

Formación en Gestión Cultural y Políticas Culturales

Directorio
Iberoamericano de
Centros de Formación

América Latina

Caribe

España

Portugal



2005



iberformat
RED DE CENTROS Y UNIDADES DE
FORMACIÓN EN GESTIÓN CULTURAL



***Formación en Gestión Cultural
y Políticas Culturales***

Directorio Iberoamericano de Centros de Formación

Formación en Gestión Cultural y Políticas Culturales

Directorio Iberoamericano
de Centros de Formación

América Latina

Caribe

España

Portugal



2005



iberformat
RED DE CENTROS Y UNIDADES DE
FORMACIÓN EN GESTIÓN CULTURAL



Informe elaborado por la red iberoamericana de centros y unidades de formación en gestión cultural, IBERFORMAT, por la OEI y por la UNESCO.

Esta publicación sólo está disponible en español.

Publica: UNESCO

Contenido: Directorio iberoamericano de centros de formación en gestión cultural y políticas culturales.

Prólogo: Katérina Stenou, Directora, División de Políticas Culturales y Diálogo Intercultural, UNESCO.

Introducción: Francisco Piñón, Secretario General, Organización de Estados Iberoamericanos, OEI.

Presentación: Alfons Martinell, Coordinador, red Iberformat.

Recolección de datos: agosto 2003, agosto 2004

Esta publicación está disponible en

www.iberformat.org, www.unesco.org/culture y www.oei.es/cultura

© UNESCO/OEI/IBERFORMAT Reproducción total o parcial permitida siempre que se citen las fuentes.

La información contenida en la segunda parte de este documento ha sido facilitada por las instituciones participantes del informe, bajo su responsabilidad.

Índice

Prólogo	9
Presentación	11
Introducción	13

Primera parte

Estudio de perfiles profesionales del personal cultural en América Latina y el Caribe	17
---	----

La formación en gestión cultural en Iberoamérica: reflexiones y situación	27
---	----

Segunda parte

Directorio de centros de formación en gestión cultural en Iberoamérica	51
--	----

ARGENTINA 53

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – sede Argentina – FLACSO
Secretaría Académica de la FLACSO – Argentina – Área Comunicación
Fundación Centro de Estudios Avanzados en Música Contemporánea – CEAMC
Fundación Ortega y Gasset – FOGA
Instituto de Altos Estudios Sociales
de la Universidad Nacional de General San Martín – UNSAM
TIKAL Ideas
Universidad de Buenos Aires Facultad de Filosofía y Letras
Universidad de Buenos Aires- Facultad de Ciencias Económicas – UBA – FCE
Observatorio Cultural de Buenos Aires
Universidad de Palermo – UP
Universidad Del Museo Social Argentino – UMSA
Universidad Nacional de Tres de Febrero
Universidad Nacional de Río Cuarto – UNCR

BOLIVIA 72

Centro Iberoamericano de Formación- AECI

BRASIL 73

Centro de Comunicação e Artes – SENAC
Fundação Clóvis Salgado/Palacio Das Artes – FCS/PA
Centro de Formação Artística – CEFAR
Universidade Estácio de Sá
Universidade Federal Fluminense

CHILE 77

Pontificia Universidad Católica de Chile – PUC
Universidad de Chile
Escuela de Postgrado – Facultad de Artes
Universidad San Sebastián de Concepción
Instituto de Fundamentos Cultural
Universidad Católica de Temuco
Centro de Extensión y Comunicaciones
Universidad Santo Tomás De Chile – UST
Dirección de capacitación y educación continua

COLOMBIA 82

Centro de Cultura Afrocaribe
Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario
Escuela de Ciencias Humanas – Gerencia y Gestión Cultural
Fundación Universitaria Luis Amigo
Coordinación de postgrados de la facultad de educación
(CLT-2004/WS/11) 4
Fundación Universitaria Monserrate
Especialización en Educación y Desarrollo Cultural
Fundación Universitaria Jorge Tadeo Lozano
Grupo Interdisciplinario de Trabajo Investigación Cultural Nencatacoa
Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales
Universidad de Antioquia
Facultad de Artes
Universidad Externado de Colombia

COSTA RICA 87

Universidad Nacional de Costa Rica
InCorpore

CUBA 88

Centro Nacional de Superación para la Cultura – CNSC
Grupo de Gestión

ESPAÑA 89

AIETI Asociación de Investigación y Especialización
sobre temas iberoamericanos
Centre D'estudis i Recursos Culturals
Area de Cultura – Diputació de Barcelona
Centro de Formación y Empleo
Fundació Interarts
Fundación Catedral Santa María
Facultad de Artes
Universidad de Barcelona
Universidad Complutense
Instituto Universitario Ortega y Gasset – I.U.I.O.G.
Universidad Complutense
Centro superior de Estudios de Gestión, Análisis y Evaluación:
Máster en Gestión del
Patrimonio Cultural – M.G.P.C.
Universidad Complutense

Instituto Complutense de Ciencias Musicales de Madrid
Universidad Pompeu Fabra – IDEC – UPF
Universidad Internacional de Catalunya
Facultad de Humanidades
Universidad de Salamanca y Rey Alfonso Henrigu – USAL
Universidad De La Coruña
Facultas de Humanidades
Universidad de Girona
Cátedra Unesco Políticas Culturales y Cooperación

GUATEMALA 104

Academia De Geografía E Historia De Guatemala – AGHG
Aporte para la Descentralización Cultural – ADESCA
Capacitación y Desarrollo Comunitario – CADECO
Fundación Balabala
Proyecto Cultural El Sitio
Universidad de San Carlos de Guatemala – USAC
Fundación G&T
La Bodeguita del Centro
(CLT-2004/WS/11) 5

