



I SEMINARIO DE FORMACIÓN DE FORMADORES EN EL CAMPO DE LA GESTIÓN CULTURAL

Ciudad de México, México
Junio 17 al 19 de 2003.

En el desarrollo del *I seminario de formación de formadores en el campo de la gestión cultural* convocado por la Red de Centros y Unidades de Formación en Gestión Cultural IBERFORMAT con el apoyo de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) y el Centro Nacional de las Artes –CENART-CONACULTA, se analizaron los siguientes ejes temáticos:

1. Estado de la cuestión de la formación en gestión cultural en Iberoamérica
2. Debate sobre la denominación de gestión u otras formas de definir esta función profesional
3. Perfiles profesionales y niveles académicos de la gestión cultural
4. Estructuras y metodologías de la formación en gestión cultural
5. Experiencias de los procesos formativos en gestión cultural
6. La cooperación nacional e internacional en la formación
7. La investigación

Sesión de introducción

En la sesión introductoria se hizo la presentación de la metodología, del marco general de desarrollo del evento, el fortalecimiento de la red, la identificación de los procesos en desarrollo de la formación en gestión cultural, sus relaciones contextuales e identitarias y el propósito de alcanzar con el seminario los siguientes objetivos:

1. Facilitar el encuentro de diferentes formadores iberoamericanos en el campo de la gestión cultural para una mayor articulación de sus programas de formación y la cooperación y el trabajo en red.
2. Fomentar un debate profundo sobre diversos aspectos técnico-conceptuales y metodológicos de la formación de agentes culturales
3. Contrastar y comparar las estructuras y metodologías de la formación para el fortalecimiento de los procesos en el espacio iberoamericano.
4. Establecer bases mínimas para la identificación de propuestas que incrementen la cooperación entre los diferentes programas formativos.
5. Elaborar propuestas de trabajo en conjunto para el desarrollo de la red *Iberformat*

En síntesis, se trató de establecer un mapa aproximado sobre como se encuentran los programas de gestión cultural en la zona geográfica: México, Centro América y Colombia.

PRIMERA SESIÓN: Estado de la cuestión de la formación en gestión cultural en Iberoamérica.

Se recoge de los participantes un estado general de los procesos formativos cuyos elementos centrales se pueden resumir en:

- ? Reconocer la necesidad de avanzar en un proceso de autoformación en esta segunda etapa, como exigencia para el incremento de un capital humano para la gestión cultural en el espacio iberoamericano el cual viene en ascenso, pero con desarrollos desiguales.
- ? Existe la necesidad de desarrollar la formación de acuerdo con las necesidades locales, pero sin perder de vista el sentido de la cooperación de las experiencias.
- ? La circulación de saberes en el campo de la gestión cultural es aún incipiente. Por ello, se requiere compendiar y sistematizar mejor las experiencias acumuladas, por cuanto, la gestión cultural, en el momento actual, tiene a su favor insumos importantes que se encuentran desordenados y desestructurados, hecho que dificulta un mayor desarrollo.
- ? Los antecedentes para el caso Mexicano surgen de los acumulados en procesos de intervención cultural con una mirada desde la promoción y participación de los procesos de las culturas populares y la necesidad de atender el sector de forma cualificada, hecho que se inicia con cursos sobre gestión cultural, y avanza actualmente hacia la consolidación de ofertas a nivel profesional, con la promoción de diplomados y el diseño en curso de postgrados y de una licenciatura en desarrollo cultural. Un factor importante de la conformación de líneas de formación, surgió del desencuentro entre el hacer y la financiación de actividades de tipo artístico-cultural que se hicieran bajo un criterio técnico y que puso en evidencia la falencia de herramientas en los gestores – artistas e interventores culturales para propiciar desarrollos a largo plazo. Se destacan en este proceso: la poca comprensión de la política cultural en sí misma como alternativa de desarrollo, la necesidad de cualificación del sector cultural y su aporte definido a las transformaciones sociales que requieren los entornos, lo que evidencia la falta de visión estratégica y de dialogo entre lo público y lo privado.
- ? En Guadalajara los programas formativos surgieron por el interés de la universidad de formar a los funcionarios de las áreas de extensión universitaria, definiendo la oferta en el nivel de lo no formal que acoge una demanda importante del sector externo que agrupa promotores independientes. Sin embargo, el perfil de los docentes es deficiente, así como la sistematización y cualificación académica, generando vacíos y el debilitamiento de procesos y la falta de visión que permita capitalizar los desarrollos endógenos para su propia transformación. Preocupa la reducción del recurso humano de los programas de extensión universitaria, lo que lleva a la pérdida de un capital acumulado en este ámbito.

