

**LA IDENTIDAD PROFESIONAL DEL GESTOR CULTURAL. UN ESTUDIO  
INTERPRETATIVO DEL ENTRAMADO VIDA PERSONAL Y DESARROLLO  
PROFESIONAL EN GRADUADOS DE LA TUGC DE LA UNMDP**

Ramos, Mónica

GIIEC – CIMED – UNMdP

[moniramospiro@gmail.com](mailto:moniramospiro@gmail.com)

**Resumen**

El presente artículo resume la investigación realizada para la Tesis de la Licenciatura en Gestión Cultural, UNMDP, FAUD, de la cual soy autora y fue dirigida por el Dr. Luis Porta. En el año 2014 realizamos el Trabajo Profesional de la Carrera de Especialización en Docencia Universitaria denominado “Análisis crítico de los Proyectos de Graduación de la Tecnicatura Universitaria en Gestión Cultural de la UNMDP. El Perfil Profesional, desde la formación a la práctica”. (Ramos y Pedrini, 2014). En ese trabajo y, a partir de una combinación de instrumentos se realizaron entrevistas a 30 graduados de la TUGC, donde se abordaron vinculados a la formación en Gestión Cultural a partir de la incidencia de la asignatura Proyecto de Graduación en la formación del gestor cultural universitario. Tímida, pero permanentemente afloró la relación entre la vida personal y la identidad profesional. Esto sumado al trabajo que venimos realizando en el Grupo de Investigaciones en Educación y Estudios Culturales de la UNMDP es lo que motiva la continuidad y profundización en estas cuestiones, ya ahora, en perspectiva biográfico-narrativa. El objetivo general de este acercamiento en la tesina de investigación para la culminación del grado de Licenciatura en Gestión Cultural es el de: interpretar el entramado que conforma el tejido de la identidad profesional del Gestor Cultural en graduados de la TUGC de la UNMdP. Para ese objetivo general, nos planteamos: identificar marcos de referencia conceptuales en relación a la construcción de la identidad profesional del campo de la Gestión Cultural, explorar el cruce entre estos marcos conceptuales y las entrevistas biográfico narrativas y el proceso de construcción que conforma la identidad profesional del Gestor Cultural a partir del desarrollo profesional (eje formación-desarrollo-identidad) y, finalmente, analizar la yuxtaposición de estas complejas relaciones que se dan en el interjuego vida Identidad profesional. Esta perspectiva de abordaje se consolidará a partir de una mirada cualitativa que nos permita a partir de entrevistas biográfico narrativas, recuperar vivencias de los gestores culturales que formaran parte de la muestra de sujetos, en un proceso dialógico consigo mismo y con el investigador para de esta manera, intentar aflorar categorías de análisis que permitan interpretar el tejido que conforma la identidad profesional. Se seleccionaron cinco entrevistados que representan un grupo donde se

encuentra diversidad en cuanto a género, edades, año de formación y localización geográfica en cuanto al desarrollo de su profesión.

**Palabras clave:** biografía; gestión cultural; formación; desarrollo profesional; identidad profesional

## **Desarrollo**

Respondiendo a la necesidad de formar una nueva generación de capacitadores en el área de la gestión cultural, que pueda realizar con solvencia académica; operaciones, gestiones, animación y gerenciamiento cultural. En definitiva, agentes de aprendizaje que luego sean capaces de asesorar y coordinar museos, centros culturales, parques y ámbitos temáticos y/o paisajísticos. La Universidad Nacional de Mar del Plata, desde el año 2000, dicta la Carrera de Técnico Universitario en Gestión Cultural (TUGC), primera carrera en la UNMDP que se dicta de manera cogestionada en tres dos Unidades Académicas. Originalmente, se constituyó sobre la base de un trabajo conjunto realizado por docentes pertenecientes a la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño y la Facultad de Humanidades; con la modalidad a Distancia, a través de la Plataforma Virtual del SEAD. La Carrera, fue aprobada por Resolución Ministerial 1616/2000.