MÉXICO 108

Centro Nacional de las Artes
Extensión Académica
Consejo Nacional para la Cultura y las Artes de México – CONACULTA
Subdirección de formación cultural de la dirección de capacitación cultural
Instituto Morelense de Cultura
Subdirección de Investigación y Promoción Cultural
Programa CONACULTA- UAM-OEI
Universidad De Guadalajara – U de G

PANAMÁ 114

Universidad de Panamá

PERÚ 115

Comité Peruano Del Consejo Internacional De Museos – ICOM Perú
Escuela Andina de Postgrado
Pontificia Universidad Católica de Perú
Universidad San Martín de Porres

PORTUGAL 118

Administration National Institute
Centro Nacional de Cultura
Escola de Gestao do Porto
Instituto para o Desenvolvimento da Gestao Empresarial do ISCTE
Instituto Piaget
Universidade de Algarve

REPÚBLICA DOMINICANA 120

Instituto Superior de Bellas Artes (Sec. de Cultura)
Facultad de Estudios Culturales
Secretaría de Estado de Cultura (SEC)
Dirección General de Formación y Capacitación

URUGUAY 122

Facultad de Ciencias Económicas y de Administración
– Universidad de la República – FCCEE

VENEZUELA 124

Centro Latinoamericano y del Caribe para el Desarrollo Cultural (CLACDEC)

Universidad Central de Venezuela

Escuela de Artes

Universidad Católica Andrés Bello

Dirección de Postgrado, área de Humanidades o de Gerencia

Fundación Polar – FP

Unidad de Artes Visuales

LA capacitación orientada al desarrollo en materia de gestión cultural aparece con frecuencia en la agenda de la UNESCO desde mediados de los años setenta. Desde entonces, la UNESCO ha organizado encuentros y generado proyectos de cooperación para satisfacer la evolución de las necesidades de capacitación, de programas y métodos de formación, así como realizado talleres de capacitación para el personal cultural en diferentes regiones.

Los profundos cambios que se han producido a lo largo y ancho del mundo desde la segunda mitad de los años ochenta en lo económico, lo tecnológico y lo cultural, han dado lugar al surgimiento de nuevas exigencias en las profesiones culturales y en la formación de los especialistas en desarrollo cultural.

En la Conferencia Internacional en Políticas Culturales para el Desarrollo (Estocolmo 1998), surgió esta necesidad de profundizar la profesionalización del sector cultural, de mejorar los resultados en la oferta de servicios culturales, y de lograr una mayor eficiencia en la administración y el manejo de las instituciones culturales.

En seguimiento a la Conferencia de Estocolmo, en noviembre de 2000 fue organizado por la UNESCO un encuentro internacional de expertos para valorar los requerimientos en capacitación, y promover programas de entrenamiento en las diferentes regiones del mundo.

Ante la demanda de información especializada, una primera publicación se hizo para Europa, la Federación Rusa, los países Caucásicos, y parte de Asia Central, elaborada por la Red Europea de Centros de Capacitación en Administración Cultural (ENCATC), en colaboración con la División de Políticas Culturales y de Diálogo Intercultural de la UNESCO. El documento presentó un panorama actual, y muestra las tendencias específicas de la capacitación en Europa Occidental y Europa Oriental. Esta publicación, *Training in Cultural Policy and Management – International Directory of Training Centres*, ENCATC UNESCO 2003, puede ser consultado en Internet: www.unesco.org/culture

En el mismo sentido se inscriben los esfuerzos de la UNESCO en materia de formación de gestores culturales para los países iberoamericanos, los que se realizan en cooperación con la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI) y la red IBERFORMAT de Centros y Unidades de Formación en Gestión Cultural.

El presente volumen contiene investigaciones especializadas en gestión cultural elaboradas por nuestras instituciones, así como un Directorio de los Centros de Formación en Iberoamérica y el Caribe. Esta publicación se complementa con metodología del Seminario en Gestión Cultural para América Latina y el Caribe, destinado a capacitar formadores que respondan a los desafíos de la mundialización, efectuado del 10 al 15 de noviembre del 2003 en Santiago de Chile. Por otra parte, la UNESCO seguirá promoviendo la creación de Cátedras UNESCO en gestión cultural en la región. Esfuerzos similares se están realizando para las regiones de África, el Mundo Árabe y Asia Pacífico.

Estos materiales constituyen una valiosa herramienta para impulsar la cooperación entre centros de capacitación, así como para desarrollar textos y programas de formación adaptados a sus necesidades, en un tiempo en el que los objetivos de diversidad cultural y de

desarrollo durable requieren de nuevas estrategias y políticas, tanto como de profesionales y promotores competentes y altamente capacitados.

Toda esta información, disponible tanto en forma impresa como en Internet, deberá permitir a los estudiantes y a los gestores culturales, identificar de una manera sencilla cursos y programas de capacitación que correspondan a sus necesidades. La versión electrónica permitirá, de igual manera, la actualización continua y sistemática de esta información.

KATÉRINA STENOU
Directora División de Políticas Culturales
y de Dialogo Intercultural
UNESCO

LA Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura (OEI) ha tenido como uno de los campos de atención preferente durante los últimos años, el fortalecimiento de las capacidades de los agentes implicados en los procesos de gestión y producción cultural, por medio de iniciativas de intercambio de conocimientos y experiencias, de acciones de formación y de capacitación. En este sentido, se han llevado a cabo seminarios, cursos y procesos de capacitación de gestores culturales y de políticas culturales a escala regional, subregional y nacional, a través de ciclos formativos especializados y de asistencia técnica específica.