- ? Nicaragua presenta todavía un nivel muy incipiente en ofertas en formación cultural, pero oferta talleres para promotores culturales de casas de cultura y profesores de enseñanza artística debido a que la necesidad de este tipo de ofertas no se considera prioritaria. Sin embargo, existe una presencia importante de gestores y acciones culturales que provienen de las iniciativas individuales.
- ? La necesidad de formación en gestión cultural en Guatemala, surge a través de los procesos de descentralización. El Aporte para la Descentralización Cultural –ADESCA- podría decirse, ha sido la institución que ha servido de base para iniciar estas actividades en el país. Hasta la fecha se han realizado algunos esfuerzos con cursos iniciales en los que los centros de educación superior empiezan a poner atención. ADESCA se ha involucrado, en principio, como facilitadora del proceso y en segunda instancia en la docencia, sistematizando la experiencia de cinco años de trabajo. Todo ello se ha llevado a cabo por iniciativa de la Asociación Guatemalteca de Casas de la Cultura y del Ministerio de Cultura y Deportes respectivamente. Se tiene, entonces, la percepción que los programas de formación deberían dar solución a necesidades de sostenibilidad en doble vía, incorporando lo cultural como una necesidad del sistema social. Las Universidades comienzan a mostrar interés y el tema de la rentabilidad sigue siendo el factor de complejidad en el diseño y oferta de este tipo de programas.
- ? Cuba considera que tiene consolidado un sistema de formación en la gestión cultural apoyado en la dinámica de la red de centros provinciales. Se trabaja en dos niveles: 1). La formación de gestores para atender la dirección y orientación cultural de instituciones, y 2). Los gestores que trabajan en las bases para la intervención cultural barrial y comunitaria. Estos programas se han dado con base en lo formal, y en el nivel de diplomados. Se prepara para ofrecer una licenciatura en cultura y trabajo social. Existe una política cultural cuyo eje es promover un proceso de formación integral que beneficie el desarrollo cultural.
- ? En Colombia, la consolidación de las Facultades de Ciencias Humanas, preocupadas por los problemas del campo cultural, ha permitido crear intervenciones en el sector, pero, a pesar de las reflexiones sobre las problemáticas culturales, hay déficit de oferta de programas de formación en gestión cultural. Sin embargo, la promulgación de la nueva Constitución política de 1991, genera el inicio y reconocimiento institucional de la gestión cultural postgradual. Es notoria la realización regular de programas de educación no formal. Actualmente se ha abierto el debate sobre la formación en pregrado y se ha iniciado el primer experimento en la ciudad de Manizales con el pregrado en *Gestión Cultural y Comunicativa*. No obstante los avances de la

formación en gestión cultural, aún persisten vacíos entre las dinámicas locales, las instituciones públicas y privadas y los programas formales e informales.

- ? En Honduras, se implanta un sistema totalmente informal con la aplicación de las prácticas que convocan la intervención y la animación cultural, ligado de forma prioritaria a la participación de los creadores y con programas para directores de casas de cultura, buscando niveles iniciales de capacitación, en la orientación de planes y programas de desarrollo y gestión pública para la cultura. El proceso es bastante joven y empieza a convocar a distintas instituciones del sector como ONGs e instituciones de patrimonio y otros campos específicos. Este avance se ha desarrollado con el apoyo de la experiencia de Costa Rica, abanderado por la Fundación Incorpore, con base en el proyecto *Gestión y Sostenibilidad de organizaciones culturales*. Un factor de inquietud, es la falta de políticas claras que permitan apropiar el valor que la diversidad en sí misma provee al sector y se destaca la presencia y apoyo en la línea de la gestión local, pero, con manejos muy empíricos de la gestión cultural.

- ? En cuanto a España, existe tradición en formación en gestión cultural con gran concertación en la región de Cataluña, que posee una sociedad civil muy fuerte producto de su lucha por la superación de la dictadura y defensa de la libertad en las expresiones artísticas y la identidad cultural con apoyo de creadores y gestores independientes, que logran ingresar en la base de la participación efectiva para la decisión de asuntos políticos y públicos. Con el retorno a la democracia se hace posible el crecimiento del poder local. En una primera etapa, se crean los programas de formación en gestión en las líneas de actualización y diplomas con la visión general del sector y, actualmente, presentan una mayor tendencia hacia la especialización. De esta manera, se inicia el desarrollo de líneas de énfasis que surgen de las necesidades del medio y sus relaciones sectoriales. Es de resaltar que la construcción conceptual en España ha sido aportada por grupos de profesionales a lo largo de un período de quince años de experiencia. Así mismo, la gestión cultural nacida por una necesidad territorial ha tenido cambios en sus planes de estudio debido a sus procesos de internacionalización. Se destaca además la participación de profesionales de otras disciplinas, que desde la institución propician luego la vinculación de las universidades que dan valor a este sector. Sin embargo, persisten todavía visiones monodisciplinares que generan dificultades a las ofertas y a la cualificación de los programas del nivel profesional que el sector requiere. Un tema en desarrollo es el de la implantación de un módulo de formación dirigido específicamente a los funcionarios de las embajadas y grupos responsables de la política cultural en el exterior, como base para la consolidación de las relaciones y la cooperación en

cultura. Esta es una iniciativa que igualmente se está ofreciendo en México dirigida a los agregados culturales de las embajadas acreditadas en el país.

