



Un perfil del gestor cultural profesional en América Latina y el Caribe: Su relación con la formación en gestión cultural¹

Héctor Schargorodsky
*Observatorio Cultural
Buenos Aires*

¹ Artículo concedido por el autor al Portal Iberoamericano de Gestión Cultural para su difusión a través del Boletín GC. El escrito está basado en la investigación que el Observatorio Cultural realizó para UNESCO.

Presento aquí un resumen del estudio sobre perfiles culturales profesionales en América Latina y el Caribe, que el Observatorio Cultural de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires realizó a pedido de UNESCO en el año 2002. Basado en sus conclusiones, y a partir de mis propias experiencias en el campo de la gestión cultural, me permito exponer algunas cuestiones sobre la evolución futura de la formación en gestión cultural en Argentina.

El estudio, que esperamos sea publicado durante este año, se proponía investigar sobre el perfil del gestor cultural profesional en la región. Como se sabe, estamos hablando de relevar situaciones que conciernen a más de 350 millones de habitantes desde la frontera norte de México hasta el cabo de Hornos, abarcando asimismo las islas del Caribe. Son 22 países continentales más tres que ocupan las mayores islas del Caribe, a los que se agregan los demás territorios insulares de pequeña extensión. Hay en la región fuertes influencias y tradiciones españolas, portuguesas, inglesas y francesas y, en menor medida de otros países europeos que coexisten con las culturas originarias. A estos deben sumarse las nuevas oleadas inmigratorias provenientes del sudeste asiático y de diversos países africanos. El resultado es una región con sociedades de una gran riqueza y una gran diversidad cultural. Están representadas allí todas las razas y se hablan numerosas lenguas aunque con predominio del español. En ese contexto donde predomina la heterogeneidad, una de las principales características que resulta común a los países de la región, es que todos ellos comparten el rótulo de “países en desarrollo”.

Dado que la propuesta inicial del estudio requería elaborar los distintos perfiles del gestor profesional, en un tiempo estipulado y con una cantidad de recursos limitada, se decidió acotar la investigación dirigiéndola a profundizar acerca de aquellos puestos de trabajo que un grupo de informantes claves especialmente seleccionado, juzgara como de mayor relevancia. Los informantes provinieron de diferentes países. Nuestra consulta preguntó, entre otros aspectos, acerca del nivel

de formación profesional del gestor, de su incidencia en el campo cultural local y nacional en sus respectivos países, sobre el reconocimiento social, y sobre la existencia de otras funciones de gestión cultural que pudieran resultar contenidas en su propia labor. Como resultado de la consulta, se decidió trabajar en la construcción del perfil correspondiente a la función de Dirección/Conducción de instituciones productoras de bienes y/o servicios culturales en los principales centros urbanos de la región.

Llegamos a esta síntesis ante la imposibilidad de abordar el conjunto de las posibles combinaciones de características y especificidades ya sea de orden regional, cultural, étnico, de urbanización, etc. Lo cual determinó la elección de fuentes de información que, aunque restringidas en número, nos permitieran una aproximación a lo que apriorísticamente subyace como requerimiento de competencias comunes al conjunto de los profesionales de la gestión cultural. Así fue que, en las diversas etapas de la investigación, realizamos una cuidadosa selección de informantes. Estos debían acreditar: una dilatada experiencia en la gestión cultural, un profundo conocimiento los requisitos que deben cumplimentar los profesionales de la cultura, y de las tareas que desarrollan.

De ésta manera se intentó la detección del núcleo duro de competencias de los gestores culturales, a pesar de no haber indagado directamente todos los diversos tipos de gestores, instituciones y contextos - y sus subsecuentes especificidades- que se presentan en la realidad de América Latina y el Caribe.

