



REVISTA DE INVESTIGACIÓN
EN GESTIÓN CULTURAL

Córima, Revista de Investigación en Gestión Cultural

ISSN electrónico: 2448-7694

Universidad de Guadalajara

Sistema de Universidad Virtual

México

corima@udgvirtual.udg.mx

Año 1, número 1, julio-diciembre 2016

Institucionalidad, formación y profesionalización del sector cultural en América Latina. Experiencia del Instituto de Cultura Pública del Ministerio de Cultura de Argentina (2013-2015)

Mónica Lacarrieu¹

Mariana Cerdeira

Ministerio de Cultura - Universidad de Buenos Aires, Argentina

DOI: 10.32870/cor.a1n1.4937

[Recibido: 25/01/2016; aceptado para su publicación: 16/03/2016]

Resumen

El presente texto aborda un bosquejo histórico de la profesionalización del campo de la cultura en América Latina y en Argentina, con énfasis en la formación y profesionalización de los agentes involucrados. Se desarrolla en este contexto el proceso de creación del Instituto de Cultura Pública, dependiente del Ministerio de Cultura de Argentina como organismo

¹ Correo electrónico: monica.lacarrieu@gmail.com

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO:

Cerdeira, M., Lacarrieu, M. (2016). Institucionalidad, formación y profesionalización del sector cultural en América Latina. Experiencia del Instituto de Cultura Pública del Ministerio de Cultura de Argentina (2013-2015). *Córima, Revista de Investigación en Gestión Cultural*, 1(1). doi: 10.32870/cor.a1n1.4937

encargado de formar a los agentes culturales para investigar, asesorar y difundir asuntos relacionados con políticas de la cultura pública.

Palabras clave

Profesionalización, cultura pública, institucionalización y gestión cultural.

Institucionalização, formação e profissionalização do sector cultural na América Latina. O caso do Instituto de Cultura Pública, Ministério da Cultura da Argentina (2013-2015)

Resumo

Este artigo aborda a configuração institucional do campo da cultura na América Latina e na Argentina, com ênfase na formação e profissionalização dos agentes envolvidos. É desenvolvido neste contexto o processo de criação do Instituto de Cultura Pública no âmbito do Ministério da Cultura da Argentina como a instituição para treinar os agentes culturais para pesquisar, avaliar e divulgar questões relacionadas com políticas da cultura pública.

Palavras chave

Profissionalização, cultura pública, institucionalização e gestão cultural.

Institutions, Training and Professionalization of the Cultural Sector in Latin America. Experience the Institute of Public Culture, Ministry of Culture of Argentina (2013-2015)

Abstract

This paper addresses the institutional configuration of the field of culture in Latin America and Argentina, with an emphasis on training and professionalization of the agents involved in it. The process of creating the Institute of Public Culture under the Ministry of Culture of Argentina as the institution to train cultural agents to investigate, assess and disseminate policy-related issues of public culture.

Keywords

Professionalization, Policies for Professionalization and Institutionalization.

Introducción

En las últimas décadas en América Latina se han desarrollado procesos de creciente institucionalización del sector cultural, tanto mediante la creación de nuevos organismos gubernamentales como de nuevas funciones y atribuciones. Si bien estos procesos fueron acompañados de actualizaciones y revisiones conceptuales no se dieron en la misma medida, porque no estuvieron seguidos de políticas de formación y profesionalización de los agentes que se desarrollan en el sector. Los cambios que se han presentado –entre ellos los vinculados con la ampliación del concepto y del campo de la cultura, las nuevas tecnologías y el espacio digital, los transformados espacios de sociabilidad– en los últimos años de fines del siglo XX y los suscitados en los primeros de este siglo requieren de nuevos e innovadores procesos de formación integrales y específicos.

El campo de la cultura que comprende e interpela a los diferentes habitantes del continente es multidimensional, heterogéneo, desigual, inserto en relaciones de poder y disputas; requiere de reflexiones críticas sobre políticas, planes, instrumentos y metodologías que se desplieguen en relación con la problemática de lo cultural en un sentido integral. En el contexto de las cuestiones señaladas, los profesionales, técnicos o agentes culturales que deben enfrentar a diario demandas de diferentes sectores, carecen muchas veces de herramientas cognoscitivas y de metodologías transformadoras para la intervención o intermediación en correspondencia con las realidades sociales de compleja resolución.

Desde esta perspectiva la formación de los actores del campo de la cultura, hacia las décadas de 1980-1990, tendió a construirse desde esa idea de expansión; sin embargo, se ha limitado al campo de la “gestión cultural”, brindando una formación que no necesariamente acompaña el proceso complejo que atraviesa este campo. Al tener en cuenta este contexto, en el presente artículo realizaremos un breve recorrido de los procesos de formación y profesionalización del sector cultural en Argentina y en América Latina, algunos debates en relación con este sector y describiremos la conformación del Instituto de Cultura Pública, con respecto del Ministerio de Cultura de la Nación Argentina como parte de un proceso reflexivo y crítico en relación con la temática.

Profesionalización y formación en el campo de la cultura

La preocupación por la formación para el sector cultural data en organismos internacionales desde mediados de los años 1970. En particular la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ha desarrollado encuentros y seminarios con esta temática, lo cual se plasmó en la Conferencia Internacional en Políticas Culturales para el Desarrollo (Estocolmo, 1998) con la intención de profundizar en el tema de la profesionalización, y lograr una mayor eficiencia en el sector cultural mediante programas de formación para especialistas nacionales, administradores y directivos culturales locales, nacionales, regionales y mundiales.