RESÚMEN

1. Existe una expectativa generalizada ante los cambios del sector cultural.
2. Parece que el mismo sector no hace manifiesta y explícita la necesidad de consolidar los procesos de formación, asumiendo los cambios y complejidades que sufre el sector cultural.
3. La acción cultural sigue constituida por elementos más empíricos, que sustentada en la base académica disciplinar desde la gestión cultural, aunque a posteriori es el mismo sector el que reconoce e identifica las necesidades de profesionalización.
4. Se reconocen grandes aportes que darán la base para el acercamiento de la práctica y lo académico. Se requiere consolidación del sector en el campo formativo, cabe acotar la responsabilidad de las universidades en la revisión y superación de las debilidades y cualificación de la oferta con una mayor identificación de la demanda potencial y contextual.
5. La participación de los organismos públicos habrá de definirse en la responsabilidad de la orientación de la política, las universidades habrán de comprometerse con las ofertas y la inserción de la gestión como campo disciplinar con sólida base académica, anclando la certificación y acreditación de sus ofertas y la definición de los distintos niveles en la oferta académica.
6. En la oferta cultural la procedencia es diversa y acoge otras disciplinas y experiencias fundadas en la sociedad civil y en las necesidades locales.
7. Ver los distintos puntos de localización tanto en la base académica como institucional, del sector de la cultura y la formación, estableciendo nomenclaturas diferenciadas para la aplicación de la oferta en formación gestión como necesidad del sector, comprendiendo que la gestión y la formación cultural es expresión de muchas diversidades.

SEGUNDA SESIÓN:

Debate sobre la denominación de gestión cultural u otras formas de definir esta función profesional

Se trata en esta fase del análisis, de formular una base de definición no limitada sobre el tema de la gestión cultural, que sin encasillarse pueda identificar códigos de comprensión y relación, que admita su diversidad y caracterización propia, dependiendo mucho de los contextos específicos, de los ámbitos y énfasis de desarrollo y atendiendo las necesidades del medio de

intervención territorial, local o regional y los intereses de los distintos colectivos.

Si bien el Estado es responsable del diseño e implementación de las políticas culturales que necesitan las colectividades que lo conforman, requiere a su vez de sujetos capaces de materializar y dinamizar en el ámbito local, regional, y nacional las prácticas que configuran la cultura de una comunidad. Aunque tradicionalmente han existido en las localidades personas con una gran sensibilidad hacia los valores culturales y con un liderazgo natural que los impulsa a trabajar en pro del desarrollo de su comunidad, los cambios profundos de las últimas décadas, pusieron en evidencia la necesidad de una profesión que asuma de manera sistemática la reflexión sobre las sociedades actuales y sus modelos de desarrollo, y las acciones necesarias para dinamizar y administrar las prácticas culturales. La gestión cultural responde a esas demandas, pues se trata de una práctica profesional asentada en conocimientos multidisciplinares, ligada a los contextos sociopolíticos y a las comunidades, al acontecer y a la acción, pero apoyada al mismo tiempo en la formación teórica y discursiva del ámbito académico.

La gestión cultural trata de establecer una comunicación productiva entre los discursos sociológicos, económicos y antropológicos, y las instancias sociopolíticas, con miras a lograr un mutuo enriquecimiento entre niveles teóricos, socio culturales y técnico administrativos. Es por lo tanto un campo de acción práctica con debates teóricos y controversias ideológicas en torno a los conceptos de cultura, identidad, región, territorio, globalización, modernidad y postmodernidad, lo privado y lo público, diversidad y cultura, y un quehacer que recoge todos los conflictos de los contextos donde interactúa. Pero más allá de los debates teóricos, la finalidad de la gestión cultural está centrada en promover todo tipo de prácticas culturales de la vida cotidiana de una sociedad que lleven a la concertación, al reconocimiento de la diferencia, a la invención y recreación permanente de las identidades y al descubrimiento de razones para la convivencia social. Gana terreno la acción cultural de los gestores por cuanto, es un factor contributivo al mejoramiento económico y desarrollo social, en tanto promueve prácticas que le otorgan horizonte y sentido a los fines de un desarrollo integral.

Desde el punto de vista epistemológico resulta pertinente avanzar en el estudio y comprensión de la gestión cultural que, como saber, como disciplina académica, como campo de cruce interdisciplinar, transdisciplinar o multidisciplinar y como *praxis* requiere constituir un cuerpo teórico que la consolide como disciplina y acción profesional. En la primera acepción (como disciplina académica) es un campo complejo de reflexión y construcción teórica. En la segunda, como *praxis*, exige también unos fundamentos a partir de los cuales se construye una manera de concebir la acción humana y su significación cultural, y desde los cuales se orienta una acción, por la apropiación y aplicación de nociones, conceptos, metodologías, etc. de

intervención y orientación. En el sentido de práctica profesional, la gestión podría aparecer entonces como una tecnología, solo que su campo de acción es complejo y las variables sociales (o de otras índoles, como la política por ejemplo) y de sentido no pueden ser reducidas con facilidad a las exigencias de la praxis o de la teoría.