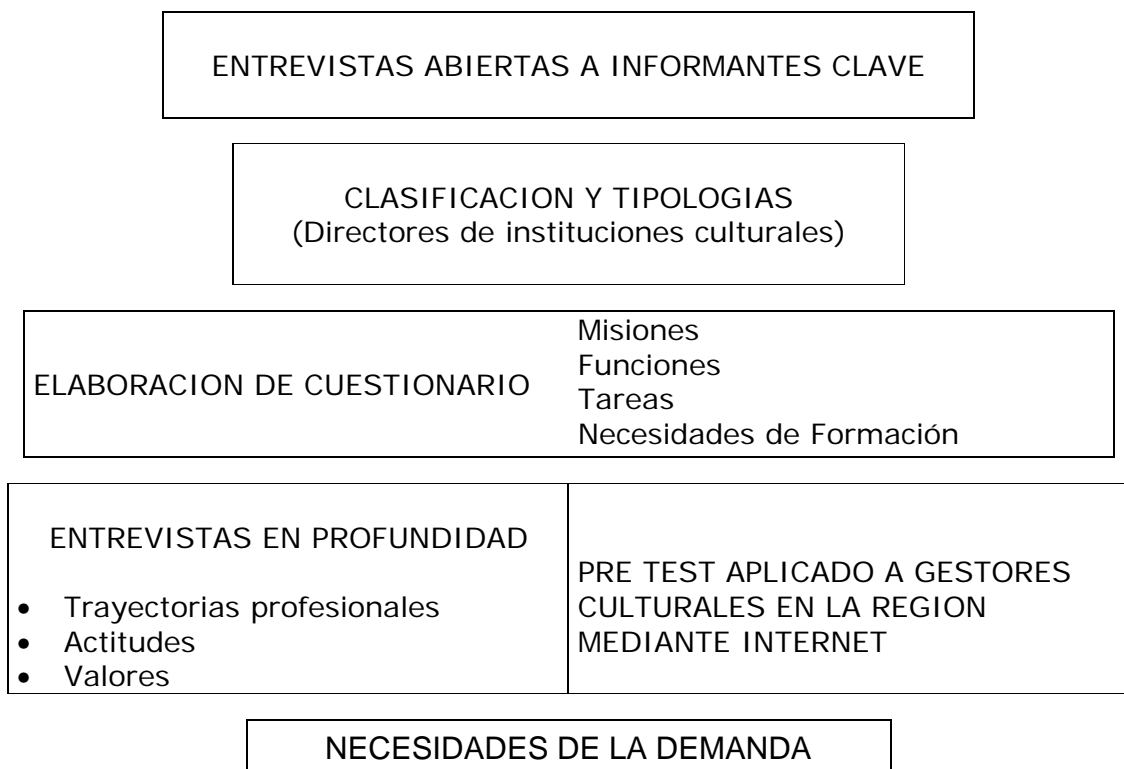
El carácter de este estudio es, como puede deducirse de lo expuesto, exploratorio. Se trata de un primer estudio, que abre y allana el territorio para otras investigaciones, y propone nuevos instrumentos de indagación que podrán utilizarse en futuros estudios sistemáticos, de mayor complejidad y/o de mayor profundidad sobre ésta misma problemática. Es de esta forma, de acuerdo a nuestra perspectiva, que se terminarán de definir los perfiles profesionales de los gestores culturales en la región, en todas sus dimensiones y complejidades. En el

caso del perfil buscado, la bibliografía disponible y la información obtenida del cuestionario permitieron establecer que:

- a. por tratarse de perfiles profesionales, la oferta de formación en gestión cultural en el sistema de educación formal de cada país resultaba un componente constitutivo fundamental.
- b. además de relevarse el conjunto de conocimientos y habilidades necesarias para ejercer la función debían incluirse los valores y las trayectorias profesionales que la misma ponía en juego.
- c. el perfil buscado se pondría en evidencia al contrastar la oferta formativa con el conjunto de demandas solicitadas por el mercado.

Para relevar las necesidades de formación (demanda) se procedió según el siguiente esquema, que indica (de arriba hacia abajo) el orden en que fue realizada cada etapa:

DETERMINACION DE LA DEMANDA



Para relevar la oferta de formación se procedió según el siguiente esquema, que indica (de arriba hacia abajo) el orden en que fue realizada cada etapa:

DETERMINACION DE LA OFERTA

CONSTITUCION DE LA BASE DE DATOS

<p>CONSULTAS CON INFORMANTES CLAVE (método bola de nieve)</p> <ul style="list-style-type: none">• Responsables sectoriales por país• Instituciones oficiales (Ministerios de Cultura o equivalente)• Representaciones diplomáticas de países de la región en Argentina	<p>BUSQUEDA MEDIANTE INTERNET</p> <ul style="list-style-type: none">• Búsqueda mediante palabras clave• Análisis de buscadores locales por país• Registro del sistema universitario por país
--	--

LISTADO DE INSTITUCIONES DE FORMACION EN GESTION CULTURAL POR PAIS²

ANALISIS DE PROGRAMAS, CONTENIDOS, REQUISITOS Y CONDICIONES DE ADMISION, CURSADA Y EGRESO

DETERMINACION DE LAS DIMENSIONES A COMPARAR

(Aportes teóricos para la reflexión sociocultural, instrumentos de análisis de la realidad, bases jurídicas y económicas, políticas socioculturales, planificación, programación y gestión, gestión de recursos humanos, conocimiento de áreas disciplinares, conocimientos técnicos específicos)