En este sentido existieron, y aún existen, iniciativas de los organismos en la articulación de programas de formación entre países iberoamericanos y diversas instituciones, por ejemplo véase el caso de la red *Iberformat* como iniciativa de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) y la promoción de diferentes instancias en gestión, patrimonio y turismo cultural vinculadas con las cátedras UNESCO.

En relación con los programas de formación en el ámbito gubernamental, una de las experiencias pioneras en América Latina fue la de México, que en los años 1980 inauguró el "Programa de formación y capacitación de promotores culturales", dirigido a los trabajadores de los organismos públicos que brindan este tipo de servicios. Esta experiencia se fortaleció institucionalmente en el año 2001 con la creación de la Dirección de Capacitación Cultural del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA), después se creó el Sistema Nacional de Capacitación y Profesionalización de Gestores Culturales que brinda instancias de formación y actualización certificadas oficialmente por la Secretaría de Educación Pública (SEP) de México.²

Entre los objetivos del Sistema Nacional están el capacitar, actualizar y profesionalizar a los promotores y gestores culturales para mejorar la calidad de los servicios culturales que prestan las instituciones públicas y privadas, comunidades y grupos independientes; esto estimula los procesos educativos y organizativos para el aprendizaje de marcos conceptuales, herramientas metodológicas y operativas, dominio de la planeación y la gestión de proyectos culturales. Uno de los rasgos interesantes de ese sistema es que logran articular actores e instituciones culturales

² Sobre los objetivos, fundamentación y programas de formación de la Dirección de Capacitación Cultural consúltese http://vinculacion.conaculta.gob.mx/prog_capcult_present.html

(públicas, privadas y universitarias) a través de diferentes subsistemas, estrategias y modalidades de formación. Además destaca que se hayan logrado institucionalizar la formación profesional, y que siga siendo sostenible.

En el caso brasileiro Antonio Rubim, A. Barbalho y L. Costa (2012) analizan que a partir de la década de 1970 existen registros vinculados con la profesionalización del sector, pero a través de términos más asociados con la administración de las artes. A partir de los años 1980 se vincularon con la idea de producción cultural, que empieza a tener un lugar central gracias a las leyes de incentivo o de mecenazgo. Los autores destacan que, aunque existen acciones puntuales de capacitación y perfeccionamiento en el área, el país careció de una política estructurada de formación en el sector, tanto en las vertientes más académicas como en las más profesionalizadas. Destacan, de todas maneras, que este hecho intenta ser revertido a través del desarrollo del Plan Nacional de Cultura (PNC) –fue elaborado en 2007– que tiene entre sus directrices la necesidad de la formulación e implementación de una política nacional para la formación en el sector de la “organización de la cultura”.

Al ser consultado acerca de la cuestión de la profesionalización y formación en el campo de la cultura A. Rubim expone:

Existe una preocupación muy grande por el campo de la formación en Brasil. No solamente las universidades han abierto muchos cursos en esa área, estimuladas por Secretarías y el Ministerio, sino que el propio Ministerio está implantando el Sistema Nacional de Cultura (SNC) donde existe una dimensión que es el Sistema Nacional de Formación Cultural. Fundamentalmente porque es una preocupación del SNC la formación de personas calificadas para trabajar en el mismo, para de esta manera garantizar su buen funcionamiento (2014).

Resulta interesante destacar, tal como menciona este autor, que dentro de las metas del PNC³ se encuentran algunas vinculadas con la cuestión de la formación y profesionalización del sector con diferentes especificidades.

Hay metas en relación con brindar perfeccionamiento profesional a docentes de arte de escuelas medias; expandir la oferta de cursos técnicos y profesionales en arte y cultura habilitados por el Ministerio de Educación; aumentar vacantes y becas de formación de graduación y pos-graduación en áreas relacionadas con la cultura; lograr la certificación profesional por parte del Ministerio de Educación de trabajadores de la cultura; aumentar la cantidad de personas capacitadas en cursos, talleres, foros y seminarios con contenido de gestión cultural, lenguajes artísticos y otras áreas de

³ As metas do Plano Nacional de Cultura. / Brasil. Ministério da Cultura. Apresentação de Ana de Hollanda e Sérgio Mamberti. – São Paulo: Instituto Via Pública; Brasília: MinC, 2012.

la cultura. Al atender a la concreción de estas metas se vuelve posible pensar en la construcción de un programa de formación y cualificación de profesionales para que los autores denominen los tres niveles fundamentales del área de organización de la cultura: la formulación de políticas, la gestión y la producción cultural.

En Argentina los procesos de formación para los agentes involucrados en la formulación, gestión y producción cultural han sido discontinuos y en su mayoría dejados en manos del sector privado y, en las últimas décadas, tomado por instituciones de formación públicas. El Estado en sus diferentes niveles (nacional, provincial y municipal) no ha desarrollado políticas de formación específicas para el sector, o por lo menos no de manera continua. Sin embargo, puede trazarse un recorrido de la creciente profesionalización. En un interesante trabajo Carlos M. Elía (2009) realiza un recorrido histórico en el cual identifica tres etapas en el proceso de profesionalización de la gestión y administración del sector cultural entre los años 1980 y mediados de la década de 2000.

Una primera etapa estaría marcada por el retorno democrático de 1983 hasta 1993, cuando la cuestión cultural se incorpora a las políticas públicas. Ese momento está ubicado por una expansión del horizonte del sector cultural, que ya deja de ser entendido solo en su vínculo con las bellas artes. Esta ampliación comienza a requerir un cambio en las administraciones de instituciones culturales, muchas de las veces conducidas por personas cuya formación era desarrollada en el mismo ámbito laboral, y también por gente vinculada con disciplinas artísticas.