El proceso de profesionalización que se está dando en las distintas estructuras culturales, fruto de la creciente complejidad de la gestión, la progresiva importancia que asumen los sectores de la cultura, así como los procesos económicos, políticos y sociales que el desarrollo cultural implica, reclaman recursos humanos adecuadamente capacitados y preparados para aprovechar todas sus potencialidades.

La gestión cultural es sin duda un campo emergente, con una gran fuerza dinámica, tanto desde la óptica de favorecedora de la cohesión y el desarrollo de las sociedades, como desde la perspectiva de la cultura como generadora de riqueza y empleo. Ciertos conceptos acuñados en los últimos años – controvertidos en algunos casos – como *los derechos culturales* y *la gestión de la diversidad cultural*, “*la cultura da trabajo*” o *la excepción cultural*, terminan por explicar el creciente interés por este campo profesional.

Algo similar ocurre con un concepto muy apreciado para nosotros: el de “espacio cultural iberoamericano”. A pesar de las marcadas diferencias, en lo que respecta al conjunto de los países que integran la región, hay consenso entre los expertos en reconocer la existencia de un espacio cultural común como un lugar de prácticas diversas, de condensación de valores construidos históricamente, de despliegue de múltiples facetas y de desarrollo de diversas identidades, entendiendo la región iberoamericana como una y diversa en lo cultural.

La presencia del componente cultural y “valórico” común del espacio iberoamericano ha primado en el proceso de conformación de una Comunidad de Naciones. Su énfasis ha generado alternativas positivas para potenciar la horizontalidad y la creatividad en la cooperación y, además, ha hecho posible hablar de una comunidad cultural a diferencia de otras que se han conformado a partir de perspectivas meramente económicas comerciales.

La experiencia de la OEI se ha centrado especialmente en la generación de las capacidades y recursos de los gestores culturales, un capital humano que pueda trabajar en dinámicas de desarrollo e internacionalización de sus propios proyectos y aprovechar todas las facilidades que los procesos de globalización están posibilitando. En particular dado que las instituciones nacionales y locales que promueven la formación de gestores de la cultura y de aquellos que se implican en las políticas culturales, necesitan instrumentos útiles para su labor cotidiana, como puede ser la puesta en valor de sus investigaciones y diagnósticos.

Entendemos que en el momento actual y futuro, las iniciativas en el campo de la gestión cultural deben tener en consideración nuevas estrategias de formación como ser el uso

de tecnologías, de las nuevas capacidades y aprendizajes a lo largo de la vida o la generación y apoyo a redes de formación en el plano internacional.

En este contexto surge la red IBERFORMAT, una iniciativa de la Organización de Estados Iberoamericanos y de la Fundación INTERARTS con el fin de contribuir al fortalecimiento de los procesos de formación en gestión cultural en el ámbito Iberoamericano, para conseguir un mejor desarrollo del sector cultural en apoyo al posicionamiento de la gestión y sus diferentes actores.

La experiencia del programa de Administración y Gestión Cultural y de Capacitación en Políticas Culturales realizado entre los años 1997 y 2000 por la OEI tuvo un impacto en la formación de más de 300 responsables culturales de las administraciones, organizaciones y redes culturales de la mayoría de países iberoamericanos. Éste hecho provocó un aumento de la sensibilidad en la formación en este campo, lo que ha incidido en diferentes iniciativas que van a encontrar en la Red un nuevo instrumento de intercambio y transferencia.

La evaluación de esta experiencia evidenció también la necesidad de fomentar estructuras de formación a escala nacional y proponer una nueva visión de la cooperación en la acción formativa de la OEI en este sector, orientada a una mayor interlocución entre los agentes culturales y hacia el fomento de estructuras multiplicadoras y de transferencia de contenidos.

Todo parece indicar que de la colaboración de un gran número de instituciones formativas depende el éxito de lo que hoy se nos presenta como un desafío y esperamos que, con el esfuerzo de todos, avancemos en la consecución del objetivo general de este nuevo proyecto.

FRANCISCO PIÑÓN
Secretario General
OEI

LA red IBERFORMAT surge de la iniciativa de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) y de la Fundación *INTERARTS* con el fin de contribuir al fortalecimiento de los procesos de formación en gestión cultural en el ámbito Iberoamericano. Iberformat respondió a la necesidad de agrupar las diferentes experiencias en capacitación de gestores culturales para darles una mayor visibilidad y avanzar hacia una normalización de esta formación a nivel internacional.

La Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) apoyó la red IBERFORMAT en el marco del proyecto “Pensar Iberoamérica” que tiene como objetivo la consolidación de un espacio Iberoamericano para el desarrollo de la diversidad en un ambiente de cooperación, solidaridad y autonomía de los agentes que en él intervienen. Esta colaboración no compromete la independencia de la red y ésta no hace parte orgánica de la estructura y gestión de OEI sino como un acompañamiento para la optimización de la gestión, consolidación y logro de los objetivos de la red en un escenario de cooperación mutua y autonomía.

Para la Fundació Interarts el trabajo en red se convierte en una metodología imprescindible para conseguir una mayor cooperación cultural a nivel internacional. En el campo de la formación nuestra contribución a la constitución de las redes culturales y artísticas en el espacio europeo nos ha servido para avanzar en regiones geopolíticas más amplias.

La Red Iberformat con todas sus dificultades y limitaciones ha permitido establecer unos primeros intercambios y transferencias para intentar ordenar un ámbito profesional que a pesar de sus peculiaridades nacionales, cada vez más tiene una dimensión internacional significativa.