En este sentido, es importante acotar que la gestión cultural tiene que ver con el fomento y reconocimiento de las prácticas culturales, la creación con la generación de nuevos productos, la divulgación con la promoción de los significados y valores de las expresiones culturales y la preservación con la revalorización y conservación de los bienes culturales. Así entre la administración cultural y el quehacer cultural se establecen interacciones permanentes y progresivas.

En la gestión cultural la acción gerencial tiene un matiz muy particular, por cuanto está atravesada por el sentido de las relaciones sociales en las que se inscribe y por lo cultural como dimensión vital. La confluencia de múltiples reflexiones teóricas de las ciencias sociales con la acción directa en las comunidades y sus instituciones, hacen de la gestión cultural un campo profesional privilegiado para el trabajo que tiene que ver con el fortalecimiento de las identidades y una herramienta para el desarrollo social. Se trata entonces de un ámbito profesional contemporáneo que permite a la sociedad la intervención sobre sí misma en relación con el Estado y con los proyectos de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades y de las instituciones públicas, privadas y comunitarias.

En materia de cultura y de gestión cultural no existen modelos exclusivos, sino diversas prácticas, tendencias y concepciones que ayudan a la identificación y diseño de los mismos de acuerdo con los contextos. En este sentido las políticas y estrategias de un determinado trabajo de gestión cultural deben ser el resultado del conocimiento y el reconocimiento del medio en el cual se da una cultura. El gestor cultural es un mediador que opera entre los diversos actores sociales que ponen en juego las distintas fases de los procesos culturales. Pero para que esa mediación sea realmente efectiva y productiva, es preciso que el gestor cultural posea una formación amplia que le asegure una comprensión y una valoración de las prácticas culturales que promueve, y unas habilidades y conocimientos técnicos que le permitan culminar con éxito su tarea.

Recomendaciones y aportes al debate

☞ Si la sociedad es plural, el sector cultural ha de ser plural, es decir, no dirigido ni por el Estado ni por el mercado y la gestión deberá ser también plural. La gestión cultural no puede asumirse como doctrina. Muchos aportes plantean y reconocen a la sociedad civil como motivadora y responsable de la cultura, y a la gestión como una herramienta para su validación y fortalecimiento. Es importante tener en cuenta los tres pilares a

los que se refiere el sociólogo Gabriel Restrepo, en su documento: *La misión de la universidad en la formación de un creador o gestor cultural tramático*, cuando plantea algunas acepciones para comprender mejor algunos significados que aluden a tres órdenes complementarios: “la creación o re/recreación (engendrar); las comunicaciones (llevar) y las mediaciones sociales (representación; portar portarse); y la administración (llevar un asunto, encargarse, producir)” planteando que estos tres pilares configuran la gestión cultural integral.¹

- ✍ Se requiere tener una comprensión entre el ejercicio de lo voluntario – empírico y la formación profesional en gestión cultural, porque a medida que se avanza en lo segundo se requiere la adopción de lenguajes comunes, la identificación y unificación de códigos que permitan establecer la interlocución y el salto de lo empírico a lo formativo y profesional.
- ✍ La gestión cultural requiere reflexionar acerca de la tendencia institucionalista que se ha dado a la cultura con el consecuente debilitamiento de la participación de la sociedad civil.
- ✍ Se requiere retomar para una mejor comprensión de la gestión cultural contextualizada al momento actual, primero la participación de los grupos de creadores, ONGs, y hasta gestores independientes, que están generando la base para una nueva definición o categorización de la gestión cultural como un hecho más de lo público, creando necesariamente nuevas relaciones con el concepto de Estado y las responsabilidades que competen a cada miembro o nivel representativo de las estructuras sociales, como responsables y partícipes del desarrollo cultural – social.
- ✍ Un factor que ha motivado un acercamiento tanto conceptual y estratégico con fases importantes de cualificación para la gestión cultural, es el diálogo entre el hacer creativo desde las artes y lo cultural. Los lenguajes se han universalizado, sin que las artes pierdan su carácter como medio para que el artista se exprese con las formas propias que su hacer le demanda, al tiempo que genera relaciones vinculantes de éstas con el medio y con la sociedad. En este sentido se plantea que los promotores culturales habrán de tener tres habilidades, así: hacer la interpretación y el reconocimiento de un contexto, “leer” el medio social, definir un objetivo claro para la intervención y tener un alto componente creativo y de vínculo a la creación en sí misma.

¹ Una mayor explicación al respecto se encuentra en el documento: *Misión de la universidad en la formación de un creador o gestor cultural tramático* –Ideas para la discusión- Gabriel Restrepo, escritor. Bogotá, noviembre 4 de 2002.