El autor señala que en esa etapa se dieron experiencias de formación llevadas a cabo por el Fondo Nacional de las Artes (FNA) y el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP). Asimismo, como antecedentes de formación el autor también recopila experiencias provinciales desarrolladas durante los años de dictadura. Una segunda etapa ubicada de 1994 a 1999 se caracteriza por la realización de diferentes actividades esporádicas en diversas modalidades –encuentros, jornadas, seminarios, intercambios– con una función “capacitadora”, aunque no de manera institucionalizada o sistemática. Por último, un tercer momento es cuando surge a partir de 1999, identificado con la institucionalización de la formación, con el sistema universitario que demarca el campo y crean carreras y cursos de posgrado destinados a formar profesionales en gestión y administración del sector cultural.

Si bien la periodización puede ser discutida, es a partir de la década de 1990 cuando se marca un cierto consenso dentro de las instituciones de formación (sobre todo fundaciones y universidades privadas y, en menor medida, públicas) sobre la denominación del área como gestión cultural, orientada a la administración de

recursos culturales y gerenciamiento de proyectos culturales –noción que se vuelve hegemónica–.

Este proceso se da en correlación con la consolidación del proyecto neoliberal en América Latina, y también de la disciplina y el término gestión cultural en los países centrales que se replica a través de agencias, fundaciones y organismos internacionales. La gestión cultural como campo de formación se vio propiciada y promovida por esas transformaciones, pero también como hemos señalado por la visión asociada con la expansión de un asunto que se observaba como restringido en las instituciones.

De allí la proliferación de posgrados en gestión cultural que surgieron sobre todo en universidades y en organismos internacionales asentados en nuestro país, que generaron un interés inédito en diferentes sectores de la población: desde agentes de la cultura formados en esas áreas, pero también en otras disciplinas hasta actores no formados universitariamente que recurrieron a tecnicaturas o posgrados (sin requerimiento de títulos de grado) vinculados con esa formación. Otro rasgo de esa consolidación es la incorporación de la “gestión o administración cultural” como materia específica en carreras de grado vinculadas con las artes.

La gestión cultural enfatizó, tanto en Argentina como en otros países, dos asuntos: 1) la formación asimilada a la idea de “capacitación”; 2) la dilución del ámbito estatal-público en tanto proceso de política pública. La capacitación, citada entre comillas en este texto, conlleva una visión evolucionista de la formación que retrotrae a una definición arcaica de la cultura en su sentido antropológico, pues supone relaciones desiguales, poco reversibles. No obstante esto, siempre ha sido vista como la panacea que permitirá el cambio hacia lo mejor, y hacia un rol de carácter igualador –por ello suele pensarse estrechamente asociada a poblaciones vulnerables–. Asimismo, una visión asociada con el carácter verticalista y dirigista, donde la capacitación se constituya de arriba hacia abajo, siempre colocará al experto en un rol activo y generador de conocimiento, y al “otro” en un lugar pasivo de recepción acrítica.

El segundo punto –la dilución y omisión del ámbito estatal-público en los procesos formativos– dio lugar a una formación orientada a ámbitos privados o sociocomunitarios con una mirada, que muchas de las veces ha acotado la cuestión de la formación y profesionalización del sector cultural a las tareas de producción y gestión de programas y actividades culturales. Así, se formaron gestores con la idea misma de que quién debe ocuparse de la cultura puede ser, y debe ser, un “gerenciador” de ámbitos específicos como las artes, el patrimonio, las industrias culturales, etcétera.

En el ámbito público si bien se ha avanzado en procesos de institucionalización, en Argentina los programas de formación desde organismos gubernamentales fueron pocos y discontinuos. Creemos que una parte del proceso de consolidación e institucionalización del sector cultural no ha sido abordada en su complejidad, en tanto que para afrontar nuevos y mayores desafíos que impliquen la capacidad de diseñar, planificar y ejecutar políticas culturales se requieren de profesionales formados para estas tareas. Para una consolidación y profesionalización del sector cultural deben ser cuestionadas las bases de las prácticas formativas desarrolladas hasta el momento, y aportar nuevas miradas provenientes de diversas disciplinas que cuestionen el rol del trabajador de la cultura en la realidad latinoamericana.

A discusión lo que se conoce como gestión cultural/gestor cultural

Uno de los puntos interesantes en relación con la organización, los perfiles y la profesionalización del sector se refiere a la nominación de los trabajadores. Según Rubim (2008) una de las características de la reciente emergencia y ausencia de tradición en la conformación específica del campo disciplinario es la falta de sedimentación, incluso de su nominación. En un análisis crítico de los términos, la OEI (1998) analizó en uno de sus documentos que la irrupción del término "gestor cultural" ingresa en el discurso cultural de Iberoamérica a mediados de los años 1980, primero con una idea diferenciada de la actividad realizada por "animadores culturales", "administradores culturales" y "trabajadores de la cultura". Cada uno de esos términos tiene un contexto histórico de emergencia.

La noción de "trabajadores de la cultura" se identificó con una relectura de la obra gramsciana, en la cual se rompe la distinción entre trabajo material e intelectual que ha sido importante en América Latina, y también se ha vinculado con su potencialidad política. La noción de "animadores culturales" con un peso mayor en España que en América Latina asume el rol del profesional en su modalidad de animar y promover la actividad cultural en el territorio, otorgando herramientas de promoción social y comunitaria con un gran apoyo en su función pedagógica.