En esta primera publicación conjunta presentamos un repertorio de todos los centros y unidades de formación que hemos podido recopilar y el resultado de las primeras reflexiones de los seminarios de formación de formadores. Este documento plantea un estado de la cuestión de la formación de gestores culturales en la región con muchos interrogantes y sugerencias para trabajos posteriores.

Esperamos que este trabajo inicial sirva para entrar en una nueva fase de ampliación y profundización sobre la formación del capital humano al servicio de las políticas culturales, el desarrollo del sector cultural y de un sector cultural más dinámico al servicio de nuestras culturas.

ALFONS MARTINELL SEMPÈRE
Coordinador de la Red Iberformat

Primera parte

**Estudio de perfiles profesionales
del personal cultural
en América Latina y el Caribe**

**La formación en gestión cultural
en Iberoamérica:
reflexiones y situación**

Estudio de perfiles profesionales del personal cultural en América Latina y el Caribe

ESTE estudio fue realizado por el **Observatorio Cultural de la Facultad de Ciencias Económicas** de la **Universidad de Buenos Aires** a instancias de la propuesta realizada por la **Division de Políticas Culturales de UNESCO** de investigar acerca del *perfil profesional del gestor cultural y la situación de la formación en gestión cultural en América Latina y el Caribe*, dando cumplimiento con esto a una de las recomendaciones de la reunión “Culture Policies: Training and International Co-operation” celebrada en París en noviembre de 2000.

El estudio, cuyo resumen presentamos aquí, es una contribución al relevamiento de la formación de recursos humanos en materia de gestión cultural en la región de América Latina y el Caribe, tanto en materia de oferta de formación como de las necesidades de la demanda y un examen de sus principales características.

El carácter de esta Investigación es exploratorio, debido a restricciones para abordar exhaustivamente la cuestión que detallaremos seguidamente. 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 terminará de definir el perfil profesional de los gestores culturales en la región, en todas sus dimensiones y complejidades.

La propuesta inicial del presente estudio concierne a los **perfiles profesionales del personal que desarrolla tareas en el campo artístico-cultural**, perfiles que comprenden los agentes que actúan en la administración cultural, el gerenciamiento y la cooperación, la integración sociocultural, la promoción artística, la facilitación (animación sociocultural), el manejo del patrimonio y el turismo cultural, las relaciones interculturales, las industrias culturales y las artesanías, la producción y la distribución de bienes y servicios culturales, la formación de formadores, la información y los media, etc. Incluye diferentes niveles en lo que hace a toma de decisiones, planificación de programas, implementación de proyectos. A la vez involucra a distintos tipos de organización: nacionales, regionales, locales, instituciones públicas y empresas privadas, asociaciones civiles y comunidades locales.

Dada la vastedad de la problemática, la enorme extensión de la región bajo análisis, las restricciones de recursos económicos y de tiempo, fue necesario realizar un recorte de forma tal que permitiera profundizar en ciertos aspectos que, como se verá a lo largo del estudio, resultan relevantes para acercarnos a la definición del perfil profesional del gestor cultural.

Ello nos llevó a determinar que se debía comenzar por trazar un “perfil tipo” de profesionales de la gestión cultural. Este perfil corresponde a los actores que se desempeñan en instituciones productoras de bienes y/o servicios culturales, asentadas en los principales centros urbanos de la región.

Del análisis de las entrevistas realizadas se desprende que las competencias requeridas para los niveles de menor jerarquía, están contenidas en las de mayor responsabilidad. Por ello, para definir el “perfil tipo” hemos analizado los niveles correspondientes a la alta dirección.

La imposibilidad de abordar el conjunto de las posibles combinaciones de características y especificidades ya sea de orden regional, cultural, étnico, de urbanización, etc. determinó la elección de fuentes de información que, restringidas en número y sesgada según las características que se detallan más abajo, 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, por las razones antes expuestas.

La problemática de la formación en gestión cultural en América Latina y el Caribe es analizada en este estudio desde dos perspectivas, cuya intersección permite la construcción de un perfil tipo: A-el campo de la demanda de competencias profesionales expresada en términos de necesidades de formación; B- campo de la oferta educativa formal en lo que refiere a la formación profesional.

El **estudio de la oferta** se basa en el análisis de documentación existente publicada en Internet sobre programas de formación y/o capacitación en gestión cultural, ofrecidos por instituciones educativas o con funciones de capacitación en el área.

El **estudio de la demanda** se realiza a partir de las opiniones manifestadas por personas que trabajan en la gestión cultural en instituciones relevantes del área y la región. Para recabar estas opiniones se implementaron entrevistas abiertas a informantes claves seleccionados según los criterios anteriormente especificados. A partir de dichas entrevistas se realizaron clasificaciones y tipologías que dieron origen a un cuestionario que fue administrado a personas de nuestro universo de estudio a modo de pre-test, y proveyó algunas de las conclusiones que se explicitan más adelante. Es nuestra pretensión que dicho instrumento sirva a los fines de la realización de estudios relativos a todo el universo de los profesionales de la gestión cultural. Finalmente se realizaron nuevas entrevistas en profundidad a profesionales que ocupan posiciones directivas en instituciones culturales de las principales ciudades de Argentina.

La investigación se presentó en cuatro capítulos:

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 les agregaron un anexo documental y otro instrumental así como las referencias bibliográficas.

Resultados obtenidos

1. Análisis de la demanda

1.1 Competencias

Para hacer un análisis de las demandas en cuanto a conocimientos y competencias que se requieren al profesional de la gestión cultural, se consideró que se debía analizar simultáneamente:

1. las misiones más frecuentes en las Instituciones Culturales;
2. las funciones más importantes en el desempeño de los gestores culturales;
3. las tareas más frecuentemente desempeñadas por los gestores culturales;
4. la identificación de las necesidades de formación requeridas.

