



## Del empirismo a la profesionalización y reconocimiento de la gestión cultural- caso Colombia <sup>1</sup>

Juliana Vinasco Zapata <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ponencia presentada al Primer Congreso Nacional de Gestión Cultural. “*Escenarios, tensiones y desafíos de la Gestión Cultural en Chile*” realizado los días 3, 4 y 5 de noviembre de 2011, en Santiago de Chile. Editada por Escuela de Gestores y Animadores Culturales, Egac.

<sup>2</sup> Estudiante de Gestión Cultural y Comunicativa. Universidad Nacional de Colombia- Sede Manizales  
[jvinascoz@gmail.com](mailto:jvinascoz@gmail.com)



## :: Resumen

**E**n un país como Colombia que sólo cuenta con ocho instituciones para la formación de gestores culturales (que comprende en su mayoría diplomados, especializaciones y posgrados), existen ciertas tensiones en cuanto a la profesionalización de la gestión cultural que devienen en desafíos para la misma.

En Colombia existen varios factores que limitan el terreno de la profesionalización de la gestión cultural; en primer lugar están estos gestores culturales empíricos que llevan años luz de experiencia con respecto a los recién graduados, que tal vez tengan todo el bagaje teórico pero no mucho aprendizaje desde lo *a posteriori*.

En segundo lugar, los profesionales en gestión cultural se enfrentan también con la problemática de los cargos públicos. Desde la más grande entidad en el país que es el Ministerio de Cultura, hasta las entidades locales que son las Casas de la Cultura municipales o barriales nos enfrentamos a que las personas detrás del buró suelen ser profesionales en otras áreas, que probablemente han estado allí por cuestiones políticas y no por méritos o por niveles de estudios.

Estos escenarios conforman las dos tensiones y desafíos más grandes para los gestores culturales en Colombia para poder reconocer la profesión dentro de las instancias gubernamentales, sociales y organizacionales del país.

En este marco, la ponencia ha sido desarrollada desde una investigación a asociaciones teatrales, musicales y dancísticas además de un estudio detallado de los cargos de los actores más importantes en las entidades gubernamentales, todo desde el crisol de lo que es la gestión cultural.

La cultura ha ido tomando cada vez más campo en América Latina y en el mundo, tanto así que se ha tomado lugar entre los tan aclamados objetivos del milenio. Así lo afirma la Directora General de la UNESCO: *la cultura es un motor para el desarrollo*. En la misma medida que la gestión cultural está floreciendo y emergiendo de una “oscuridad” a nivel ejecutivo y judicial (ahora contamos con leyes de protección a los gestores y artistas culturales), al mismo tiempo se aclaran y se ponen en la mesa ciertas tensiones o límites que obstaculizan el desarrollo de los verdaderos formados gestores culturales.

Las dos grandes tensiones que se viven en Colombia para los gestores culturales se dividen en dos; en primer lugar está la intervención de unos actores que llamaremos *gestores culturales empíricos* a los artistas que sin estudios en gestión cultural se han encargado de autogestionar su grupo o asociación artística y la segunda limitación es la contratación y designación de cargos públicos en Colombia. Nos adentraremos en los más altos cargos del ente máximo para la cultura en el país: El Ministerio de Cultura.

## :: La Dualidad del Artista

Los Gestores Culturales empíricos nacen en Colombia al mismo tiempo que empiezan a surgir grupos y corporaciones de teatro, danzas, bandas musicales y artistas plásticos entre otros. Estos artistas llevan varios años produciendo y lidiando con los factores externos a la producción artística tales como legislación, contrataciones, financiamientos y procesos de planeación y ejecución los han llevado a empaparse del campo de la gestión de las artes y la cultura.

A medida en que estos grupos fueron creciendo y tomando campo en las ciudades, se vieron en la necesidad de manejar de una manera más organizada estos grupos pues ya dejaban de ser en su mayoría teatro de calle, bandas de garaje o un colectivo más.



En asociaciones teatrales, por ejemplo, el director del grupo ya no se encarga solamente de montar su obra y crear guiones, sino que se encarga de igual manera de gestionar recursos para el vestuario, conseguir espacios para que se puedan presentar, difundir en los medios su trabajo y hasta se encargan de recaudar el dinero el día de su show.

Esta dualidad del artista ha significado un gran sacrificio para estos colectivos culturales puesto que dedican horas de su trabajo de creación a acciones para las cuales no están preparados de la manera correcta. Esto se traduce en muchas más horas de sacrificar su arte para gestionar de alguna manera todos los recursos necesarios para mantener su colectivo funcionando. Hablo desde el sector teatro porque son las dimensiones de las artes a las cuales estoy más cercana.