Hasta el año 2007 la modalidad de la misma fue semipresencial, luego se transformó en sólo modalidad virtual lo que permitió llegar a todo el país. La Carrera cuenta con más de 150 egresados en diferentes comunidades del país. El Perfil del Título, que pone su acento en los espacios locales, la gestión asociada y el compromiso ciudadano, expresa que el egresado será capaz de

- Analizar críticamente distintas manifestaciones del arte y la cultura en general. Diagnosticar y realizar estudios de campo a los efectos de poner en marcha diferentes proyectos en la localidad y en la región.
- Planificar, gestionar y evaluar proyectos culturales en ámbitos públicos y privados.
- Asesorar y coordinar museos, centros culturales, parques y ámbitos temáticos naturales y/ o paisajísticos, accionar de puesta en valor de bienes patrimoniales y comunitarios en general, capaces de brindar distintas actividades de animación socioculturales y educativas.
- Ofrecer alternativas al uso del tiempo libre en la sociedad en el marco del municipio y región en la que se desempeña el graduado.

## **Plan de estudios de la Carrera**

Se entiende por Plan de Estudios, a la “secuencia organizada de asignaturas”, en la cual se explicitan los propósitos u objetivos de la Carrera, el listado de las asignaturas, los contenidos de las mismas, la duración de cada una de ellas, las formas de evaluación y correlatividades. Siguiendo esta línea de pensamiento, en la TUGC se diseñaron y articularon las distintas asignaturas, teniendo como punto de reflexión su contribución al Perfil del Técnico Universitario en Gestión Cultural,

En la construcción del Plan, de acuerdo a lo expresado por Alicia Camilloni (2012), se ponen de manifiesto la consideración de los siguientes principios básicos del currículum: de realidad (ya que permanentemente se acerca el Plan de estudios a las necesidades de la sociedad); de racionalidad (recuperando el trabajo horizontal entre las áreas de formación) y el principio de intencionalidad (en el cual se observan especialmente, aspectos referidos al perfil y los objetivos de formación).

En este contexto, los docentes se posicionan como constructores de un diseño curricular en Gestión Cultural desde las prácticas propias y características de un modelo a Distancia, reconociendo al currículum un espacio a crear desde una mirada crítica de las concepciones teóricas. La construcción de esta propuesta educativa en particular implicó poder anticiparse a lo que se quiere lograr, es decir, establecer un orden y una organización que dirigió las acciones en su puesta en marcha.

En paralelo a la formación de grado TUGC (carrera corta, dos años y medio de duración), se comienza a trabajar en la conformación del título de grado que otorga la licenciatura. Es así que, en el año 2010, la OCS 709 aprueba la creación del Ciclo de Complementación Curricular para la carrera Licenciatura en Gestión Cultural, que la Facultad de Arquitectura Urbanismo y Diseño comienza a dictar a principios del 2014, previo llamado a concurso de antecedentes y oposición para cargos de las asignaturas previstas en el mencionado plan de estudios. Si bien la modalidad de la misma es presencial, su régimen de cursada de viernes y sábado para las materias obligatorias permitió que muchos egresados de la TUGC, de otras comunidades pudieran realizarla.

La propuesta formativa tiene por objetivo profundizar en la formación en gestión cultural para permitir el conocimiento, la reflexión y la comprensión de la cultura en los procesos fundamentales del desarrollo contemporáneo, buscando desde diferentes perspectivas, investigación y propuestas innovadoras una formación multidisciplinar. De esta manera, creemos que se consolida, fortalece y enriquece el alto impacto logrado por la Tecnicatura Universitaria en Gestión Cultural a lo largo del tiempo.

Para el diseño curricular se tuvieron en cuenta como competencias básicas de la gestión cultural: Situar su acción profesional a escala local y global, diagnóstico y modelizar información para la acción profesional, mediación entre diferentes actores del campo profesional, transferir información, conocimiento y sistemas, innovación en el propio sector.