Sobre éste último punto (4) deberemos explicarlos, a fin de poder luego analizar, con los mismos criterios, la oferta educativa para los profesionales de la gestión cultural

Misiones más frecuentes	Funciones más importantes en el desempeño	Tareas más frecuentes	Necesidades de formación requeridas para la gestión cultural	Competencias
Producción de servicios culturales	Planificación de programas y proyectos	Diseño de programas y proyectos culturales.	<i>Aportes teóricos a la reflexión socio-cultural</i> (Conocimientos de Antropología, Sociología, Psicología, Comunicación Social, Tendencias Socioculturales e Historia del área cultural específica)	Competencias de planificación, gestión, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos
Producción de bienes culturales	Ejecución de programas y proyectos	Cronogramas y planificación. Diseño de políticas y estrategias del funcionamiento general de la institución.	Grado de necesidad medioalto	Competencias para la organización y ejecución de programas y proyectos
Animación sociocultural	Gestión de RRHH	Elaboración de presupuestos.	<i>Instrumentos de análisis de la realidad:</i> (Manejo de datos estadísticos y análisis mercadotécnico)	Competencias para la organización y ejecución de programas y proyectos
Promoción social de la cultura	Evaluación general estratégica de las acciones de la organización	Relación con otras instituciones similares.	Grado de necesidad alto	Competencias para elaborar y ejecutar políticas del sector
Elaboración de políticas culturales	Evaluación, control y monitoreo de las actividades de la organización	Organización y dirección de equipos de trabajo y procedimientos. Supervisión y evaluación de los resultados económicos y/o socioculturales.	<i>Bases jurídicas y económicas del área socio-cultural</i> Sistema jurídico nacional, Legislación básica en el campo de la gestión, Legislación aplicada al sector socio-cultural, Bases macroeconómicas del sector, Relación economía - sector socio-cultural, Gestión económica de un proyecto, Bases de contabilidad, Financiación del sector, Captación de recursos económicos y financieros, Análisis de resultados económicos del sector	Competencias de producción de bienes y servicios
Control de políticas culturales	Gestión financiera de la organización	Programación de espectáculos y/o actividades. Elaboración de planes de formación de RRHH. Organización	Grado de necesidad alto	Competencias de tipo comunicacional
	Toma de decisiones			Competencias para la dirección y el trabajo en equipo

Misiones más frecuentes	Funciones más importantes en el desempeño	Tareas más frecuentes	Necesidades de formación requeridas para la gestión cultural	Competencias
		y Dirección de los RRHH. Representación legal e impositiva de la organización. Gestión de la administración contable y de personal. Elaboración de estrategias de captación de recursos financieros. Ejecución de estrategias de captación de recursos financieros. Supervisión y evaluación del funcionamiento organizacional Elaboración de estrategias de captación de público.	<i>Conocimientos sobre políticas socioculturales</i> (Procesos de constitución y elaboración, Estrategias de intervención, Realidad actual, del desarrollo sociocultural de su país, Políticas culturales regionales e internacionales, estructuras supranacionales) Grado de necesidad alto	Competencias para la toma de decisiones
		Proponer y operativizar criterios y normativas de acceso a subvenciones externas.	<i>Planificación, Programación, Gestión</i> (Conocimientos de planificación sociocultural, de programación, de gestión operativa, de planificación estratégica, de promoción y publicidad, de estrategias comunicacionales, Producción y distribución en el sector cultural y Atención al Público) Grado de necesidad alto	Competencias para la resolución de problemas
		Promoción de los valores sustentados por la organización, al interior y al exterior de la misma.	<i>Conocimientos de gestión de recursos humanos</i> (Conocimientos de teorías del liderazgo, de Dinámica de Grupos, de Técnicas de negociación, de teorías del conflicto, de métodos de resolución de conflictos y captación, dirección y trabajo con voluntarios) Grado de necesidad medio alto	
		Resolución negociada de conflictos internos y externos.	<i>Conocimientos de área disciplinar</i> (Conocimiento del sector en el cual actúa, Procesos de Producción de Bienes y Servicios, Mercados y Tendencias y Prospectivas) Grado de necesidad alto	
			<i>Conocimientos técnicos y específicos</i> (Expresión Oral y escrita, conocimiento de tecnologías aplicadas al área, Organización de eventos, Idiomas, Informática, Redes, Diseño Gráfico, Planificación Operativa de Actividades, Protocolo y Relaciones Públicas, Métodos de Evaluación de Proyectos) Grado de necesidad medio alto	

1.2 Trayectorias

El análisis de las trayectorias laborales que han seguido los informantes indica que todos tienen una formación universitaria previa y, de alguna manera, también una formación especializada ya sea en arte o en ciencias. La doble inserción de esa formación, por un lado la gestión y por el otro, el arte o la ciencia no es casual y los informantes insisten en la posesión de lo que se ha denominado “interés por el arte” o una “cultura general”, es decir la posesión y dominio de los conocimientos de la producción de bienes y/o servicios culturales. Esta faz técnica aparece como inseparable de las competencias para la gestión. De acuerdo a su pertenencia a diversas generaciones, los informantes efectuaron un proceso de fuerte profesionalización en la gestión cultural, separándose en algunos casos, de la profesión de origen pero siempre adaptándose a los requerimientos del campo cultural. Los conocimientos adquiridos por la experiencia se reúnen con los adquiridos mediante la formación, y este proceso se presenta de manera cuasi constante.