En una entrevista con el Director de la fundación cultural “*Actores en escena*”, Leonardo Arias Escobar a propósito de su desarrollo como director y gestor cultural empírico de la fundación, nos contaba que hay un fuerte componente con el que nunca ha podido y es el manejo de presupuestos y contabilidad. El papel que el desarrolla al interior de la fundación no es sólo de director si no de encargado de sacar volantes, manejar la página en Internet, asesorar artistas y asistir a reuniones de cultura.

Leonardo nos cuenta que ha dejado de lado la dirección de varias obras teatrales a costa de mantener funcionando la fundación y explícitamente nos cuenta que él debe “estar trabajando en las tablas y ustedes (los estudiantes de gestión cultural) deben estar aquí sentados haciendo presupuestos y cosas administrativas para yo poder dirigir que es lo que sé hacer”.

El segundo ejemplo en el sector teatral es el de Cesar Castaño, director del grupo teatral “*El mal paso*” en la ciudad de Pereira. César es un etnógrafo con estudios en artes escénicas que se ha encargado de darle

reconocimiento jurídico al grupo, hacer difusión a las presentaciones y actualmente es encargado del sector teatro en la creación de un plan de cultura a nivel municipal. César no ha tenido tiempo de reclutar nuevos integrantes al grupo desde su creación sino que ve limitada su acción como director y actor al interior del grupo a costa de su participación como “gestor cultural” en la ciudad.

Así sucesivamente se evidencian casos donde la dualidad de *gestor-artista* se hace cada vez más presente y necesario a medida que sus asociaciones se van tomando cancha entre los colectivos culturales. Casos como el artista que le dedica más tiempo a conseguir galerías para exponer su trabajo, que en pintar; coreógrafos que dedican la mayoría de su tiempo a montar escuelas de aprendizajes para financiar su grupo hacen parte del panorama diario. Estos artistas deberían estar dedicando su tiempo a su arte, a su talento y dejar a las personas capacitadas ejercer las acciones de gestión que sus colectivos necesitan.

Además del sacrificio que representa para ellos condicionar su arte a la gestión, está presente la falta de capacitación y formación de estos gestores empíricos. En un estudio hecho por la UNESCO sobre la formación en gestión cultural se evidencia las “dimensiones y contenidos de las necesidades de formación requeridas para la gestión cultural”<sup>3</sup> que está dividido por temáticas:

1. Aportes teóricos a la reflexión socio-cultural.
2. Instrumentos de análisis de la realidad.
3. Bases jurídicas y económicas del área socio-cultural.

<sup>3</sup> Formación en Gestión Cultural y Políticas Culturales, Directorio Iberoamericano de centros de formación, Informe elaborado por la red iberoamericana de centros y unidades de formación en gestión cultural, IBERFORMAT, por la OEI y por la UNESCO. Publicación disponible en [www.iberformat.org](http://www.iberformat.org), [www.unesco.org/culture](http://www.unesco.org/culture) y [www.oei.es/cultura](http://www.oei.es/cultura) 2004, Pág. 42.



4. Conocimientos sobre políticas socio-culturales.
5. Planificación, Programación, Gestión.
6. Conocimientos de gestión de recursos humanos.
7. Conocimientos de área disciplinar.
8. Conocimientos técnicos y específicos.

No todas estas temáticas son necesarias para que los artistas puedan gestionar sus grupos pero si vemos que hay competencias como conocimientos de análisis mercadotécnico en instrumentos de análisis de la realidad y en el componente de bases jurídicas y económicas en necesario saber sobre el sistema jurídico nacional, la legislación básica en el campo de la gestión, la gestión económica de un proyecto, bases de contabilidad y captación de recursos económicos entre otros.

Los anteriores componentes son en el ámbito de la financiación pero en la planificación, programación y gestión, los conocimientos de planificación, promoción y publicidad, conocimiento del mercado y las estrategias comunicacionales son esenciales para la planeación de actividades de los colectivos y fundaciones artísticas y culturales.

### :: La Cultura ¿en manos de quién?

La segunda tensión en el campo de la gestión cultural es la asignación de los cargos públicos que designa el Estado, específicamente al interior del Ministerio de Cultura.