La nueva propuesta de formación se organizó sumando once asignaturas a la TUGC, prestando atención a dos aspectos centrales: flexibilidad curricular, que hace que los estudiantes tengan interesantes niveles de elección y optatividad curricular y, profundización y especialización en nuevos temas y problemas del campo específico de formación a partir de su seminarización como propuesta didáctica de trabajo.

Es de notar que, el campo de la Gestión de la Cultura tiene la complejidad de ser nuevo tanto en lo que hace a la formación de grado y posgrado como también, como campo académico de producción. Este es un incipiente trabajo de investigación que abona desde perspectivas metodológicas consolidadas en las Ciencias Sociales a la conformación de un objeto de investigación que implica mirar (se) en una de las instancias constitutivas más profundas: la identidad profesional. Por tanto, es objeto de investigación el propio proceso formativo.

### **Objetivo general de la investigación**

Interpretar el entramado que conforma el tejido de la identidad profesional del Gestor Cultural en graduados de la TUGC de la UNMdP.

### **Definición metodológica**

Entendiendo que la temática requiere un abordaje cualitativo se propone como metodología

la realización de entrevistas biográfico narrativas en las que, a partir de las vivencias que narran los Gestores Culturales, en un proceso dialógico consigo mismo y con el investigador, afloran categorías que permitan analizar e interpretar el tejido que conforma la identidad profesional. En este sentido, “la narrativa no sólo expresa importantes dimensiones de la experiencia vivida, sino que, más radicalmente, media la propia experiencia y configura la construcción social de la realidad” (Bolívar, 2002, p 76).

Se considera que esta perspectiva metodológica permitirá, tal como manifiesta Reynaga Obregón (2004) explorar significados, acciones e interacciones cotidianas de distintos sujetos en su contexto, escuchado sus voces, sus historias, como miembros de una comunidad. La primera definición de la narrativa remite a la experiencia vista y entendida como un relato. La segunda la considera un enfoque de investigación en sí misma: “las pautas y formas de construir sentido a partir de acciones temporales personales... es una particular reconstrucción de la experiencia, por al que, mediante un proceso reflexivo, se da significado a lo sucedido o vivido”. La narrativa resulta así apropiada para la especificidad, complejidad e intransferibilidad de los procesos (Bolívar, 2002, p 87).

### **Población**

“Las muestras no son nunca adecuadas o inadecuadas en sí mismas. Su valor se deriva de la utilidad que ellas tienen para el propósito determinado en los objetivos de la investigación”. (Yuni, 2006 p.103)

La estrategia de selección cualitativa se basa en la diversidad y heterogeneidad de los casos, que son valiosos en tanto información relevante a los fines del estudio. Considerando el objetivo general de interpretar la trama que conforma el tejido de la identidad profesional de Gestor Cultural. La muestra de cinco gestores culturales a los que se realizarán entrevistas en profundidad de corte narrativa fueron seleccionados a partir de los siguientes criterios direccionados: egresados de la TUGC, residentes en distintas comunidades de la Provincia de Buenos Aires, que se desempeñan en el campo de la gestión cultural pública y que sus graduaciones se corresponden con distintas cohortes de la propuesta formativa.

Las entrevistas parten de un instrumento elaborado previamente como guion, que permiten acercar al investigador a los ejes centrales sobre los cuales explorar y realizar el posterior

análisis y permiten ser libres en torno a la narrativa del sujeto y su profundización en temas específicos. El objetivo primordial de estas entrevistas es captar las narraciones en el medio más natural posible.

Las entrevistas y el posterior análisis de sus relatos siguen los lineamientos planteados por Goodson (2005) con respecto a los mecanismos de transcripción de las entrevistas y el análisis, distinguiendo este proceso de vital importancia para el resguardo de los datos de la investigación. Este proceso requiere de lectura y relectura, identificando temas emergentes y recurrentes que se reagruparán en categorías.

### **Guión de la entrevista**

El guion de entrevista se estructuró sobre la base de dar la palabra al entrevistado para que, de esta manera, pueda contar su trayectoria de vida personal y profesional.