- ✍ Para abordar la reflexión sobre la gestión cultural, hemos de tener en cuenta varios factores como: la reestructuración real del sector, la clasificación de los campos de acción, ámbitos de desempeño e intervención cultural, necesariamente en dialogo y conexión con otras disciplinas en las que habrán de definirse relaciones complementarias, ejes o bases y su contextualización en el medio actual.
- ✍ Aproximarse a una definición sobre la gestión cultural en el momento actual, requiere reflexionar y establecer los aspectos claves de las relaciones con otras disciplinas de las cuales se nutre la gestión cultural. Tanto su base teórica (filosofía, sociología, antropología, teorías administrativas, economía, psicología) como los instrumentos para la intervención, deben generar una mirada estructural de la gestión. Ante todo, con una mirada ética para poder identificar y diseñar así perfiles de formación coherentes, y niveles profesionales para la intervención cultural, tanto institucional, como social y comunitaria que atienda las necesidades de los distintos entornos.
- ✍ Un tema central de reflexión es la profesionalización de la gestión cultural, teniendo en cuenta que hay factores que ponen en evidencia aspectos débiles que se cruzan con otras necesidades vitales del sector para poder abordar el tema de la formación, estos son:
 1. La investigación sobre la gestión y la formación cultural con desarrollos puntuales, básicamente liderados por organismos globales, no reporta todavía al sector educativo – cultural el insumo necesario para abastecer las necesidades formativas.
 2. El vínculo de las propuestas de formación a los sistemas tanto educativos estatales (formales y no formales), como a los sistemas específicos y reglamentarios de la educación superior, se asumen tangencialmente y no como política estatal claramente constituida.
 3. Aunque hay muchas instituciones en desarrollo en el campo de la promoción, la difusión y la preservación cultural, el sector cultura todavía no logra establecer una relación con indicadores que propicien una visión organizada que pueda medir a partir de instrumentos propios: resultados y desarrollos competentes que orienten los programas y demandas de profesionalización específica. Se trata de alcanzar legitimidad ante las instituciones formadoras, y ante los posibles demandantes del perfil de gestores profesionales, formados preferiblemente en el ámbito universitario y con una base académica investigativa y científica que indague, reconozca y homologue los conocimientos específicos que los programas culturales requieren.

TERCERA SESIÓN

Perfiles profesionales y niveles académicos de la gestión cultural

Alrededor del gestor hay una figura populista (retórica). Pero se tiene una fortaleza: Alto nivel de transferencia del poco conocimiento que hay en gestión cultural.

Algunos puntos de inquietud sobre este tema tan importante para el posicionamiento social de la gestión cultural, son:

- ? Definir un perfil es tomar decisión pero, en el campo cultural se pretende ser todo... Esto es un error. Cuando todo es importante, nada es importante.
- ? Hay que pensar en formación generalista pero buscar niveles de especialización. Especialización la busca quien tiene necesidad. El sector cultural de hecho es muy especializado.
- ? Hay necesidad de establecer las fronteras entre profesionales y perfiles no profesionales.
- ? Es importante ver el proceso de adaptabilidad de los gestores formados.
- ? Hay que comprender la movilidad del empleo.
- ? Otro nivel de especialización o perfil es el que se define por función.
- ? Hay necesidad de buscar las equivalencias entre los diversos programas para facilitar reconocimiento.
- ? Hay que evitar la ideologización de los perfiles de la gestión.
- ? Los perfiles se han de ir especializando hasta cierto punto, porque la excesiva división de perfiles conduce a la disolución del campo. Deben tener particularidades hasta cierto punto.
- ? Los perfiles de nivel tienen que ver con: Especialidades de nivel de responsabilidad,
- ? Estructuración del campo como un nivel secuencial y lo generalista no excluye la especialidad por sector.
- ? Se requiere estudiar a profundidad lo virtual y el papel que juega en el perfil...
- ? Existen algunas experiencias investigativas que merecen ser socializadas en la comunidad formativa, se trata de algunos trabajos hechos en Colombia y España, cuyos autores de Mauricio Peña, Víctor Manuel Rodríguez, Gabriel Restrepo, Alfons Martinell y Xavier Marcé.

El documento de Víctor Manuel Rodríguez (Colombia), propone tres elementos:

1. Ver las dinámicas culturales regionales para construir la oferta
2. Los procesos de intercambio de experiencias y espacios de debate, han sido pobres
3. Las discusiones sobre las dimensiones sociales y éticas de las políticas en la formación

Recomendaciones del documento:

- ? Se deben tener programas que den habilidades administrativas generales

- ? No importa el programa desde donde se hace la oferta, lo que importa es el fortalecimiento de la unidad académica en donde está adscrito el programa.
- ? Crear sociedades fuertes con otros departamentos. El campo con las disciplinas afines.
- ? Los programas que se oferten deben partir de las necesidades macros.
- ? Es urgente incluir en la página de *IBERFORMAT*, textos sobre el tema de la gestión y abrir el debate sobre el desarrollo de la formación en gestión cultural.
- ? Conviene precisar cuales son los prerrequisitos para el ingreso a los programas de gestión cultural.
- ? Crear una parrilla para definir el programa que requiere el mercado.
- ? Se reafirman los diversos niveles formativos contemplados en otros documentos de *IBERFORMAT*.

SESIÓN CUARTA:

Estructuras y metodologías de la formación.