El Ministerio de Cultura es “*la entidad rectora del sector cultural colombiano y tiene como objetivo formular, coordinar, ejecutar y vigilar la política del Estado en materia cultural, deportiva, recreativa y de aprovechamiento del tiempo libre. [...] El Ministerio de Cultura propenderá por una Colombia creativa y responsable de su memoria, donde todos los ciudadanos sean capaces de interactuar y cooperar con oportunidades de creación, disfrute de las expresiones culturales, deportivas, recreativas y de aprovechamiento del tiempo*

*libre en condiciones de equidad y respeto por la diversidad.*”<sup>4</sup>

El grupo principal del Ministerio de Cultura está compuesto por: El/la Ministro/a de Cultura, el/la Viceministro/a de cultura y el/la Secretario/a general. Demos un pequeño vistazo a las funciones y los perfiles de estos tres importantes actores del Ministerio de Cultura.

Entre las principales funciones de la Ministra están:

- *Formular, coordinar y ejecutar la política del Estado en los temas de cultura.*
- *Presentar ante el Congreso de la República los proyectos de ley relacionados con el sector.*
- *Representar al Gobierno Nacional en la ejecución de tratados y convenios internacionales sobre la cultura.*
- *Dirigir y coordinar el Sistema Nacional de Cultura con el fin de asegurar la adopción y ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos en relación con la naturaleza de los mismos.*
- *Presidir los Consejos Directivos de las entidades adscritas y vinculadas al Ministerio y orientar, coordinar y controlar su gestión.*
- *Aprobar los anteproyectos de presupuesto de inversión y de funcionamiento, así como el prospecto de utilización de los recursos del crédito público que se contemplen para el sector de Cultura y vigilar el curso de su ejecución.*<sup>5</sup>

Sería normal pensar que, según los componentes temáticos enunciados anteriormente de un profesional en gestión

<sup>4</sup> Tomado de <http://www.mincultura.gov.co/?idcategoria=1149> el día 20 de Octubre de 2010.

<sup>5</sup> Tomado de <http://www.mincultura.gov.co/?idcategoria=39010> el 05 de Septiembre de 2011. Artículo creado el 06 de Agosto de 2010.



cultural y las funciones que encabeza el ministro de cultura, un ministro de cultura debe ser una persona formada fuertemente en gestión cultural con quizás énfasis en políticas públicas.

La actual ministra Marian Garcés Córdoba es abogada de la Universidad de los Andes, tiene una especialización en Mercadeo y Negocios Internacionales de la Universidad Icesi de Cali. Se desempeñó como asistente de la dirección de Colcultura durante la administración de Amparo de Carvajal. Ocupó el cargo de Secretaria de Cultura y Turismo de su ciudad natal. Ha dirigido el Festival Internacional de Arte de Cali en diversas oportunidades y se venía desempeñando como Directora ejecutiva de la Asociación para la Promoción de las Artes (Proartes), entidad cultural de gran trayectoria, y como Directora ejecutiva de la Orquesta Filarmónica de Cali.

Otra vez vuelven los gestores culturales empíricos al campo que es por antonomasia de los profesionales en gestión cultural, no se pone en juego las aptitudes que pueda tener la ministra de cultura pero lo que la ha llevado a ocupar tan importante cargo es su experiencia en el sector más no sus estudios que le competen mejor a otras áreas.

El viceministro de cultura tiene entre sus funciones:

- *Asesorar al Ministro en la formulación de políticas o planes de acción del sector y asistirlo en las funciones de dirección, coordinación y control que le corresponden.*
- *Coordinar con las diferentes dependencias internas, las políticas y el desarrollo del programa de estímulos a la creación, a la Investigación y a la actividad artística y cultural.*
- *Asistir al Ministro en la fijación de las políticas culturales en el ámbito internacional y coordinar las actividades o gestiones interinstitucionales y en general, las que deban adelantarse en el campo internacional.*

- *Realizar el seguimiento de los compromisos internacionales contraídos por Colombia en materia cultural y producir los informes y recomendaciones pertinentes.*
- *Coordinar las acciones necesarias para el acceso del ministerio a la cooperación internacional en temas culturales, deportivos, recreativos y de aprovechamiento del tiempo libre.*

Funciones bastantes exigentes que requieren técnicas de negociación y diplomacia porque vemos que en las manos de la viceministra dependen muchos -si no todos- acuerdos internacionales y la planeación de políticas y planes culturales.

La actual viceministra, María Claudia López, es arquitecta de la Pontificia Universidad Javeriana, con maestría en Restauración y Conservación de Monumentos Antiguos en el Centro de Estudios Superiores de Historia y de Conservación de Monumentos de París. Realizó estudios en arquitectura (DEA) en la Escuela de Arquitectura de París - Belleville. Ha dedicado buena parte de su carrera profesional al tema de la conservación y protección del patrimonio cultural colombiano. Ha participado en diversos eventos internacionales relacionados con la conservación del patrimonio cultural.