La expresión "gerentes y administradores culturales", con mayor peso en EEUU y Francia, da primacía a la estructura organizacional de las instituciones culturales, y tiene origen hacia los años 1970 cuando la cuestión cultural comienza a ganar espacio en las políticas y presupuestos públicos. En el caso francés ha tenido mayor presencia la categoría de administrador cultural, debido al rol tomado por el Estado en tanto burocracia estatal y en razón del protagonismo adquirido por el Ministerio de Cultura, una vez creado en 1959. Asimismo, esa noción también se vincula desde el sector privado a la necesidad de optimizar el gerenciamiento de las empresas culturales, con

mayor presencia en EEUU e Inglaterra, sobre todo en el ámbito de las industrias culturales y del rol tomado por el mercado.

Frente a estas denominaciones y el predominio del término gestor cultural, en dicho documento, se proponen tres líneas de reflexión en torno a la cuestión:

1. Entender la noción de gestión cultural de una manera que incluya a las denominaciones anteriores sin contradicción entre los términos.
2. Una visión que busca conservar las denominaciones anteriores, en tanto que la idea de gestor cultural expresaría una excesiva intromisión de lo económico en el aspecto cultural.
3. Una propuesta presente en los autores Néstor García Canclini y Martín Barbero, desde la cual se busca encontrar nuevas denominaciones acordes con las transformaciones del asunto cultural en las últimas décadas que estén vinculadas con la idea de praxis cultural.

Nos orientamos hacia la tercera propuesta, en tanto es imprescindible de acuerdo con las transformaciones y complejidades del ámbito. Pensar las prácticas desarrolladas por los trabajadores en términos de praxis cultural exige trabajadores formados con una visión crítica y política de la realidad sobre la cual intervienen, en este sentido resulta una propuesta orientada más hacia la definición de "trabajador de la cultura" gramsciana que hacia la idea de "gestor cultural".

En relación con los perfiles de los trabajadores del aspecto de la cultura, J. L. Mariscal Orozco (2006) plantea que las acciones que desarrollen los agentes en el sector cultural atañan a tres áreas: social, administrativa y artística. De esta manera para cada una de las áreas se requeriría un perfil profesional específico. En el área social el profesional desarrollaría un concepto de la cultura en términos ampliados, acompañando procesos de investigación, capacitación, desarrollo comunitario, etcétera; para ello la formación de esos profesionales debería darse en las ciencias sociales y humanas.

El área administrativa trabajaría en la infraestructura cultural, la administración y gestión de espacios, el desarrollo de proyectos, etcétera. También podríamos incluir aquí a los especialistas en legislación cultural. La formación en este caso sería de profesionales en las ciencias de la administración, económicas y jurídicas. Por último, está el área artística, donde los profesionales trabajarían como nexo entre lo artístico y la sociedad, desarrollando actividades de difusión, educación artística, producción, etcétera; en este caso la formación requerida sería en las diversas disciplinas artísticas.

Otro estudio que aborda la cuestión de los perfiles de los trabajadores en ámbitos de la cultura es de UNESCO (2005). En este se realizó un estudio de perfiles profesionales del personal cultural en América Latina y el Caribe, llevado a cabo por el Observatorio Cultural de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Los resultados de ese estudio muestran que las funciones y el perfil del trabajador –se mantuvo la nomenclatura de gestor cultural al referirse a trabajadores del ámbito– en cultura –en la práctica– está enmarcado por el interjuego de dos formaciones: la disciplinaria (técnica, artística, sociocultural) y la propiamente vinculada con la gestión. En relación con la trayectoria de los trabajadores de la cultura, el análisis concluye que se trata de trabajadores con algún tipo de formación profesional (en especial universitaria), quienes tienen, a su vez, algún tipo de formación especializada en artes o ciencias.

Un ejemplo de esto, en el caso local se ha hecho muy visible, son los estudiantes de artes (danza, música, artes escénicas, artes plásticas, etcétera), quienes también encuentran en la “gestión cultural”, asimilada como producción, un espacio de inserción laboral. Algo similar puede observarse en el caso de los diseñadores y comunicadores –carreras creadas en los años 1980, crecieron en los 1990 en ámbitos específicos como la moda, el diseño industrial, el diseño gráfico, el campo comunicacional, la publicidad, etcétera–, quienes suelen ser incluidos en el mismo sector (la organización del Bicentenario de 2010 en Buenos Aires fue un ejemplo en este sentido).

Por las particularidades del tema y lo novedoso de la disciplina en la construcción del perfil de los agentes vinculados con estos, Antonio Rubim, A. Barbalho y L. Costa (2012) identifican diversas maneras de entrada al espacio profesional de la organización de la cultura: sujetos que aprendieron y reflexionaron sobre su oficio en el ejercicio mismo del trabajo, aquellos que ya estaban trabajando y requirieron de una formación más sistemática; y otros que optaron por hacer cursos académicos sin experiencias prácticas anteriores, buscando una formación específica para esa área. En cualquiera de estos casos lo que subyace es la necesidad de profesionalizar un sector, el cual durante generaciones tuvo una formación práctica e intuitiva con base en la experiencia cotidiana.

Desde estas nociones en todas sus variantes se engloban tareas en el ámbito artístico-cultural: planificadores, gestores y productores de políticas y acciones culturales; agentes que actúan en la administración cultural, el gerenciamiento y la cooperación, la integración sociocultural, la promoción artística, la facilitación, el manejo del patrimonio y el turismo cultural, las relaciones interculturales, las industrias culturales y las artesanías, la producción y distribución de bienes y servicios

culturales, la formación de formadores, la información y los media, etcétera; se desarrollaron en diferentes organizaciones públicas o privadas en los niveles nacional, regional, provincial o municipal.