Si bien se presenta un Guion a modo organizativo, este podrá incluir/descartar alguna pregunta en función de cómo se plantearon cada uno de los relatos de los gestores.

### **Categorías de análisis**

Las entrevistas fueron desgravadas textualmente y a partir de las lecturas y relecturas, teniendo en cuenta los aspectos más destacables y algunos lugares comunes y otros divergentes, surgieron algunas categorías y subcategorías de análisis, donde recuperamos la voz de los entrevistados, en pequeños recortes, para que ellos vayan tejiendo las relaciones. El formato elegido para la presentación de las narrativas es la de “dejar narrar a los sujetos”.

#### *Historias de la infancia, familia, el barrio, la escuela y los amigos*

Cada uno va haciendo pequeños relatos, de su infancia, la relación con sus familias el barrio, la escuela, no en forma cronológica, ni ordenada, recreando subjetivamente aquellos recuerdos. La categoría sobre las historias personales tiene como subcategorías, la infancia, la familia, la escuela, el barrio, los amigos.

Los afectos que se van entramando en la vida de los entrevistados, que recrean algunas vivencias, donde el barrio, sus escuelas heterogéneas, los juegos, los amigos, la formación en valores, la responsabilidad y el compromiso ocupan la centralidad de sus relatos.

### *Primeros pasos en la formación y el trabajo*

Esta categoría está representada por recuerdos sobre la vinculación entre las historias personales y el inicio de la vida profesional, las primeras formaciones específicas, los gustos, los primeros trabajos, que conforman ese primer tejido personal-profesional.

El entramado comienza a hacerse visible, esos libros que ocupaban en la casa un lugar privilegiado, la militancia, el profesorado, el gusto en la primaria por la historia, el descubrimiento del arte, evidencias elementos indisolubles con los nuevos estudios y los primeros trabajos.

### *Relaciones que impulsan, afectos que acompañan*

En las entrevistas se manifiesta siempre alguna relación que impulsó algún cambio de rumbo, o un comienzo o una búsqueda. Asimismo, se encuentra en los relatos que esos afectos presentes a lo largo de la vida, que tuvieron relación con lo que hoy son, muchas veces siguen presentes e interactúan con sus profesiones, ya sea como colaboradores o acompañantes espectadores.

### *Descubriendo la Formación en Gestión Cultural*

En todas las narraciones la formación en Gestión Cultural surge a partir de diferentes instancias de la vida y con diferentes objetivos, pero atraviesa sus vidas provocando un cambio paradigmático, que cada uno recrea a su manera.

En esta categoría está presente la situación por la cual cada uno llegó a la formación específica en Gestión Cultural, siempre había algún acercamiento previo al campo, y en todos los casos la concreción de dicha formación se realizó dada la Modalidad Virtual de la misma. Es posible detectar la motivación, entendida como la búsqueda de desafíos profesionales y perfeccionamiento, interés cultural, alta disposición al aprendizaje y compromiso por la transformación socio comunitaria.

## **Desarrollo profesional**

### *Relatos de buenas prácticas*

En cada una de las prácticas los entrevistados dan cuenta de las importantes herramientas que fueron adquiriendo durante la formación. Hacen especial mención a la capacidad de anticipación a los escenarios cambiantes de nuestra sociedad en los procesos culturales,

adaptándose a los nuevos contextos, los nuevos lenguajes, y propone formas innovadoras de intervenir en pos de un proceso de participación comunitaria, con una importante impronta local.

Independientemente de las competencias adquiridas, se relatan algunos componentes importantes para las *buenas prácticas* que se podrían establecer como subcategorías:

#### *La pasión*

“La pasión parece desplegar esta doble potencialidad de destrabar, conmover y rupturizar lo conocido para generar un pensamiento nuevo, emancipador y liberador de las tradiciones, o de lograr una aceptación casi dogmática, esencializada y quasi-radical al objeto de las pasiones” (Porta y Yedaide, 2013,p.173)

Los entrevistados hacen referencia a la pasión como un componente esencial para las buenas prácticas, dado que construye la pertenencia al proyecto y representa el motor que no solo mantiene viva la acción sino que fortalece la creación y “contagia” pasión en los actores involucrados.

