de 1980:

- Considerando que el artista desempeña un papel importante en la vida y la evolución de las sociedades y que debería tener la posibilidad de contribuir a su desarrollo y de ejercer sus responsabilidades en igualdad de condiciones con todos los demás ciudadanos, preservando al mismo tiempo su inspiración creadora y su libertad de expresión.
- Afirmando el derecho del artista a ser considerado, si lo desea, como un trabajador cultural y a gozar en consecuencia de todas las ventajas jurídicas, sociales y económicas correspondientes a esa condición de trabajador, teniendo en cuenta las particularidades que entrañe su condición de artista.
- Afirmando por otra parte la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad social y las disposiciones fiscales relativas al artista, sea o no asalariado, habida cuenta de su contribución al desarrollo cultural.³

Ese informe se presentó cuatro meses antes de que comenzara el confinamiento global por causa de la pandemia, pues ya se tenía información de que muchos artistas y gestores en el mundo (asalariados o autogestivos) no tenían igualdad de condiciones de vida como cualquier otro ciudadano. Al

³ Garry Neil, *Cultura y condiciones laborales de los artistas: aplicar la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista* (documento de programa o reunión), París, UNESCO, 2019.

respecto, no es que se soliciten derechos especiales para los artistas y gestores, sino acceder a los derechos económicos y sociales consagrados en las leyes nacionales.

A propósito de mejorar las condiciones de trabajo, seguridad social y las disposiciones fiscales para los artistas y gestores culturales, cito a la periodista y emprendedora cultural Lucía Lijtmaer y a la productora Isabel Calderón, que hace un par de años decidieron autogestionar la revista cultural *Deforme Semanal Ideal Total* en España. El *#Deforme-Semanal* es hoy día uno de los *podcast* más escuchados en el país ibérico. Lijtmaer y Calderón lo definen como “un combativo programa político y cultural con espíritu de *late night* feminista, que ahora agota el medio millar de sillas de los recintos”.

En medio del confinamiento español, Lijtmaer y Calderón hicieron una interesante reflexión sobre las condiciones de los trabajadores culturales en su emisión “Aburrimento”, del 12 de abril de 2020, y en el contexto del Apagón Cultural de 48 horas contra el ministro de Cultura de España. Cito:

No tiene por qué haber excepcionalidad de los trabajadores culturales, pues no se trata de eso; pero esto no anula la responsabilidad de que los responsables de la política cultural expliquen a los ciudadanos las condiciones generales del sector, detallar las medidas que se implementarán para salvaguardar al sector, cómo acceder a las ayudas, qué pasa con la precariedad, qué pasa con el futuro, qué pasa con las medidas que han hecho sus homólogos alemanes, franceses, etc. ¿Son ellos frívolos por destinar fondos específicos al sector cultural o somos nosotros frívolos por hacernos esta pregunta? Es preocupante que el ministro de Cultura no dé las explicaciones pertinentes y puntuales, pues cristaliza lo que pasa en este país con la cultura: se solicitan a los artistas o gestores culturales contenidos y servicios gratis, pero para muchos es su trabajo, se han utilizado medios técnicos, horas de trabajo e infraestructura, lo que parece desdibujarse, pero es que se está hablando de trabajo.

El apagón cultural de 48 horas, y fuertes presiones del sector cultural español, incidieron para que el gobierno destinara 76.4 millones de euros a la protección del sector

cultural, como una ayuda extraordinaria para garantizar la supervivencia de las estructuras culturales.

En México tuvimos nuestro propio movimiento de presión hacia la Secretaría de Cultura del gobierno federal, a través de la iniciativa “Contigo en la confianza”, representado por el Movimiento Colectivo por la Cultura y el Arte de México (MOCCAM) y *#NoVivimosDelAplauso*, quienes lograron apoyos inéditos para 91 espacios escénicos independientes del país de hasta 150 mil pesos.