Lo cierto es que esta tipología si bien es útil para dar cuenta de lo diverso del sector, en la práctica cotidiana la demarcación no es tan nítida, y muchas veces al profesional del sector se le concibe como un agente que atraviesa y articula todas esas áreas; por esto la formación tiende a ser multidisciplinaria. En este sentido la ampliación de las demandas vinculadas con la cultura, que se extienden más allá de la gestión de las artes y el patrimonio, requiere de profesionales con una formación más amplia desde campos diversos.

Rubim y Barbalho concluyen, en relación con la formación necesaria para los trabajadores de la cultura de acuerdo con estos perfiles, que en ella deben confluir a través de los contenidos brindados una sólida formación político-cultural (glocal), una buena capacidad organizativa, un activo compromiso social y una predisposición para la iniciativa y la innovación. En relación con los aspectos académico-pedagógicos la atención debe estar puesta en la interacción entre teoría, análisis, procedimientos pedagógicos y modalidades de evaluación pertinentes.

Antecedentes y fundamentos de la creación del Instituto de Cultura Pública

En el contexto analizado, en el año 2013 se crea en Argentina, bajo la órbita de la entonces Secretaría de Cultura de la Nación (Ministerio de Cultura a partir de mayo de 2014) el Instituto de Cultura Pública (ICP) como organismo encargado de formar a los agentes culturales e investigar, asesorar y difundir asuntos relacionados con las políticas de la cultura pública. La creación del ICP buscó dar inicio a un espacio nuevo que involucrara el carácter formativo con el propósito de aportar herramientas teóricas y contenidos prácticos, en relación con los trabajadores de la cultura en sus diferentes niveles de gobierno. También tuvo el objetivo de producir procesos de investigación y reflexión crítica, además de actividades de transferencia y difusión.

En consecuencia, el objetivo fue la creación de un instituto innovador y pionero en sus características, en tanto procuraba generar sujetos activos, pensantes y reflexivos que puedan formarse, pero también co-producir nuevos conocimientos y contribuir a la realización de proyectos vinculados con la cultura pública. El ICP fue el resultado de un proceso de reflexión sobre ciertos conceptos y prácticas asociadas con la formación en el ámbito del sector cultural, y también fue resultado de un relevamiento y diagnóstico mediante el cual se detectaron necesidades, demandas y problemáticas del campo de la cultura pública en todo el país.

En este contexto el proceso de relevamiento y diagnóstico incluyó encuestas realizadas a los participantes del Congreso Argentino de Cultura en Chaco (2013), con la intención de conocer los intereses de funcionarios y trabajadores de la cultura de todas las provincias país. Los resultados de las encuestas realizadas mostraron inconvenientes, ausencias y necesidades en relación con las herramientas, tanto teóricas como prácticas para desarrollar y gestionar la institucionalidad y las políticas culturales en cada ámbito de aplicación. El instituto y sus diferentes áreas son el resultado de necesidades planteadas por los agentes culturales, quienes dieron cuenta de la relevancia de un espacio desde el cual formarse, reproducirse como parte de la cultura, generar redes de intercambio entre las diferentes instituciones y lugares, y producir procesos de investigación crítica sobre fenómenos culturales nacionales y locales.

La búsqueda de antecedentes se completó a través de un rastreo, tanto a nivel latinoamericano como nacional, de espacios institucionales, ámbitos de formación de posgrado y de investigación vinculados con la cultura. Ese relevamiento reflejó la relativa ausencia de ese tipo de institutos creados, organizados e implementados desde el Estado. Asimismo, permitió reconocer que la proliferación de ámbitos de formación de posgrado en áreas vinculadas con la cultura se encuentra acotada con el mundo académico, así como al sector privado mediante el desarrollo de cursos, especializaciones, posgrados o maestrías estrechamente vinculados con la temática de la "gestión cultural".

Primer año de funcionamiento. Programa de Formación de Posgrado

Durante 2014 fue primer año de funcionamiento del ICP. Se desarrolló el Programa de Formación de Posgrado, de un año y medio de duración, destinado a trabajadores de la cultura pública de todo el país. Este programa aspiró a retomar la formación de los agentes que son claves para el sector cultura, en particular a quienes ya trabajan en dicho ámbito. También aspiró a responder a los requerimientos que plantean las realidades latinoamericanas y a situar en el ámbito de la escena pública la esfera de la cultura para contribuir a procesos sociales cada vez más democráticos.

La formación buscó, de ese modo, trascender el sentido de la "inercia cultural": la cultura como objeto pasivo y sus sentidos acumulativo y cuantitativo. Al atender a las exigencias actuales del ámbito de la cultura pública el Programa de Formación de Posgrado tuvo como objetivos específicos:

- Formar a los participantes en el diagnóstico, la evaluación y el análisis de las políticas públicas culturales a través del aprendizaje de distintas metodologías.

- Proponer y aportar una formación desde una perspectiva multi/transdisciplinaria que permita otorgar a los trabajadores de la cultura la doble competencia –gestor polivalente y especialista de la cultura–, necesaria para satisfacer las exigencias actuales del ámbito de la cultura pública.
- Otorgar los instrumentos necesarios para el reconocimiento y el análisis de los cambios y las evoluciones, en relación con la producción de conocimientos y metodologías propios de los distintos sectores de la cultura.
- Brindar una capacidad de análisis vinculada con las problemáticas contemporáneas, con el objetivo de enfrentar los asuntos de la cultura desde un sentido integral: socio-económico, político-ideológico y cultural.
- Contribuir a la generación de redes de intercambio profesionales y de los trabajadores del campo de la cultura para proponer e implementar iniciativas y planes relacionados con problemáticas locales y regionales compartidas, y con intereses y objetivos comunes.