#### *La planificación y la improvisación*

Donald Schön (1987), nos habla de un profesional reflexivo, que en la riqueza de las prácticas se encuentra con lo que él denomina *topografías* donde hay lugares visibles donde es posible aplicar la teoría y las técnicas aprendidas en la formación y otras *zonas pantanosas*, estas situaciones son donde el profesional debe mantener un *diálogo reflexivo* para resolver los problemas específicos que se plantean. Los entrevistados hacen referencia a esto como improvisación, otorgándole atributos positivos, “estar apropiados de los recursos suficientes para lograr las mejores soluciones”

#### *El trabajo en equipo y la interrelación con otras profesiones*

Dos son los conceptos constitutivos de esta subcategoría, el trabajo en equipo y el trabajo interdisciplinario, a los que todos atribuyen una importancia especial para potenciar sus proyectos. Consideran que la fuerte presencia en la formación de este concepto, tanto en forma teórica como práctica, en el desarrollo de los trabajos propuestos, ha fortalecido su apropiación.

### **Operacionalización, validación y triangulación**

El cuadro que se acompaña (1) tiene por objetivo dar cuenta de la operacionalización de categorías y subcategorías que aparecen en cada una de las biografías narradas de los gestores culturales. El relato ampliado nos brinda la posibilidad de indagar en relatos contextuales de sus vidas y sus prácticas. El cuadro que presentamos más abajo reduce esas categorías a puntualizaciones concretas y encuentra conexiones ensambladas que articula cada uno de los sujetos. La validación de los datos, está dada por la sistematicidad con la que aparece cada una de las categorías que hace que tanto la categoría como la subcategoría se sature en los mismos relatos. La triangulación se da entre biografía y biografía que a su vez, se consolida en relación al marco de referencia.

## **Conclusión**

Allá, donde los caminos se borran, donde acaba el silencio, invento la desesperación, la mente que me concibe, la mano que me dibuja, el ojo que me descubre. Invento al amigo que me inventa, mi semejante...Contra el silencio y el bullicio invento la Palabra, libertad que se inventa y me inventa cada día...

El Poder de la Palabra – Octavio Paz

A partir de las narrativas biográficas de estos gestores culturales seleccionados, se deja entrever una “identidad profesional en formación”, toda vez que la incipiente conformación del campo académico de la gestión cultural y el campo formativo aún no ha sido consolidada en términos de profesión constituida académicamente. Frente al objetivo de interpretar el entramado que conforma el tejido de la identidad profesional del Gestor Cultural en graduados de la TUGC de la UNMdP, la perspectiva bibliográfica narrativa, nos ha permitido *habitar* un breve tiempo en las vidas de los cinco gestores seleccionados que representan una población diversa en cuanto a género, edades, momento de formación, lugares de residencia, y escuchar su *voz*, en ese proceso dialógico y de retroalimentación que contienen sus relatos, descubrir algunos hilos que conforman ese complejo tejido que se da en el interjuego vida, desarrollo e identidad profesional.

Vemos en los relatos de su desarrollo profesional, como sus recorridos personales han contribuido a la conformación de gestores comprometidos con sus realidades locales, motivados por una transformación, que intentan rupturizar los estáticos conceptos de cultura poniendo en tensión distintas perspectivas teóricas, elementos personales que fueron

consolidados durante lo que consideran una *buena formación* donde han recibido nuevas herramientas para la implementación de prácticas innovadoras ya sea desde la forma de planificarlas, dejando lugar a la creación y a la improvisación, de implementarlas con pasión, escuchando las necesidades de los destinatarios a la hora de los diagnósticos, valorando la interdisciplinariedad, fortaleciendo la participación comunitaria, comunicándolas en espacios nacionales e internacionales.