Desde la Conferencia Mundial de Políticas Culturales de la UNESCO de 1982 han pasado 38 años. Si bien ha habido esfuerzos notorios en el proceso de desarrollo de la gestión cultural en Iberoamérica y su acción cultural vinculada al desarrollo sostenible, aún persisten debilidades estructurales que no permiten su consolidación. Algunas de éstas tienen que ver con la formación en gestión cultural: la mayoría de los programas de formación en Iberoamérica no le han dado suficiente énfasis al estudio de técnicas administrativas, financieras o de minería de datos. Además, estos programas abordan muy poco sobre cómo fomentar relaciones con grupos de interés empresariales, crear intersecciones con otras disciplinas, promover la perspectiva de género en el sector o cómo usar la tecnología para construir narrativas globales que posicionen de manera estratégica a la cultura. El impacto negativo acumulado de esas debilidades repercute directamente sobre la sostenibilidad del ecosistema cultural. La buena noticia es que una debilidad siempre se puede transformar en oportunidad de mejora.

Por otro lado, si bien hay una responsabilidad inherente de los Estados en destinar gasto público al sector cultural, esto es insuficiente para su sostenibilidad. Me refiero a que hay una tarea colectiva pendiente que es la de crear mecanismos ciudadanos y privados para apoyar su sostenibilidad y regeneración. No sólo es responsabilidad del Estado fortalecer al ecosistema cultural: es un ejercicio de responsabilidad multisectorial y de multiactores. Se trata de entender el papel facilitador del Estado y el papel creador, impulsor, innovador, crítico e irruptor del resto de actores y agentes culturales. Por lo tanto, vigorizarnos es una tarea imprescindible para crear nuestra agencia activa para incidir en los cambios que deseamos para el sector.

La agencia activa de la sociedad civil cultural organizada

El 4 de mayo de 2020 comenzaron los nodos virtuales del primer foro “Pensar la gestión cultural en tiempos de crisis” con el tema justicia de género. Una de las afirmaciones que me causó mayor impacto fue la de la abogada Alexandra Haas, quien planteó que en México las personas trabajadoras del hogar están un poco mejor que un artista o gestor cultural, pues ya cuentan con seguridad social: el 5 de diciembre de 2019 la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró discriminatorio excluir a las empleadas domésticas del régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Este hecho es contundente: cuestiona la agencia efectiva del sector cultural en México, pues la gran mayoría de los trabajadores de las artes y la cultura del país no gozan de ese derecho.

En el libro *Desarrollo y Libertad*, Amartya Sen sostiene “que la agencia activa de los ciudadanos es fundamental para el cambio social y que el limitado papel de la agencia activa de las personas también afecta de forma grave a la justicia social”.⁴ Tanto la agencia activa como gozar de libertades fundamentales son esenciales para mejorar la capacidad de los individuos para ayudarse a sí mismos e influir en el mundo, particularmente en la conquista de sus derechos económicos y sociales, así como alcanzar niveles de bienestar con desarrollo humano.

El sector cultural mexicano y su ecosistema deben trabajar arduamente y de forma urgente la agencia activa de sus derechos económicos y laborales, así como sumarse a otras agendas comunes para lograr la igualdad sustantiva. Es decir, que cada persona que se adscriba al sector de la cultura y las artes tenga garantizados sus derechos económicos, laborales, civiles, políticos, culturales y ambientales. Si bien México reconoce los derechos culturales desde 2009 en los artículos 4 y 73 de la Constitución, la legislación laboral no salvaguarda los derechos de los trabajadores de las artes y la cultura. Pese a que estos profesionistas contribuían a las cadenas de valor cultural y al 3.2% del PIB antes de la pandemia (cuarto lugar de la economía nacional, según la cuenta

⁴ Sen, *op. cit.*

satélite de cultura de 2018 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI), sus condiciones de empleo siguen siendo precarias y sin seguridad social.