1.3 Actitudes y valores

Los informantes señalaron como centrales las siguientes actitudes y valores: 1-Dedicación, responsabilidad y entrega al trabajo; 2-Presencia institucional permanente; 3-Predisposición para el trabajo en equipo; 4-Interés y compromiso real con la cultura, 5-Predisposición para el trabajo con otras instituciones; 6-Creatividad; 7-Predisposición para la aceptación de la diversidad cultural y la libertad de creación estética; 8-Sensibilidad social, 9-Autoestima; 10-Respeto a los subordinados; 11-Apertura mental frente a las innovaciones; 12-Control sobre los propios prejuicios; 13-Actitud de negociación y de diagnóstico, de delegación y participación; 14-Conciencia de las propias limitaciones en el plano de los saberes y las acciones, 15-Liderazgo y autoridad legítima, basadas en el saber, la experiencia y la capacidad de trabajo; 16-Aptitudes de comunicación y reflexión sobre la práctica.

2. Análisis de la oferta

Razones de espacio nos impiden explayarnos acerca de la totalidad de los tópicos abordados en la investigación, por lo cual apelaremos a que la comprensión de niveles de formación, así como la titulación otorgada sea interpretada desde la denominación de las carreras. Creemos que el aspecto más relevante de ésta etapa reside en la comparación que puede establecerse entre los contenidos ofrecidos por las instituciones educativas, y aquellos que identificáramos anteriormente como contenidos demandados. A continuación se exponen los cuadros correspondientes a cuatro de los países analizados.

Dimensiones:

1. aportes teóricos para la reflexión sociocultural;
2. instrumentos de análisis de la realidad;
3. bases jurídicas y económicas del área sociocultural;
4. políticas socioculturales;
5. planificación, programación y gestión;
6. gestión de recursos humanos;
7. conocimientos del área disciplinar;
8. conocimientos técnicos específicos

ARGENTINA

Instituciones	Carreras	Dimensiones generales* de contenido según necesidades de formación							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Universidad Nacional de Mar del Plata	Tecnicatura universitaria en gestión cultural	no	sí	sí	sí	sí	no	sí	no
Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales	Licenciatura en Administración de bienes culturales	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí
Universidad del Museo Social Argentino	Maestría en planificación y gestión cultural	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Fundación Ortega y Gasset	Diploma en gestión cultural, patrimonio y turismo	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Secretaría de Cultura del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Instituto Goethe y Alianza Francesa	Diploma de Estudios Avanzados en gestión cultural	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Universidad de Buenos Aires	Especialización en Administración Cultural	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Secretaría de Cultura de la Nación	Diploma de posgrado en gestión cultural y comunicación	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Universidad de Palermo, Secretaría de Cultura de la Nación, Parlamento del Mercosur	Maestría en Derecho con Especialización en gestión y políticas culturales en el MERCOSUR	sí	sí	sí	sí	sí	no	sí	no
Unión del Personal Civil de la Nación	Técnico superior en Gestión y Administración de políticas culturales	sí	sí	sí	sí	sí	no	sí	no
Unión del Personal Civil de la Nación Universidad Nacional General San Martín	Licenciatura en administración y gestión cultural	sí	sí	sí	sí	sí	no	sí	no
Universidad Nacional General San Martín	Diploma de estudios avanzados en gestión cultural	sí	sí	sí	sí	sí	no	sí	no
Universidad del Salvador y Fundación Unión	Licenciatura en gerenciamiento económico intercultural	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no

* Falta el texto ????????

CHILE

Instituciones	Carreras	Dimensiones generales de contenido según necesidades de formación							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Universidad del Pacífico	Técnico superior en dirección y producción de eventos	sí	no	no		sí	sí	sí	sí
Pontificia Universidad Católica de Chile	Diploma en administración cultural	no	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Universidad Nacional de Chile Facultad de Artes	Especialización en gestión y administración en Artes Visuales	no	no	sí	sí	sí	no	sí	sí
Instituto de Fundamentos Culturales Universidad de San Sebastián	Diplomado en gestión cultural	no	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Universidad Santo Tomás	Diploma en administración y gestión cultural	no	no	sí	no	sí	sí	sí	no

COLOMBIA

Instituciones	Carreras	Dimensiones generales de contenido según necesidades de formación							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Universidad de Boyacá	Diplomado en gestión cultural Diplomado en Gerencia de Producción de Medios de Comunicación	Sin datos							
Universidad del Rosario	Especialización en gerencia y gestión cultural	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Universidad del Norte	Especialización en gerencia y gestión cultural	Cultura y desarrollo 1. Diseño, planificación y método 2. Gerencia y gestión cultural							
Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales	Especialización en gerencia y gestión cultural y comunicativa	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Fondo para la promoción del arte y la Cultura de San Andrés e Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional	Diplomado en gestión cultural	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Universidad de Montserrate, Fac. de Educación	Postrado en educación y gestión cultural	sí	no	no	sí	sí	sí	sí	no
Secretaría de Educación y Cultura	Programa de promoción y capacitación cultural comunitaria	Sin datos							

CUBA

Instituciones	Carreras	Dimensiones generales de contenido según necesidades de formación							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Centro de Superación para la Cultura	Diplomado en gestión cultural (desarrollo comunitario y gestión del desarrollo cultural)	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
	Diplomado en gerencia cultural (gestión económico-financiera)	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
	Postrado de Gestión Cultural	Sin datos							

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.

La gestión cultural definida como la gestión de recursos para la ejecución de proyectos para el mercado (postura administrativista), es una de las tendencias formativas centrales, aunque comienzan a aparecer posturas que consideran a los proyectos culturales, en primer término, como factor importante del desarrollo social. Pero aún en estos casos está presente la anterior perspectiva.