Para el cumplimiento de estos objetivos el plan de estudios ha sido diseñado a partir de la complementariedad y tensión teoría-práctica, y estructurado en dos áreas constituidas en relación con dos perfiles de seminarios: teóricos y específicos. Estas dos áreas responden al perfil general del posgrado: la necesidad de jerarquizar la profesionalización (demanda surgida de los propios trabajadores de la cultura que se desempeñan en nuestro país), sin omitir la necesidad de brindar espacios de carácter teórico.

Para el desarrollo de la primera cohorte se llevó a cabo una convocatoria y proceso de selección de 50 candidatos, quienes se desempeñaran en organismos de cultura en diferentes niveles de gobierno, logrando una representación de dos candidatos por provincia. Los candidatos seleccionados participarían del proceso formativo de modalidad semipresencial, garantizándoseles los gastos de alojamiento y traslado para el curso presencial de dos días al mes, y un seguimiento mediante plataforma virtual. Se consideró para el proceso de selección, tanto la formación de cada candidato como su capacidad de replicar la experiencia; también se advirtió su trayectoria profesional en el ámbito de organismos públicos de cultura.

Una vez seleccionados los candidatos y durante el primer seminario presencial fue realizada una consulta sobre las expectativas en relación con la formación y los contenidos, herramientas y otras motivaciones, lo cual nos permitió conocer y reconocer un panorama diverso y heterogéneo. La primera cohorte destacó, entre sus

expectativas de formación en relación con los contenidos teóricos, profundizar en corrientes de pensamiento relacionadas con la cultura y su impacto en la implementación de políticas públicas culturales; profundizar en los diferentes conceptos de cultura, aportes teóricos que contribuyan a reflexionar de manera crítica; desarrollar una mirada pública, nacional y latinoamericana. Asimismo, dentro de las expectativas mencionadas se planteó que los conocimientos teóricos pudieran servir de apoyo al trabajo diario y ser una herramienta para el análisis crítico de las necesidades locales.

En relación con las herramientas prácticas que los agentes demandaban al programa de formación, estas consistían en lograr una especialización; ejercitar en torno a proyectos concretos ciertos aspectos inherentes a la gestión; trabajar en estrategias prácticas que discutan y transformen las políticas culturales hegemónicas; conocer y adquirir herramientas que potencien el trabajo horizontal entre las instituciones y la comunidad. También se hizo hincapié en la necesidad de que el posgrado acompañe el desarrollo de nuevos proyectos; se alienten proyectos de construcción participativa y comunitaria; busquen nuevas fundamentaciones y procesos de evaluación de prácticas culturales.

Otro de los aspectos relevados, resultó uno de los pilares al momento de pensar ese espacio institucional, fue la posibilidad de generar un espacio de intercambio entre agentes que se desempeñaran en el ámbito de la cultura pública y la posibilidad de generar redes, conocimientos compartidos y articulaciones. En este sentido las expectativas mencionadas por los alumnos fueron que el posgrado brinde la posibilidad de generar proyectos conjuntos con otros colegas, construya una red sostenible de acciones integrales que pueda tratar asuntos y problemáticas comunes, y conozca experiencias de trabajo de las distintas regiones del país.

Como hemos señalado al comienzo de este texto, el ICP se constituyó por, para y con los trabajadores de la cultura pública del país y de la región latinoamericana, pensando en la formación de ellos más allá de la clásica antinomia desde la cual se conformó el ámbito educativo: educación-trabajo o teoría-práctica. Durante ese año y medio quienes han sido seleccionados para participar del Programa de Formación de Posgrado no solo obtuvieron encuadres conceptuales de relevancia y contemporáneos, sino que también circularon por diferentes sedes y equipamientos culturales del Ministerio y algunos dependientes de otros ministerios.

Este carácter de itinerancia produce un tipo de formación con el aula y más allá de esta: la elección de distintas sedes –Casa del Bicentenario, Casa del Fondo de las Artes, Museo Malvinas, Biblioteca Nacional, Instituto Perón, Centro Cultural Haroldo Conti, Casa de la Cultura de la Villa 21, Radio Nacional– sirve a los fines de esa

articulación entre teoría y práctica, pues directores o trabajadores de esos lugares se suman al espacio de formación teórica con elementos propios de la administración y gestión cultural de cada una. En relación con ese punto, los alumnos lo destacaron positivamente: "Considero muy acertada la elección de los espacios donde se dictaron los seminarios, las visitas guiadas y las entrevistas con distintos directivos de esos ámbitos que nos brindaron un amplio y claro panorama sobre la gestión institucional de suma utilidad para nuestra práctica cotidiana"; "Resalto lo enriquecedor de transitar los seminarios en distintas instituciones de cultura pública, porque me ha brindado no solo la posibilidad de conocerlos, sino también la posibilidad de tener una charla con sus directores y trabajadores; ha sido de un gran potencial para nutrir nuestra experiencia."