La agencia activa de la sociedad civil cultural organizada no es un asunto menor; se trata de la posibilidad de empoderarse individual y colectivamente para exigir derechos económicos y laborales, así como rectificar desigualdades que aquejan al ecosistema cultural. La actual pandemia nos ha tomado mal parados por las condiciones estructurales en las que se ha desarrollado la gestión cultural en los últimos 38 años. Es urgente e impostergable su renovación.

Hacia una gestión cultural inédita y de mayor proximidad

La crisis global de la gestión cultural pone en evidencia viejas y nuevas problemáticas, muchas de ellas asociadas con desigualdades estructurales, como he mencionado en el apartado anterior. Hay un elevado número de profesionales de la gestión cultural intentando sobrevivir, pues han perdido sus empleos o no cuentan con seguridad económica y social, además de que las ayudas de los Estados suelen ser insuficientes. Antes del covid-19 esta situación ya existía; no obstante, como dice el historiador israelí Yuval Noah Harari en una entrevista reciente con *The UNESCO Courier*, la pandemia “no es sólo una crisis de salud, también resulta en una gran crisis económica y política”,⁵ y es también una crisis que impacta negativamente sobre los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas.

Los profesionales de la gestión cultural deberíamos aspirar a comprender el mundo y sus contradicciones, y ser una suerte de traductores comprometidos por explicar con entusiasmo las narrativas actuales de la diversidad cultural. Así, contribuiríamos al entendimiento mutuo y a practicar más a menudo la cooperación cultural directa y descentralizada para ayudar a potenciar los valores agregados que la

⁵ Yuval Harari, “Every crisis is also an opportunity”, en *The UNESCO Courier*, marzo 2020. Disponible en <https://en.unesco.org/courier/2020-3/yuval-noah-harari-every-crisis-also-opportunit>, consultado el 11 de abril de 2020.

cultura y las artes aportan a las sociedades: cohesión social y proximidad.

Para fortalecer la agencia e incidencia de la cultura en las estructuras políticas y sociales, pongo a consideración una lista de 15 ideas mínimas para crear soluciones inéditas y de mayor proximidad (conexión). Reconociendo que estamos en un escenario de extrema incertidumbre, pero con alta posibilidad de ensayar acciones, es importante concebir una gestión cultural inédita (soluciones poco exploradas) y de mayor proximidad con poblaciones y territorios diversos (conexiones culturales improbables):

1. Reafirmar y comunicar de manera permanente (en forma análoga y digital) el valor estratégico de la cultura, como una responsabilidad inherente a los profesionales de la gestión cultural, incluso brindando ejemplos concretos e inteligibles para diversas audiencias sobre la dimensión cultural en el desarrollo sostenible.

2. Concebir la gestión cultural para incidir en el desarrollo humano, la innovación social, el cumplimiento de los derechos; contribuir a aminorar las desigualdades sociales y facilitar el goce estético. Este tipo de gestión realiza una planificación cultural significativa para las poblaciones a las que se dirige. Se trata de la toma de decisiones enfocada en acciones políticas y estratégicas, y programas ordenados que buscan la empatía hacia públicos y territorios específicos (infancia, personas jóvenes, mujeres y habitantes de barrios, ciudades, regiones, centros urbanos o periferias), para contribuir al conocimiento, entendimiento y vinculación humana (redes), sobre un problema específico. Busca generar economías locales o solidarias, así como reivindicación de derechos y cohesión social.

3. Asimilar que la gestión cultural es una profesión y que su acción contempla la comprensión amplia y detallada de métodos administrativos, cuyas herramientas ayudan a maximizar recursos humanos, técnicos, financieros, de infraestructura, en comunicaciones, alianzas, así como potenciar principios de bienestar y ética planetaria y solidaria. Que la formulación de estrategias de comunicación permite

la sustentabilidad de cada proyecto o proceso y que los beneficios a comunidades específicas son posibles a partir de condiciones de inclusión, reconocimiento de la diversidad cultural y perspectiva de género.