La gestión cultural aparece también como aspecto específico ligado a la producción artística e inseparable de la misma, incorporando en las carreras de grado materias relativas a la gestión cultural.

Se ha podido ver a lo largo del análisis, que la diversidad presente en las ofertas, es al mismo tiempo convergente en los objetivos, los saberes, los contenidos y las competencias generales.

La construcción de la oferta en gestión cultural, presenta un diseño curricular que proviene, mayoritariamente, de una reducción y simplificación de la pluralidad de necesidades y fenómenos involucrados en los campos laborales prácticos.

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 requisitos de experiencia laboral para la admisión. En los casos analizados, tampoco queda 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.

Se han saldado prácticamente estos problemas apelando a módulos de formación en gestión dentro de las currículas específicas en las carreras de grado. Disciplinas específicas como el servicio social, la comunicación, las artes visuales, la animación sociocultural, etc. han incorporado a sus carreras el aspecto del gerenciamiento de proyectos culturales, pero falta una interfase práctica con los complejos problemas del quehacer cotidiano en el campo de la gestión cultural.

En cuanto a la formación de postgrado, la misma está abierta a profesionales provenientes de distintas disciplinas y con experiencia en el campo cultural. El interrogante que se abre es qué sucede en aquellos casos en que esta experiencia práctica previa no existe.

Asimismo, la pretensión de unificar dentro del nivel profesional la gestión cultural en un solo modelo de carrera, se revela deficiente, ya que tiene que conjugar los aspectos administrativos, socioculturales y aspectos técnicos de la producción de muy diversos productos, servicios y eventos culturales, según lo manifiestan los entrevistados.

De ello se deduce que es prioritario que las instituciones formadoras colaboren 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.

Conclusiones generales

El enfoque adoptado en el estudio es comparativo y comprensivo. El avance producido resulta de haber combinado diferentes perspectivas y estrategias metodológicas, para esclarecer la relación que existe entre la oferta de formación y las necesidades de formación en gestión cultural en América Latina y el Caribe.

De esta manera, se puede concluir que:

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.

El perfil tipo, expresado por agregación como competencias generales en base a las necesidades detectadas de formación, de alguna manera también está presente en los programas ofertados. Sin embargo las entrevistas muestran que este perfil en acción está enmarcado por el interjuego de dos formaciones: la disciplinaria (técnica, artística, sociocultural) y la propiamente gestonaria. Los programas intentan contemplar estos aspectos y las carreras exigen requisitos de admisión que contemplen experiencias y formación previa.

Tanto las necesidades de formación como las ofertas expresan la creciente diversificación del sector cultural, por lo tanto si bien se pueden derivar por síntesis competencias generales, queda por investigar cómo impactan las competencias específicas. Asimismo, queda por considerar hasta que punto la oferta de formación tiene una alta calidad y se adecua efectivamente a las necesidades de formación. Es en estos niveles: capacitación, tecnicaturas e incluso licenciaturas, donde la información se revela particularmente escasa.

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 cuanto a la oferta, que cierta primacía de la primera perspectiva era compensada por intentos de equilibrar ambas posturas, en las necesidades de formación aparecen como claros los aspectos más gerenciales de la gestión, fundamentalmente en cuanto a la planificación estratégica y el manejo y búsqueda de recursos, imprescindibles aún en una gestión social de los proyectos.

Se ha podido identificar un perfil directivo y sus consecuentes conocimientos y competencias para contextos urbanos presente tanto en algunos países de América Latina y el Caribe como en instituciones culturales de países centrales, pero de ello no debe deducirse que es el único perfil posible en la gestión. De hecho, como todo perfil construido en función de casos, sintetiza aspectos variados y diferencias.

El análisis de los objetivos y los contenidos de las ofertas de formación, en la mayor parte de los casos, recoge las necesidades de formación incorporando los aspectos más generales. 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; entre la especialización y la flexibilidad profesional; entre los requerimientos del mercado y los objetivos de desarrollo cultural; así como el estudio de las oportunidades existentes en el mercado de trabajo del sector, de las posibilidades de entrenamiento del personal subordinado y los tipos de capacitación que se puede y es necesario brindar.

Tales interrogantes deben responderse atendiendo a su respectiva particularidad, por lo cual abren, en su conjunto, un complejo campo de investigación, donde cada uno de estos aspectos constituye por sí mismo una temática de indagación particular. Sería deseable entonces la producción de nuevas investigaciones, complementarias a la presente, las cuales podrían tomar como punto de partida las recomendaciones y conclusiones expuestas en este resumen y desarrolladas en el cuerpo principal del presente estudio.

HÉCTOR SCHARGORODSKY

La formación en gestión cultural en Iberoamérica: Reflexiones y situación

I. Introducción

Las reflexiones, opiniones y propuestas de este documento reflejan algunas de las aportaciones realizadas en el proceso de creación e implementación de la Red Iberformat de Centro y Unidades de Formación en Gestión Cultural de Iberoamérica.

Recopilan aspectos tratados en diferentes encuentros: *II Campus de Cooperación Cultural Euroamericano* realizado en Cartagena de Indias (Colombia) 2001, *Reunión de Centros y Unidades de Formación en Gestión Cultural* realizada en Antigua (Guatemala) 2002, el *I Seminario de Formación de Formadores en el campo de la gestión cultural* (México 2003), el *II Seminario de Formación de Formadores en el campo de la gestión cultural* (Chile 2003), convocados por la Red de Centros y Unidades de Formación en Gestión Cultural IBERFORMAT con el apoyo de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), la Fundación Interarts, Unesco y otras instituciones.