En el Ministerio de Cultura se ha desempeñado como coordinadora del Grupo de Intervención de Monumentos Nacionales, Directora de Patrimonio, cargo desde el cual se propuso contribuir al logro de la apropiación social del patrimonio cultural para asegurar su sostenibilidad.

Desde junio de 2009 asumió el cargo de Viceministra de Cultura, desde donde se coordinan los programas nacionales de Concertación Cultural, Estímulos a la Creación y a la Investigación, Infraestructura Cultural y de Seguridad Social en Salud para creadores y gestores culturales, así como la Oficina de Control Interno.



La Viceministra tiene una larga trayectoria en la conservación del patrimonio y ha luchado fuertemente por el bienestar social de los creadores y gestores culturales. Y aunque sus estudios fueron tomando la vía de la protección del patrimonio cultural, su primera línea no ha sido la gestión cultural.

El último candidato de la triada del Ministerio de Cultura es el Secretario General que tiene como función:

- *Dirigir y controlar la política institucional en las áreas de presupuesto, contabilidad y tesorería del Ministerio. Vela porque la contabilidad general, la ejecución presupuestal y el registro de contratos, se cumplan de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.*
- *Coordinar todas las acciones necesarias para adelantar los procesos de contratación y vela por el correcto desarrollo de los contratos celebrados por el Ministerio.*
- *Procesar y generar la información necesaria para la realización de planes, programas y proyectos para apoyar la toma de decisiones.*

En esta pirámide de cargos, es el secretario General el más apegado al sector financiero y tributario, es por eso que el cargo del abogado Enzo Rafael Ariza, graduado de la Universidad Nacional de Colombia, especialista en Contratación pública y Derecho administrativo de la Universidad del Rosario, parece debidamente asignado para sus funciones porque a penas lindan con el campo de la gestión cultural.

En estos casos donde hay profesiones con más campo en algunas competencias que la gestión cultural, como la administración en cuestiones de presupuesto y el derecho en temas de contratación, es totalmente aceptado que estos profesionales hagan realicen sus labores específicas inclusive en el marco de la cultura.

En la tríada del Ministerio de Cultura, la Ministra debe ser la más empapada con

asuntos que competen a la gestión cultural en lo que respecta a la planeación, concertación y procesos de gestión.

En segundo lugar la viceministra desempeña cargos de evaluación, ejecución y creación de lazos interinstitucionales a nivel internacional y por último, el Secretario General es el ente encargado de manejar y dirigir el área presupuestal de la cultura.

Estas competencias que aquí se enumeran son contempladas por las temáticas que plantea el estudio realizado por la UNESCO sobre los perfiles del gestor cultural. Según esto, los profesionales en gestión cultural encajan perfectamente en este molde planteado por el ministerio pero todavía se mantienen algunas preguntas que permanecen en el aire. ¿Dónde están los gestores culturales? ¿Porqué no están ocupando cargos que son de su profesión? Y ¿Porqué los gestores culturales no están involucrados en el Ministerio de Cultura?

Son todavía un misterio en un país como Colombia donde los cargos públicos son otorgados en cada nueva presidencia a nombre del presidente elegido.

No hay intención de demeritar de alguna manera el trabajo actual de los funcionarios del Ministerio, sin embargo los gestores culturales deben empezar a reclamar espacios y abrir puertas que amplíen la gestión cultural en el país. Las preguntas anteriores se convierten en los desafíos de la gestión cultural en tiempo de emergencia y necesidad de inclusión de la profesión.

## :: Desafíos

La gestión cultural ha ido emergiendo y creciendo con el paso de los años, su aceptación y la creación del ministerio de cultura. La profesionalización y el reconocimiento de la gestión cultural se ven más como un reto que como una necesidad.



Si se asume el reto, se rompen tensiones, se pasan obstáculos que van a permitir cumplir estos dos desafíos, pues a la vista de una necesidad muchas veces se queda en sólo eso, reconocer que se necesita cambiar algo.

Es por esto que el reto conlleva la acción y el cambio. Hay que asumir el reto de cambiar la gestión cultural en pro del reconocimiento entre otros campos de acción y la creación de programas pertinentes que creen excelentes gestores culturales.

### **:: Profesionalización**

En Colombia existen ocho instituciones de formación para el gestor cultural pero en su mayoría son especializaciones, postgrados y diplomados. Sólo dos instituciones ofrecen Gestión Cultural como una opción de pregrado.