La estructura que asumen los programas de formación se distingue inicialmente por el objetivo de formación. Cuando la finalidad es la capacitación de promotores o animadores culturales, los cuales normalmente se encuentran integrados a proyectos comunitarios o de iniciación artística, la forma más frecuente de estructurar los programas formativos es a través de talleres o cursos de tiempo breve y con contenidos definidos en función de un objetivo preciso. Normalmente esos talleres no se encuentran inscritos en algún sistema de acreditación, por lo que podríamos considerarlos como no formales. La duración presentados en esta reunión y que podrían ser considerados en esta categoría son los talleres de promotores de casas de cultura y de promotores de educación artística de Nicaragua o los programas de capacitación de gestores culturales de Honduras. Una experiencia que nos muestra el carácter ad hoc de este modelo es la experiencia de capacitación de promotores culturales de la Casa de Cultura en Santa Rosa de Copan, Honduras, que atendió tanto el objetivo de animación comunitaria como el de capacitación en el campo de las artes escénicas de niños y jóvenes.

En el encuentro se hizo notar que el desarrollo de los proyectos de formación está caminando a un nivel formal, entendido éste como el otorgamiento de un diploma académico o no, pero reconocido por instancias del sector público y que tiene la finalidad de acreditar un nivel técnico o de formación profesional, de educación continua o un grado universitario.

En el caso de la Dirección de Capacitación Cultural del CONACULTA, México, el Sistema de formación que ha organizado tiene la característica de haber logrado que sus programas sean reconocidos por las autoridades educativas del país como diplomas de nivel técnico, lo que ha resultado atractivo a gran número de promotores y gestores culturales que trabajan en diversos niveles de la administración Pública. Para la formación universitaria, sin embargo, la

estrategia seguida por la Dirección de capacitación es la de involucrar al sector universitario para que se haga cargo de esta función.

La experiencia Colombiana muestra, si se la mira en su proceso histórico, el relevo del impulso formativo que encabezó el Estado por el protagonismo de las universidades públicas y privadas que en la actualidad otorgan formación de pregrado (licenciatura), diplomados y postgrado a nivel de especialización. Este camino es en gran medida semejante al que ocurrió en España, en tanto que la formación inicial fue orientada a la capacitación en atención a problemas locales y rápidamente se amplió en cobertura y campos de especialización. Por otra parte, el impulso inicial de gobiernos locales fue retomado poco después por universidades.

La formalización de la formación en gestión cultural ha llevado poco a poco a la normalización de ciertos contenidos, tiempo de duración, perfiles de egreso y metodologías de trabajo. Pero este proceso no ha sido suficientemente consciente, pues más bien han sido las prácticas o las instituciones pioneras o de la mayor influencia las que han establecido los parámetros mínimos. Una tarea de *IBERFORMAT*, que cumplirá una importante función social es la de ayudar a los diversos organismos públicos y privados a encontrar parámetros de evaluación y homologación de los programas docentes.

La estructura de los programas de formación vinculados a los sistemas universitarios no puede emanciparse de las exigencias y condiciones de los sistemas de educación superior de cada país. Sin embargo, ha sido puesto de manifiesto el escaso número de personal universitario con interés y capacidad para trabajar en los mismos. Es particularmente relevante la necesidad de que los programas de formación cuenten con docentes con experiencia en la gestión de proyectos, lo que supone que las instituciones de educación superior encuentren la manera de incorporar este tipo de personal en su estructura académica.

En cuanto a los contenidos de los programas de gestión se establecieron dos polaridades básicas. La primera tiene que ver con la formación generalista y la necesaria especialización. La segunda, con la gran variedad de necesidades formativas que hacen ver que la formación de gestores culturales tiene que responder a la pluralidad de la cultura y al mismo tiempo a contenidos básicos que otorguen identidad profesional a los gestores culturales.

Con respecto a las metodologías de formación se hicieron reflexiones muy relevantes. Podemos establecer tres tipos básicos de instrumentos:

- ? El primer tipo responde a la necesidad de contar con modelos en esta etapa de diseño de los esquemas. Hay grandes experiencias en este sentido pero la reflexión sobre ellas es escasa. Una aportación importante de

IBERFORMAT es la de sistematizar un modelo que ayude a definir un programa de formación.

- ? El segundo tipo corresponde a los instrumentos adecuados para la obtención de conocimientos y que se comparten con cualquier proceso de conocimiento. La lectura, la precisión de conceptos, la capacidad de abstracción y clasificación son habilidades que se requieren para participar en los procesos de formación, con la dificultad añadida de que hacen falta materiales adecuados para estos programas.

- ? Hay por último necesidad de fomentar otros instrumentos propios del objetivo de la formación de gestores culturales. Estos deben responder a dos objetivos: El primero es colocar a los que se están formando en una situación semejante a la de los gestores culturales profesionales contribuyendo de este modo a la configuración de un juicio profesional a partir de casos y experiencias concretas. El segundo objetivo, es el de cubrir la necesidad de acercar los gestores culturales a los procesos creativos de modo que los problemas de la práctica de las artes sea comprendido por los gestores culturales y produzcan la sensibilidad necesaria para servir de mediadores con las instituciones públicas, el mercado y los públicos. Así, las metodologías a desarrollar consisten en aproximar o relacionar a los futuros gestores culturales al arte y a la producción artística. Este nivel se vuelve cada vez más importante en la medida en que el perfil de los interesados en formarse en este campo es cada vez más joven y menos involucrado con el mundo de la creación. Los posibles instrumentos de trabajo son visitas y análisis de una institución, la entrevista con públicos y creadores, el análisis de casos y la petición de decisiones, la resolución "realista" de problemas, conflicto; la discusión de técnicas de negociación, y sobre todo, el acercamiento a los procesos creativos, en los que creadores tenga posibilidad de manifestar sus necesidades y condiciones de trabajo.