La evaluación de la experiencia de formación es muy positiva, tanto por parte del equipo del ICP como por parte de los alumnos y alumnas que formaron parte. Una síntesis de los datos elaborados proporciona indicadores alentadores en relación con la asistencia y permanencia de los alumnos durante todo el proceso de aprendizaje. En términos didáctico-pedagógicos se evidenciaron indicadores muy positivos en relación con el proceso enseñanza-aprendizaje, tanto en niveles conceptuales como en la adquisición de herramientas teórico-metodológicas que el alumnado pudo aplicar en los trabajos finales y sobre todo, en el trabajo correspondiente al Seminario de Taller de Proyectos.

Los alumnos y alumnas pudieron integrar una mirada más compleja desde lo conceptual hacia las acciones y actividades propias de la gestión que aplican en sus territorios. De esta manera, las propuestas de trabajo y de intervención se vieron enriquecidas, complejizadas y abrieron nuevas perspectivas de intervención y aplicación en el trabajo diario. Para ilustrar este proceso uno de los alumnos mencionó: "el cambio en mi desempeño como gestor público en cultura ha sido notable, ya que al incorporar contenidos actualizados y una nueva mirada teórica en numerosas actividades, advierto una mejoría en la calidad de la gestión. Al día de hoy puedo decir que las acciones comienzan a tener un estudio 'teórico' que lo respalda y que en muchos casos tuve que modificar."

Un punto valorado fue la diversidad de los enfoques teóricos desarrollados por los docentes:

Lejos de ver las miradas de distintos docentes como contradictorias y que interfieren en la coherencia de una posible "línea" de la Maestría, creo que fue un gran acierto el convocar a docentes que nos generen espacios-tiempos en los que la duda nos asalte más que las certezas, que nos permitan ver en profundidad y con enorme rigor que una misma cosa (la cultura misma) se puede mirar, comprender y analizar desde ángulos muy diferentes.

Los objetivos del programa y las expectativas iniciales de los alumnos convergieron en la posibilidad de elaborar un tipo de conocimiento teórico-práctico, donde los conceptos se pensarán en estrecha relación con las realidades territoriales y, a su vez, donde las propias prácticas fueran abordadas y repensadas desde diversas herramientas conceptuales:

Esta experiencia contribuyó a subsanar errores del sentido común y cuestionar la naturalización de algunos significados de lo cultural y sus aplicaciones al campo político. También (y lo fundamental) gracias a los contenidos pude entender desde dónde miraba, desde qué lugar construía los significados de mi propia experiencia y sobre todo de qué modo, en el marco de que estructura y hacia dónde me dirigía. Desde un cargo de decisión en mi ciudad, como me tocó ocupar, la maestría fue una experiencia sumamente útil, ya que pude aplicar muchos de los conocimientos a la práctica cotidiana.

Uno de los puntos interesantes es que de entre las reflexiones surge la importancia de modificar ciertas prácticas pedagógicas hacia formatos más participativos y más activos por parte de los estudiantes. Este punto marca un aspecto de la formación donde el alumno es un trabajador de la cultura. El desafío es profundizar este tipo de experiencia, logrando desarrollar prácticas, metodologías y pedagogías que atiendan a los problemas prácticos del oficio, la reflexión teórica y también la capacidad del trabajo en red en el desarrollo de los proyectos.

En este sentido el trabajo en red y la posibilidad de articular futuros proyectos y nuevas instancias de políticas culturales entre el alumnado fue uno de los puntos más valorados de la experiencia de formación. Una de las alumnas menciona al respecto:

El vínculo logrado con los compañeros de la maestría ocupa un lugar fundamental en el proceso, vínculo que nos ha permitido también incorporar nuevos conocimientos a través de experiencias compartidas, teniendo la posibilidad de conocer metodologías y estrategias de acción que difieren totalmente según el territorio donde se ejecuten. También se crean y fortalecen los contactos institucionales, se incentiva el trabajo colectivo compartiendo realidades afines.

El trabajo en red se presenta entonces como un posible objetivo político y social de la experiencia de formación, pero también como un objetivo pedagógico. Uno de los aspectos interesantes es pensar cómo articular y dar herramientas para fortalecer estos procesos. Desde los mismos alumnos surgieron algunas propuestas interesantes en ese sentido:

Realizar mesas de debate e intercambio entre los compañeras y compañeros, desarrollando un análisis de las políticas culturales que desarrollan las instituciones

y organizaciones donde nos desenvolvemos; la posibilidad de formarnos como equipos de trabajo para algún proyecto específico; organizar jornadas de debate de políticas públicas de cultural; impulsar instancias de participación que dependan del IPC que puedan ser realizadas en nuestras ciudades/provincias; etcétera.

En relación con este último punto, y repensando hacia la idea de sustentabilidad de los procesos, aparecieron como inquietudes la posibilidad de continuar con el trabajo entre los estudiantes. En este sentido cabe aclarar que muchos de ellos han desarrollado articulaciones desde sus propios lugares de trabajo. Lo que se propone como un nuevo espacio experiencial es la posibilidad, por ejemplo, de "foros o red de trabajadores o algún evento periódico que nos vuelva a reunir alguna vez por año para traer ponencias y seguir en contacto, además de generar un espacio académico y experiencial; o la posibilidad de consolidar algún proyecto federal con este grupo que tenga continuidad una vez que culminemos la formación".

Conclusiones

En el presente artículo hemos buscado dar cuenta de la realidad compleja que atraviesa la formación y profesionalización de la cultura en América Latina, específicamente en Argentina. Creemos que la formación de trabajadores de la cultura, de acuerdo con la perspectiva de la cultura pública, aporta en nuevas formas de producir, de aplicar los conocimientos, de generar ideas, de implementar prácticas culturales innovadoras. Implica articular cultura y política, y pensar las políticas de la cultura como políticas públicas, incluyendo nuevos conocimientos y herramientas en pos de llevar adelante debates públicos y participativos para producir trabajos colaborativos. Desde esta perspectiva el IPC contribuye a la formación de agentes capaces de participar de la vida pública de forma consciente y activa, como una de las acciones y desafíos más importantes de la cultura pública.