4. Crear proximidad en gestión cultural es centrar las prioridades en territorios y poblaciones específicas, no sólo a través de un sector propio sino en la posibilidad de sumar otros sectores que sientan afinidad para hacer inversión social y crear beneficios compartidos. Es indispensable trabajar con ética, crear confianza, cercanía y respeto entre las personas involucradas, y estar más receptivos a sus necesidades y demandas en clave de corresponsabilidad. Conexión y vinculaciones directas donde la centralidad sean los procesos culturales propios de las poblaciones beneficiarias. Es importante evidenciar aspectos relevantes que no están en el radar de la opinión pública.

5. Permitir procesos de mediación cultural para que la mayor parte de las personas con las que se construye un proceso pueda familiarizarse con las artes y favorecer la circulación de públicos. La mediación implica un conjunto de acciones que permiten cruzar modos de ver, pensar el mundo y propiciar diálogos entre sectores y ámbitos que antes se percibían separados o poco involucrados.

6. Explorar y ejecutar acciones de cooperación cultural directa, ciudadana y descentralizada como vertientes posibles para fortalecer procesos de gestión cultural horizontal, diversificada y conectada en lo *global* (global y local).

7. Reconocer la naturaleza dinámica de lo cultural y sus límites, es decir, estar conscientes de qué metodologías o soluciones ideadas para casos concretos son variables únicas para problemáticas y contextos determinados. Algunas veces podrán ser buenas prácticas locales o escalables a un número mayor de territorios, pero que no funcionarán igual en cualquier parte.

8. Esforzarse por ofrecer soluciones profesionales inéditas más allá de la pandemia.

9. Trabajar en la centralidad de la cultura y en sus márgenes. Se trata de hacer praxis multiniveles para demostrar los resultados de trabajar con diversas agendas, agentes y niveles de influencia.

10. Interconectar la cultura con las causas de otros movimientos sociales y hacerse más fuertes junto con otros.

11. Reflejar e incorporar valores comprometidos con innovación, inclusión, interconexión, intersección, perspectiva de género, etcétera.

12. Privilegiar la co-creación, colaboración e implementación horizontal de una gestión cultural 4.0 (interconectada y con beneficios compartidos).

13. Fomentar la gobernanza y políticas públicas relativas a la cultura y aumentar las capacidades locales para el desarrollo cultural y la cohesión social.

14. Entender cómo funciona el sector privado y cómo usa la tecnología y sus redes para potenciar producciones culturales.

15. Encontrar nuevos aliados que apoyen nuevas causas de la gestión cultural. Esto se logrará comunicando a diversos grupos de interés la aportación diferenciada de la cultura en la solución de problemas sociales *glocales*.

Comprender el mundo desde la cultura es indispensable en contextos de crisis y emergencias globales. El ecosistema cultural tiene la oportunidad de crear mecanismos de defensa del valor intrínseco de la cultura en el desarrollo humano y sostenible. No hay sociedad que no pueda ser narrada o explicada desde la variable cultural (lengua, artes, tradiciones, elementos distintivos, gastronomía, vestimenta, idiosincrasia, economía e industrias creativas). No habrá una sociedad madura si no se trabaja para fortalecer su democracia cultural y rectificar las desigualdades existentes en el seno de su comunidad. El mundo ha cambiado con la pandemia de covid-19 y es urgente que los profesionales de la cultura renovemos la concepción, toma

de decisiones y ámbitos de actuación de la gestión cultural; que nos asumamos como agencia activa para transformar positivamente la realidad.

Es por ello que la profesión de la gestión cultural debe replantearse y renovarse, hacia la co-creación de mejores escenarios de actuación, la articulación de nuevas sociedades colaborativas y de confianza, reconectarse de manera novedosa con las audiencias, apelar a la libre participación en la vida cultural y ejercitar la crítica constructiva en la teoría y la praxis. No son retos menores, pues se requiere un claro análisis de estructura y de contexto, tanto a nivel local como global, además de la voluntad de co-crear escenarios mejorados para el ecosistema cultural iberoamericano. Ojalá éstos no sean sólo buenos deseos. ●

Bibliografía

DELGADO, Eduard, *Sueños e Identidades*, Barcelona, Interarts/Península, 1997.