SESIÓN QUINTA:

Presentación de experiencias:

1. Protocolo para el diseño de formaciones de responsables culturales
2. Maestría en Desarrollo y Gestión Cultural - (Guadalajara, México)
3. CASA DE LA CULTURA (Santa Rosa De Copán, Honduras).
4. RED COLOMBIANA DE FORMACIÓN EN GESTIÓN Y ESTUDIOS CULTURALES (Facultad de Artes, Universidad de Antioquia, Colombia)

5. Diplomado y Especialización en Políticas Culturales y Gestión Cultural, CONACULTA – CENART-OEI-UNAM – México

SESIÓN SEXTA:

La cooperación nacional e internacional en la formación en gestión cultural

Principales ideas resumen:

El documento inicial de Iberformat registra los propósitos básicos de la red, entre otros: establecer relación y contacto regular entre los diversos agentes que intervienen en el campo de la formación para fortalecer los procesos locales e iberoamericanos en su conjunto.

Se trata de motivar en las instituciones y programas el componente de la cooperación para fortalecer el desarrollo de formación en gestión cultural.

El documento de Antigua (Guatemala) trazó las líneas básicas de cooperación y recomendaba:

- ? Proyectar la posibilidad de sistemas de movilidad de formadores
- ? Proyectar la posibilidad de movilidad de alumnos.
- ? Promocionar espacios de formación de formadores a diferentes niveles en espacios regionales y subregionales.
- ? Crear una comisión que analice sistemas de formación compartidos.
- ? Crear una comisión de seguimiento de las experiencias en la formación virtual.
- ? Realizar estudios sobre convalidaciones, reconocimientos de formación.
- ? Promover investigación compartida y transferencia de información.

Sobre estos aspectos se ha avanzado con esfuerzos bilaterales locales e internacionales que van dando cuerpo a los procesos de cooperación. A manera de ejemplo se destacan las siguientes experiencias:

La Universidad de Coahuila (México) y la Universidad de Buenos Aires han decidido diseñar en convenio módulos compartidos para maestría con titulación compartida. Usos de estos módulos en la fase de presencialidad y video conferencias en ambas ciudades.

En programa virtual de CENART: diversas organizaciones se unen para gestionar compartidamente el proyecto... Lo que hay que reflexionar es como negociar y compartir las partes académicas, los seguimientos y la socialización de metodologías. CENART pone a disposición como relacionarse con el CANAL 23 de CONACULTA para intercambio de conocimientos o promoción de un programa.

Recomendaciones y tareas en el campo de la cooperación:

- ? Se creará un directorio de formadores de Iberformat
- ? Diseñar y Promocionar cursos itinerantes con docentes y alumnos de Iberformat.
- ? Compilar y potenciar las experiencias de Gestión Cultural con pueblos indígenas.
- ? Recomendar que en los diversos procesos de formación sean los protagonistas los que se intercambien las experiencias.
- ? Se recomienda tener en cuenta y establecer relaciones entre Iberformat organismos como el IADAP, ITESO, Consejo de Cultura de Chiapas que tienen relación con la acción y gestión cultural en comunidades.
- ? Se recomienda reflexionar acerca de la visión neoconquistadora del gestor cultural universitario que desconoce muchas veces los grupos sociales diversos sean indígenas, grupos marginales, etc.
- ? Se recomienda anexar documento sobre buenas prácticas en gestión cultural para socializar experiencias exitosas.
- ? Se recomienda circular modelos de convenios ejecutados o en curso para socializar experiencias.
- ? Se recomienda avanzar en la sistematización de la oferta y la utilización de los recursos tecnológicos disponibles en el campo de la formación en gestión cultural.
- ? Se recomienda iniciar intercambios de bancos de datos sobre profesionales y docentes de la Gestión Cultural para propiciar su movilidad.
- ? Se recomienda iniciar el estudio acerca de la equiparación de las titulaciones y establecer un lenguaje común de las equivalencias y denominaciones
- ? Se recomienda estudiar propuestas para generar apoyos de estudios en el extranjero de estudiantes y docentes...
- ? Se recomienda como un principio de defensa de los procesos formativos locales el que la gestión cultural se ha de realizar en cada país y eso no se enseña, porque lo que da contacto con contexto es la formación desde lo local. Sin embargo, ello no impide el diseño y desarrollo de programas de formación internacional...
- ? Se reconoce que hablar de internacionalización supone hablar de transferencias y que cada país tenga su sistema nacional de formación.
- ? Se reconoce que hablar de cooperación es hablar de movilidad.
- ? Se recomienda estudiar el diseño de un proyecto para la formación de formadores internacionales.
- ? Se recomienda estudiar el diseño de un proyecto para la creación de un fondo de becas compartidas
- ? Se recomienda introducir el debate de la cooperación y la gestión cultural en agendas oficiales en cada uno de los países, así mismo como propiciar el diálogo con las agendas de grandes agentes privados
- ? Se recomienda intensificar el diálogo con universidades o instituciones que están por fuera de OEI y dar a conocer IBERFORMAT.