Habría que evaluar minuciosamente si estas dos últimas cumplen con los perfiles propuestos por la UNESCO, si tienen acreditaciones de alta calidad, evaluar su planta docente, las líneas de énfasis y los grupos y semilleros de investigación.

Se necesita desesperadamente de una educación de calidad para los estudiantes de pregrado pues éstos, sin estudios previos en otras áreas, se encuentran desprovistos de más herramientas para desenvolverse en el campo laboral mientras que personas que ya han estudiado administración, arquitectura, economía, filosofía y demás carreras y después se especializan en estudios o gerencia cultural, poseen bases desde su campo de acción para tomar la gestión cultural y aprovecharla en el mejor sentido posible desde su perspectiva.

En el marco Latinoamericano de la profesionalización de la Gestión Cultural, sería interesante evaluar las instituciones de educación que ayudan a formar gestores culturales estos países (Ver cuadro N° 1)

Para reforzar y acrecentar la profesionalización de gestores culturales se debe, por ejemplo, incrementar los programas en países como Bolivia, Uruguay y Panamá que sólo cuentan con una institución que forme gestores culturales y en los demás países que hayan varias instituciones se debe velar por la calidad de la educación que se ofrece.

### **:: Reconocimiento de la Gestión Cultural**

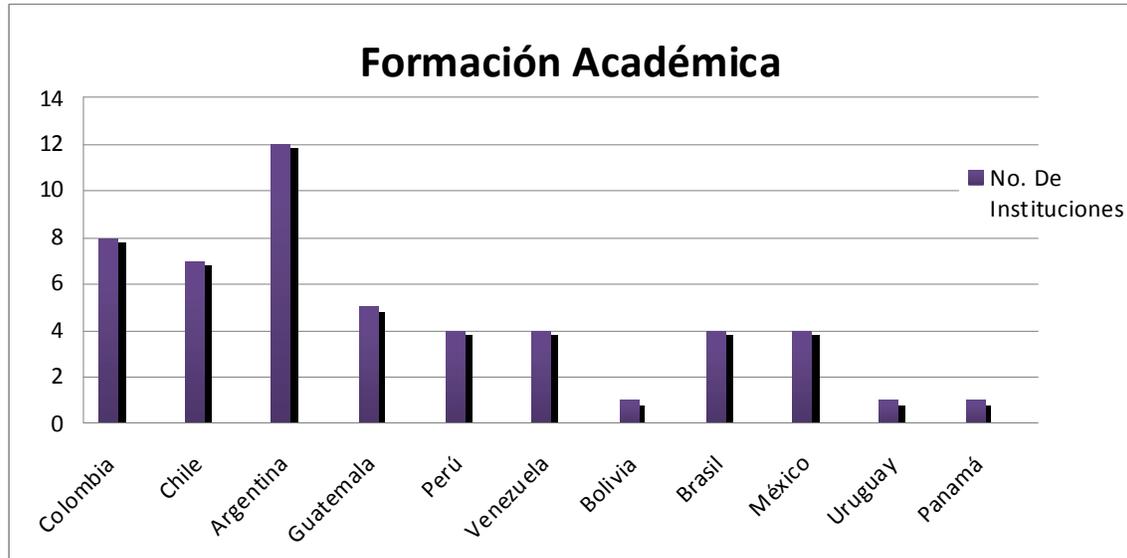
El segundo desafío está ligado al reconocimiento de la carrera; este desafío va ligado con la profesionalización de la misma pues si se tiene una educación de calidad, los profesionales que salga a desempeñarse en el mundo laboral van a ser fuertemente reconocidos por su trabajo y así, ocupar los puestos que deben ser de los gestores culturales.

### **:: Asociatividad**

El tercer y último desafío por plantear es la asociatividad y coaliciones entre gestores culturales. Crear redes, grupos, colectivos y asociaciones de gestores culturales son claramente acciones que se deben realizar para fortalecer el rubro de la gestión cultural y crear lazos fuertes que contribuyan a la superación de los desafíos anteriormente mencionados.



Cuadro N° 1



#### :: Conclusiones

- Los artistas que denominamos Gestores Culturales Empíricos deberían estar dedicando su tiempo a su arte, a su talento en vez de sacrificarlo por dedicarse a la gestión de sus grupos, oficio que las personas formadas en Gestión Cultural deben ejercer.
- Los cargos que podrían ejercer los gestores culturales están siendo ocupados por artistas y profesionales de otros campos que no están del todo relacionados con la gestión cultural
- Los desafíos de la Gestión Cultural que está emergiendo con fuerza son: la calidad de la profesionalización, el reconocimiento en el mundo laboral y la asociatividad entre los mismos gestores. •