En palabras de Caballero (2008) han integrado los componentes de la dimensión externa, el rol social que la profesión posee y es compartida por el grupo de gestores, con dimensión interna, el modo personal que construye los rasgos de la profesión y los pone en práctica y la dimensión interactiva, es decir la cultura profesional, aquellas relaciones que se desarrollan en el ámbito de la profesión.

En palabras de Bolívar (2006) esta identidad profesional que, cultural y social donde ejercen sus profesiones, conjunto de formas de ser y actuar es el producto de la interacción entre las experiencias personales (dimensión de trayectoria biográfica) y el entorno social que fueron atravesados por una formación.

En ese proceso dinámico y multidimensional en el que se yuxtaponen procesos internos y externos en distintas dimensiones y con una reconstrucción personal que los sujetos hacen de los factores intervinientes, vemos como vida, formación y práctica innovadora son tres ejes indisolubles en la construcción de esa identidad.

Esa *identidad profesional en formación* a la que hacemos referencia al inicio de este apartado, tiene características entramadas (vida-formación-profesión) en cada uno de los gestores culturales, que dan cuenta de la potencialidad y condición de posibilidad como dinámica de conformación de una “¿nueva?” profesión.

En la línea planteada en relación a que la identidad del gestor cultural es una “identidad profesional en formación” cabe preguntarse si la misma ¿está dada? ¿es otorgada? O merece la pena construirla socialmente a partir de prácticas profesionales sólidamente apoyadas en procesos formativos que potencien la reflexión y la acción como modo de pensar la profesión.

Entre todos, autores trabajados en los marcos conceptuales, entrevistados, autora y director de esta Tesina, hemos construido colectivamente esa *Narria*, que puede transportarles a

ustedes una valiosa carga simbólica para ampliar la comprensión, poner en tensión y provocar la reflexión personal y colectiva sobre este entramado vida personal y desarrollo profesional como constructos de la identidad profesional.

## Referencias

- Bolívar, A.; Domingo, J.; Fernández, M. (2001) *La investigación biográfico-narrativa en educación. Enfoques y metodología*. Madrid. La Muralla.
- Bolívar, A.; Domingo, J. (2006). *La investigación biográfica y narrativa en Iberoamérica: Campos de desarrollo y estado actual* [112 párrafos]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 7(4), Art. 12. Disponible en: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/4-06/06-4-12-s.htm> (Consulta 10-01-16)
- Goodson, I. (2005) Hacia un desarrollo de las historias personales y profesionales de los docentes. *Revista Mexicana de Investigación educativa*. Año/Vol. 8. Nro. 019. México D.F. Consejo Mexicano de Investigación Educativa. p. 733-758
- Nosei, C. (2009) *La narración como vehículo histórico de lo contracultura*, U.N.M.D.P. (GIEEL), IV jornada formación del profesorado docentes, narrativas e investigación educativa }
- Porta, L. (2000) Módulo de la Materia Políticas Culturales. Gestión Cultural y Proyecto de Graduación. Mar del Plata. UNMDP.
- Porta, L. (2010) La investigación biográfica narrativa en educación. Entrevista a Antonio Bolívar. *Revista de Humanidades, Año1, Nro1*. Mar del Plata: Facultad de Humanidades UNMDP.
- Ramos, M.; Pedrini, N..(2014) El perfil profesional, desde la formación a la práctica En : *Análisis crítico de los Proyectos de Graduación de la Tecnicatura Universitaria en Gestión Cultural*. Mar del Plata : La Universidad, 2014
- Schon, D.A. (1987) *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje de las profesiones*. Barcelona. Paidós.
- Yedaide, M. M.; Alvarez, Z.; Porta, L. (2013) Los sentidos de la pasión. EN: *Episteme*, 2013

Yuni, J.; Urbano, C. (2009) *Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación*  
I, II y III. Córdoba. Brujas.