HARARI, Yuval, “Every crisis is also an opportunity” en *The UNESCO Courier*, marzo 2020. Disponible en: <https://en.unesco.org/courier/2020-3/yuval-noah-harari-every-crisis-also-opportunit>, consultado el 11 de abril de 2020.

LÓPEZ, Ferrán y Mestres, Ángel, *Imaginando una nueva cultura en la sociedad post-pandemia*, Trànsit Projectes. Disponible en: <https://blog.transit.es/imaginando-una-nueva-cultura-en-la-sociedad-post-pandemia>, consultado el 11 de abril de 2020.

NEIL, Garry, *Cultura y condiciones laborales de los artistas: aplicar la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista* (documento de programa o reunión), París, UNESCO, 2019.

SANZ, Nuria y Pinillos, Joana, *Informe sobre la Economía Creativa. Edición especial 2013: Ampliar los Cauces del Desarrollo Local*, UNESCO/PNUD, 2013.

SEN, Amartya, *Desarrollo y libertad*, Barcelona, Editorial Planeta, 2000.

TEXEIRA, José, *Diccionario Crítico de Política Cultural. Cultura e Imaginario*, Barcelona, Gedisa Editorial, 2009.



Sobre la autora

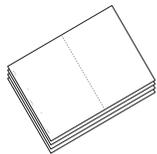
Victoria Contreras Peña

Fundadora y directora general de Conecta Cultura S. C. (2010), empresa mexicana de cooperación cultural e innovación social para Iberoamérica. Es licenciada en Relaciones Internacionales por la Universidad Iberoamericana Ciudad de México y tiene un Máster en Gestión y Políticas Culturales por la Universidad de Barcelona.

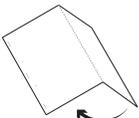
Cuenta con más de 15 años de experiencia en Cooperación Internacional para el Desarrollo y Responsabilidad Social Corporativa en Iberoamérica y Canadá y es catedrática de Turismo Internacional y Sustentable en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Entre 2016 y 2017 fue parte de los ocho expertos mundiales (única mexicana y latinoamericana) que evaluaron candidaturas para el Fondo Internacional para la Diversidad de las Expresiones Culturales de la UNESCO en París.

1. Imprime sin escalar en hojas tamaño carta por una cara.



2. Dobla por la mitad en la línea punteada.

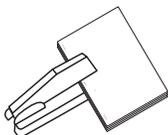


3. Apila las hojas dobladas.

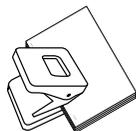


4. Elige tu sistema de encuadernación:

· Engrapa sobre las líneas punteadas.



· Perfora y encuaderna con listón, estambre, poste de aluminio o broche de archivo.



· Sujeta con clip reversible metálico de 19 mm.



Dirección de la colección:
Socorro Venegas y Gabriela Gil
Coordinación y cuidado editorial:
Carlos Antonio de la Sierra
Diseño y formación:
Cristina Paoli · PERIFERIA

Primera edición: noviembre de 2020

Los textos de Cuadernos Cátedras son publicados bajo la responsabilidad exclusiva de sus autores y reflejan solamente la expresión de sus propias opiniones.

D.R. © 2020 Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad Universitaria, Delegación Coyoacán, 04510, Ciudad de México

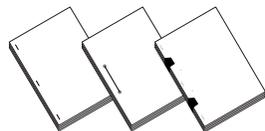
Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial

ISBN colección: 978-607-30-3932-1
ISBN título: 978-607-30-3935-2

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Hecho en México

5. Disfruta tu lectura y colecciona.



Haz uso consciente del papel. De ser posible, utiliza hojas de reúso e imprime sólo si deseas conservar el texto impreso.



Publicaciones
Fomento
Editorial

Cátedra Internacional
Inés Amor en
Gestión Cultural

culturaUNAM



UNAM
La Universidad
de la Nación