Pueden trazarse ciertas generalidades en relación con la trayectoria de la formación de los actores de la cultura, abordada desde un encuadre que tendió a construirse desde la idea de expansión del horizonte de la cultura que, sin embargo, se ha limitado al ámbito de la gestión cultural, brindando una formación que no necesariamente acompañó el proceso complejo que atravesaba ese ámbito. Este proceso en el contexto de gobiernos neoliberales en la región tendió a la despolitización de la formación y de las intervenciones de los trabajadores de la cultura, limitándose muchas veces a la formación de productores, gestores o gerencadores. En cierto punto esta expansión del horizonte de la cultura, vinculado con un concepto antropológico y de las nuevas prácticas que se incorporaban a la escena de "lo cultural", no tuvo su correlato en la profesionalización y formación del

sector con el impacto que esto tiene, sobre todo al pensar en la implementación de políticas públicas de la cultura.

De esta manera se consolida como una creciente necesidad la ampliación de un proceso reflexivo, crítico y conceptual, sobre qué entendemos por cultura, cultura pública y sobre políticas culturales en la realidad latinoamericana. Este proceso solo puede ser llevado a cabo mediante una mayor y mejor formación de los trabajadores de la cultura pública, quienes atiendan a la realidad compleja y heterogénea donde desarrollan sus prácticas. Las experiencias como las llevadas a cabo por el Instituto de Cultura Pública se orientan en esa dirección. Todo esto se complementa con el contexto anteriormente analizado de los procesos de formación y profesionalización del sector cultural en Argentina y América Latina, los cuales reflejan la relativa ausencia de este tipo de institutos creados, organizados e implementados desde la administración pública (nacional, provincial y municipal).

En este sentido la formación de trabajadores de la cultura con la perspectiva de la cultura pública aporta en nuevas formas de producir, de aplicar los conocimientos, de generar ideas, de implementar prácticas culturales innovadoras. Implica articular cultura y política, y pensar las políticas de la cultura como políticas públicas, incluyendo nuevos conocimientos y herramientas en pos de llevar adelante debates públicos y participativos con el objeto de producir trabajos colaborativos. Desde esta perspectiva el IPC contribuye a la formación de agentes capaces de participar de la vida pública de forma consciente y activa, como una de las acciones y desafíos más importantes del campo de la cultura pública.

Referencias

- Barbalho, A. y L. Costa (2012). Formación en la organización de la cultura: la situación de América Latina. *PragMatizes-Revista Latino Americana de Estudos em Cultura*. Río de Janeiro, Brasil: Universidad Federal Fluminense, 2, 2, marzo, pp. 125-149.
- Calabre, L. (2008). Profesionalización en el campo de la gestión pública de la cultura en los municipios brasileros: un cuadro contemporáneo. *Revista Observatorio Itaú Cultural*. San Pablo: Itaú Cultural, n. 6 (jul/sep), pp. 66-73.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2012). *Los estados de la cultura. Estudio sobre la institucionalidad cultural pública de los países del SICSUR*. Santiago, Chile.

- Cunha, M. H. (2003). Formación del profesional de cultura: desafíos y perspectivas. En Leonardo Brant, (comp.) *Políticas culturales*. Manole.
- Elía, C. (2009). La formación profesional para la gestión y administración en el sector de la cultura argentina. En *Aportes para el Estado y la administración gubernamental*, 23. Buenos Aires, Argentina: Políticas Culturales, pp. 107-118.
- Instituto de Cultura Pública. Recuperado de <http://icp.cultura.gob.ar>
- Martinell Sempere, A. (2001). *La gestión cultural: singularidad profesional y perspectivas de futuro*. Cátedra UNESCO de Políticas Culturales y Cooperación.
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) (1998). *Conceptos básicos de administración y gestión cultural*. Madrid, España: OEI.
- Mariscal Orozco, J. L. (2006). Formación y capacitación de los gestores culturales, en *Apertura*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara. 4, 6, pp. 56-72.
- Rodríguez, L. (2009) Gestión cultural y sus ejes temáticos. En M. Curvello y otros (comp.), *Políticas Públicas de cultura del Estado de Río de Janeiro: 2007-2008*. Río de Janeiro, Brasil: Universidad del Estado de Río de Janeiro (UERJ)/Decult.
- Rubim, A. A. C. (2007). Políticas culturales en Brasil: tristes tradiciones, enormes desafíos. En A. RUUBIM y A. BARBALHO (comp.) *Políticas culturales en Brasil*. Salvador, Brasil: EDUFBA.
- Rubim, A. A. C. (2008). Formación en organización de la cultura en Brasil. *Revista Observatorio Itaú Cultural*. San Pablo, Brasil: Itaú Cultural, 6 (jul/sep.), pp. 47-55.
- Rubim, A. A. C. (2014). Entrevista realizada durante el Seminario Cultura y Política del Instituto de Cultura Pública. Buenos Aires, Argentina. 12 de septiembre.
- Schargarodsky, H. (2005). Estudio de perfiles profesionales del personal cultural en América Latina y el Caribe. En *Formación en gestión cultural y políticas culturales. Directorio Iberoamericano de Centros de Formación*. UNESCO/OEI/Iberformat, pp. 17-26.