Cuadro 1

Categoría	Subcategoría	Algunos ejemplos en los relatos
Historias personales	El lugar de nacimiento	“Nací en Corrientes y a los 15 me vine a Buenos Aires” “Nací acá en Benito Juárez y siempre viví acá” “Nací en Puerto Belgrano y de muy chiquita me trajeron a Mar del Plata” “Nací en Buenos Aires y en el 98 me vine a Quequén”
	La familia	“me gustaba ver muchas novelas con mi vieja” “y me traje toda la familia, incluso mis padres” “cuando armo pareja, lo único que compramos antes de casarnos, fue un piano” “mi mamá maestra y mi papá militar”
	El barrio	“el barrio, barrio” “el barrio se reunía...” “el barrio con sus diferentes realidades”
	La Escuela	“Esa escuela pública, heterogénea” “la sociabilización en la escuela secundaria, también pública” “los vínculos con los compañeros” “esas primeras maestras” “escuela rígida”
	Los amigos	“con mis amigos, el fútbol...” “recuerdos de juegos en la calle, en el potrero” “formamos un grupo que se llamó “Encuentro de Junio”
Primeros pasos en la formación y el trabajo	Primeros empleos	“A los 13 años estaba dando clases de Inglés” “A los 18 años entre al Conicet” “Hace 23 años que trabajo en bibliotecas” “Con un amigo comenzamos a hacer cerámica” “dando clase en la Villa de cerámica y pintura”
	Primeros estudios superiores	“Estudí periodismo” “Hice la Carrera de Bibliotecaria” “Estudie para Seminarista durante 5 años” “Estudie profesorado de historia” “Estudie magisterio y luego bibliotecaria escolar” “Estudie profesorado de Inglés”
Relaciones que impulsan afectos que acompañan		“porque no estudias, ¿no te gustaría?... Te convendría estudiar periodismo” “me tiraban libros” “yo entré a la gestión gracias al apoyo de mi esposa” “mis hijas participaron en los Safaris
Descubriendo la Formación en Gestión Cultural		“Comencé por hobby...” “Tenía una deuda pendiente conmigo...” “Acá me sirvió muchísimo...” “Me apasionó la carrera...” “abordaba todo lo que yo quería saber” “Yo entre (Subsecretario de Cultura) porque tenía que hacer el proyecto de la carrera y justo...”

Desarrollo Profesional	Buenas Prácticas Innovadoras	<p>“con HUELLAS fuimos a España a la primera edición de este congreso y nos dieron el premio del congreso”</p> <p>“Memorias colectivas. La modalidad era alguien que hacía de disparador, pero luego la comunidad aportaba sus propias narraciones”</p> <p>“España después del congreso dice, el congreso de Juárez ha cambiado definitivamente la historia de SOPA, porque a partir de esto, la gestación del congreso será comunitaria”</p> <p>“si podía convivir en el cuadro lo diferente, eso quería decir que era posible la convivencia de lo diferente en la realidad, en la sociedad, en el mundo”</p> <p>“en la comunidad de Croto, los chicos empezaron con una investigación sobre la comunidad, cambiaron la historia comunitaria”</p> <p>“Entonces me pareció que teníamos que abrir el juego”</p>
	Pasión	<p>“la pasión es el motor”</p> <p>“la pasión inmediatamente enciende”</p> <p>“ generalmente contagio al otro, y le despierto su propia pasión. No es que yo le paso la mía. Él despierta en su propia pasión”</p> <p>“Sin pasión, ¡nada!”</p>
	La planificación y la improvisación	<p>“la planificación imprescindible”</p> <p>“la improvisación es un lugar de creación”</p> <p>“Improvisación es permeabilidad, es flexibilidad”</p>
	El trabajo en equipo y la interrelación con otras profesiones	<p>“Entonces logramos que los pibes tuvieran alguna noción de arqueología, de biología por el funcionamiento de cada hueso, y después de museología cuando armamos con ellos la exposición acá [...] [...] creo que esa es una acción cultural en equipo interdisciplinario”</p> <p>“que piensen distinto. contrarrestar opiniones”</p> <p>“antes de bajar al barrio, nos reunimos con todos los actores del barrio”</p>