CONSTRUCCION DE TABLAS COMPARATIVAS

² Número de carreras de gestión cultural de nivel universitario relevadas en la región

PAISES	CANTIDAD DE CARRERAS
ARGENTINA	11
BRASIL	4
CHILE	5
COLOMBIA	7
CUBA	2
ECUADOR	4
MEXICO	5
PERU	3
VENEZUELA	1

El estudio se presentó en cuatro capítulos, a saber:

Capítulo 1. Refiere al encuadre teórico conceptual y a la metodología empleada.

Capítulo 2. Aborda la demanda de formación, analizando las informaciones obtenidas mediante cuestionarios cerrados y entrevistas abiertas a informantes claves.

Capítulo 3. Describe y analiza la oferta de cursos y programas existentes en gestión cultural, relevados mediante una búsqueda exhaustiva de lo publicado en Internet.

Capítulo 4. Plantea conclusiones que intentan responder a los interrogantes anteriormente.

A éstos capítulos se agregó, un anexo documental y otro instrumental y las referencias bibliográficas.

Sus principales conclusiones son las siguientes:

- Debe ponerse de relieve que, aún trabajando dentro de la línea de desarrollo de la producción cultural, resulta necesario investigar las variaciones que presenta el sector, no sólo en cuanto a la especificidad de las funciones institucionales (producción, manejo de patrimonio, administración y financiamiento) y tipos de gestores (administradores, productores, planificadores) sino también por las especificidades encontradas en la producción cultural (edición, cine, industrias del espectáculo, turismo, preservación del patrimonio, etc.) con lo cual la construcción de perfiles se revela como un programa de investigación complejo, constituido por proyectos que respeten tales especificidades.
- El perfil tipo examinado, expresado por agregación como competencias generales, está enmarcado por el interjuego de dos formaciones: la técnico-artística y la propiamente gestonaria. Por tanto, la gestión cultural es concebida como una especialización dentro de un largo proceso de profesionalización que comienza con el dominio de las competencias técnicas o artísticas específicas.
- En los hechos, el campo ocupacional, desde la perspectiva del desarrollo de la cultura presenta tantas familias ocupacionales como sectores de la cultura existen con sus características específicas. La construcción de los perfiles demandables exigirá, no sólo la aplicación de modelos metodológicos como el aquí usado para cada sector y familia ocupacional a nivel nacional y local, sino también la observación directa en el campo. Esta permitiría confrontar los puntos de vista y las opiniones con las prácticas realmente existentes, el

mercado ocupacional del sector y los modelos organizacionales reales de las distintas instituciones culturales.

- Las diferencias parciales expuestas no inhabilitan los resultados generales ya encontrados, sino que los especifican y establecen sus variaciones, en particular en cuanto a las competencias generales, a los saberes y a las necesidades de formación.
- No existe un total acuerdo sobre que áreas y aspectos conforman el sector cultural. El uso de una tipología de funciones institucionales no elimina el hecho constatable de la tensión entre una perspectiva de desarrollo cultural orientada al mercado y una perspectiva de la cultura como factor del desarrollo social. Aunque en este estudio se encontró, en el análisis de la oferta, que cierta primacía de la primera perspectiva era compensada por intentos de equilibrar ambas posturas. En las necesidades de formación aparecen claros los aspectos más gerenciales de la gestión, fundamentalmente en cuanto a la planificación estratégica y el manejo y búsqueda de recursos, imprescindibles en una gestión social de los proyectos. La oferta se construye, en correspondencia con la demanda, en el interjuego de dos aspectos formativos: la disciplinaria (técnica, artística, sociocultural) y la propiamente gestiona. Los programas intentan contemplar estos aspectos y las carreras exigen requisitos de admisión que contemplen experiencias y formación previa.
- Hasta donde se ha podido indagar con el procedimiento utilizado, la oferta presenta un alto grado de diversificación que se corresponde con la complejidad que caracteriza el campo cultural, como se ha dicho mas arriba. La indagación sobre las necesidades de formación y la oferta de formación reveló, en los casos analizados, un acuerdo entre las dimensiones de esas necesidades de formación y los contenidos de los programas de formación.