- ? Se recomienda establecer diálogo más permanente con expertos reconocidos, entre otros: Jesús Martín Barbero, George Yudice, Marck Schuster, Renato Ortiz, Néstor García Canclinni, etc.
- ? Se recomienda el diseño de unas estrategias de difusión de Iberformat que amplíen su reconocimiento.
- ? Se recomienda la presentación de IBERFORMAT en organismos nacionales educativos (Mineducación, Minculturas, Órganos de ciencia y tecnología, etc.).

SESIÓN SÉPTIMA:

La investigación en el campo de la gestión cultural

Se recomienda iniciar la discusión sobre los siguientes puntos de reflexión para dinamizar el área investigativa en *Iberformat*, para lo cual se requiere activar la comisión de investigación creada en Antigua (Guatemala):

- ? Se sugiere hacer un inventario de los diferentes trabajos investigativos sobre la formación en gestión cultural y temas afines que se han realizado en España, Argentina, México, Colombia, Chile y los adelantados por UNESCO, entre otros.
- ? Se sugiere establecer cuáles son los campos prioritarios y los que se están desarrollando en los procesos formativos de la gestión cultural.
- ? Se recomienda estudiar las posibilidades de abordar y asumir investigaciones conjuntas.
- ? Se sugiere establecer comunicación con otras redes que desarrollan trabajos de investigación, por ejemplo: Red de investigación compleja de los procesos culturales, EUCLID
- ? Se recomienda iniciar la discusión sobre el impacto de los procesos de capacitación en gestión cultural para avanzar hacia el estudio de este tema tan importante para el posicionamiento social de la gestión cultural.
- ? Se recomienda generar la discusión acerca del como generar comunidad investigativa a partir de los docentes que intervienen en los procesos formativos de la gestión cultural.
- ? Se recomienda compilar información sobre los observatorios de políticas culturales, los cuales surgieron a partir de los vacíos sobre estudios de políticas culturales regionales y locales. Actualmente algunos se dedican a compilar datos y muy pocos se dedican a interpretar las políticas y además el trabajo en red es muy incipiente a pesar de los esfuerzos de UNESCO.
- ? Se recomienda crear un tipo de investigación aplicada y de intervención dada las características de la formación en gestión cultural.
- ? Se recomienda tener en cuenta que la formación necesita investigación y por tanto se debe crear un esfuerzo de nuestro propio campo a partir de los diversos agentes que intervienen en la formación.
- ? Se recomienda iniciar la reflexión acerca de cuál es el núcleo central de la gestión cultural para precisar una investigación central en el campo.

- ? Se recomienda profundizar la reflexión acerca de las políticas culturales local, regional y sectorial: Quién actúa, las prácticas, impactos y morfologías.
- ? Se recomienda profundizar el análisis y estudio del sector cultural, por cuanto es el que hace el encargo a la Gestión cultural.
- ? Se recomienda considerar en la discusión los binomios de la cultura, por ejemplo: la cultura y educación, la cultura y el deporte, la cultura y la política, etc. Además, iniciar la reflexión sobre: las ciencias de la cultura y la gestión cultural, los impactos económicos de políticas culturales, etc.
- ? Se recomienda tener en cuenta como campos prioritarios para la investigación: 1). La formación en gestión cultural, perfiles y contenidos curriculares; 2). Las políticas culturales y el sector cultural; 3). La relación entre cultura y fenómenos sociales; 4). Las disciplinas y la cultura (antropología, Sociología, Derecho, economía, filosofía)
- ? Se recomienda reflexionar sobre la urgencia de establecer una línea de investigación que permita encontrar una metodología para definir el perfil y luego hacer un comparativo sobre qué prioriza cada país, su Contextualización con el entorno y antecedentes de otras variables que intervienen en él.
- ? Se recomiendan los posibles campos inmediatos a tener en cuenta para el estudio de la formación en gestión cultural:
 1. Estudios sobre el perfil
 2. Las funciones de los desempeños
 3. Los contenidos
 4. Las metodologías: pedagogías/diseños/bibliografías
 5. Los diseños curriculares
 6. El campo semántico y los referentes conceptuales y prácticos.

Dado el espíritu del seminario, el presente documento se constituye en una especie de actas que dan cuenta del ejercicio desarrollado para ampliar el horizonte del debate y el desarrollo de planes futuros que fortalezcan el proceso de consolidación y posicionamiento de la Red *Iberformat* y de todos los involucrados en su desarrollo.

México, D.F. junio 17 al 19 de 2003.