- La oferta de formación se ubica dentro del plano post profesional y en los niveles de postgrado, los casos contrarios no son significativos en el volumen estudiado.
- La formación inicial (correspondiente al grado) no está determinada y, a nuestro parecer, merece ser objeto de un análisis particular que permita delimitar las incumbencias profesionales: si es que existen, cuales son y si son necesarias. Las propuestas de tecnicaturas y licenciaturas, además de escasas, presentan en varios casos requisitos de experiencia laboral para la admisión. Tampoco resulta claro qué competencias generales debe adquirir el técnico en gestión cultural o el licenciado. Asimismo, y de acuerdo a la información obtenida, la formación de promotores, animadores y educadores culturales se presenta con poca claridad en cuanto a las “competencias específicas” que deberían poseer en cada caso.
- En cuanto a los requisitos de acreditación y titulación, en la mayor parte de los casos demandan la presentación de un “proyecto cultural”. Sólo en uno o dos casos se habla de períodos de pasantía, es por ello que son interrogantes abiertos los balances entre la teoría y la práctica

De lo expuesto se deduce que resulta prioritario que las instituciones formadoras establezcan vínculos permanentes con las instituciones productoras de bienes y servicios culturales para determinar las competencias necesarias al desempeño en gestión cultural, atendiendo las características específicas de cada área.

Finalmente, me voy a referir brevemente a dos cuestiones que estimo serán centrales en el desarrollo futuro de la gestión cultural en Argentina, y probablemente tengan su reflejo también en la región MERCOSUR.

La primera es el fuerte impulso que estimo darán a la profesionalización de la gestión en el campo cultural los egresados del sistema de educación formal. En los

últimos 5 años las universidades de la región han comenzado a ofrecer carreras y títulos en Gestión Cultural o con denominaciones equivalentes. Al ser esta incorporación muy reciente, su impacto sobre el terreno concreto aún no resulta significativo, pues hay muy pocos egresados y solo parte de ellos ha logrado insertarse laboralmente en el campo. Sin embargo, estas carreras han promovido la realización de foros, encuentros, cursos breves y conferencias sobre distintos aspectos de la gestión cultural, contribuyendo así a la actualización de conocimientos y a la capacitación permanente de los gestores. Estas actividades, que se incrementan año a año, han traído como consecuencia un mejoramiento en la calidad de la gestión o, al menos, la conciencia de la necesidad de una tendencia hacia ello. Pienso que, en el futuro próximo, el contar con gestores profesionales avalados por instituciones universitarias resultará seguramente un factor de presión hacia los poderes públicos para el más rápido tratamiento de los problemas del campo, y para una real incorporación de la cultura a la agenda gubernamental. En definitiva, nos encontramos recorriendo el camino hacia la profesionalización de la gestión en el sector cultural y, en ese tránsito, el aporte del sistema universitario debiera constituirse en uno de los factores más relevantes. No solo en cuanto a las actividades de formación, sino también en la producción de información a través de la investigación.

La segunda cuestión, que me limitaré solamente a presentar en forma de preguntas, se refiere a ciertas tensiones que suelen aparecer con frecuencia en los programas de formación y, como consecuencia natural, en el propio ejercicio profesional de la gestión cultural, y cuya evolución incidirá en cierto modo sobre la definición de los perfiles profesionales.

La primera de ellas está relacionada con la manera de abordar los problemas que aparecen en la gestión. Se plantea aquí la existencia o no de una especificidad estructural y/o dinámica de las organizaciones del sector cultural. En otras palabras, los problemas organizacionales y de gestión de las organizaciones del campo cultural, ¿pueden resolverse a partir de las teorías generales de la



administración o resultan de un carácter tal que requieren de nuevos desarrollos teóricos? Y si las teorías vigentes son aplicables ¿resultan igualmente aplicables los métodos y los instrumentos para resolver sus problemas de gestión? Resulta evidente que según sea la posición de la cual se parta, los programas de formación serán diferentes y, por ende, lo mismo sucederá con los profesionales formados a partir de ellos.

La segunda tensión reconocible nace a partir de las diferentes concepciones acerca del campo cultural y de la cultura en particular. Sin entrar en el análisis acerca de la polisemia del término, la observación de los programas de formación vigentes permite distinguir claramente entre quienes ponen el énfasis en la cultura como un valor agregado a los productos dirigidos al mercado de bienes y servicios, y quienes consideran a la cultura en primer lugar como un factor de desarrollo social asimilándolo de una u otra manera a la educación. Parece claro desde esta posición distinguir un sector comercial de la cultura de un sector no comercial. Y, a partir de esta diferencia esencial, desarrollar dos lógicas de gestión netamente diferenciadas.