Agradecemos a todas las personas que han participado en estos foros sus aportaciones y experiencias que han sido la base de este documento síntesis que presenta una visión sobre el estado de la cuestión del tema en el espacio iberoamericano. De la misma forma existen contribuciones y datos recopilados por Iberformat a lo largo de estos últimos años configurando un primer paso en la constitución del Red, y un esfuerzo de visibilidad de esta acción formativa tan importante en el campo del desarrollo cultural y la implementación de políticas culturales diversas y democráticas.

Nuestro esfuerzo se ha orientado a disponer de información sobre la situación de la formación en gestión cultural en Iberoamérica con la intención de superar el aislamiento local y fomentar el intercambio de conocimientos y experiencias. En estos encuentros hemos abierto un debate sobre la denominación de gestión u otras formas de definir esta función profesional de acuerdo con experiencias muy diferentes y con gran arraigo. Por otro lado la reflexión sobre los perfiles profesionales y niveles académicos de la gestión cultural nos han evidenciado la gran diversidad de realidades y situaciones, así como el gran valor de formaciones de promotores y agentes culturales que desde diferentes instancias sociales han realizado una labor fundamental para el mantenimiento y desarrollo de formas culturales.

Estas reuniones han fomentado la reflexión sobre las estructuras y metodologías de la formación en gestión cultural para desarrollar un mayor intercambio y crear condiciones para programas de cooperación nacional e internacional en la formación. Finalmente Iberformat quiere aportar en este documento sus interrogantes y preocupaciones con la intención de fomentar una investigación aplicada en este campo, capaz de poner a disposición de los centros más información y contenidos para mejorar su acción a nivel de proximidad y a nivel internacional.

En la redacción de este documento han participado: Rubens Bayardo, Lucina Jimenez, Winston Licon, María Dolores de la Maza, Eduardo Nivón, Clara Mónica Zapata.

2. *Estado de la cuestión de la formación de gestores culturales en el espacio Iberoamericano y el Caribe*

Las diferentes iniciativas de encuentros de formadores en el campo de la gestión cultural coinciden con una expansión de las ofertas formativas de acuerdo con diferentes realidades y sensibilidades. La evidencia de una cierta dispersión y lectura sobre la gestión cultural, y la necesidad de encontrar referentes comunes con los elementos desencadenantes para la creación de redes impulsadas por organismos multilaterales u organizaciones supranacionales. En este marco Iberformat intenta responder a estas dinámicas en el espacio iberoamericano.

Los encuentros de Iberformat evidencian la necesidad de avanzar en un proceso de autoformación de formadores que refuerce el sector y como un incremento del capital humano para la gestión cultural en el espacio iberoamericano el cual viene en ascenso, pero con desarrollos desiguales.

Existe la necesidad de fomentar la formación en gestión cultural en cada uno de los países de acuerdo con las necesidades locales, sus antecedentes y realidades, pero sin perder de vista el sentido de la cooperación internacional y el intercambio de experiencias.

La circulación de reflexiones, manuales y 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 por la forma que se ha desarrollado este sector.

Los antecedentes, para algunos países de la zona, surgen de los 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 cultural contemporáneo de forma calificada y competitiva. Las prácticas en estas formaciones especializadas se inician en seminarios, cursos y encuentros 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 estudios de pregrado o licenciatura en desarrollo cultural.

Un factor importante de la conformación de las 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 puso en evidencia la debilidad de las herramientas técnicas 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 calificación 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 algunos casos los programas formativos surgieron por el interés de algunas universidades en formar a responsables de las áreas de extensión universitaria, definiendo una 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 calificación académica. Preocupa la reducción de los recursos humanos de los programas de extensión universitaria, lo que lleva a la pérdida de un capital acumulado en este ámbito.

Otros países presentan todavía un nivel muy incipiente en ofertas de formación en gestión cultural, por medio de talleres para promotores culturales de casas de cultura y profesores de enseñanza artística debido a que la necesidad de este tipo de formación 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 también surge de los procesos de descentralización a nivel regional o local. Hasta la fecha se han realizado algunos esfuerzos

con cursos iniciales en los que los centros de educación superior empiezan a poner atención. 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.

Otros países han consolidado un sistema de formación en la gestión cultural apoyado en la dinámica de la red de centros provinciales. En este sentido, se trabaja en dos niveles: La formación de gestores para atender la dirección y orientación cultural de instituciones, y en segundo lugar 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 preparan para ofrecer una licenciatura en gestión cultural. Existe una política cultural cuyo eje es promover un proceso de formación integral que beneficie el desarrollo cultural.

Otras dinámicas se deben a la acción de las Facultades de Artes, Ciencias Humanas y Sociales preocupadas por los problemas del campo cultural que han intervenido en el sector, ofreciendo programas de formación en gestión cultural. Recientemente se ha abierto un debate sobre la conveniencia de una formación en pregrado que tiene defensores y detractores dependiendo del enfoque y la realidad contextual. No obstante los avances de la formación en gestión cultural, aún tienen dificultades para consolidarse entre las dinámicas locales, las instituciones públicas y privadas y los programas formales e informales.

En algunos países, se ha implantado 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 a 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 está comenzando a convocar distintas instituciones del sector como ONGs e instituciones de patrimonio y otros campos específicos. Un factor de inquietud, es la falta de políticas claras que permitan apropiarse del valor que la diversidad en sí misma provee al sector, y se destaca la presencia y apoyo en la acción local, aunque con manejos muy empíricos de la gestión cultural.

Se dibuja un panorama que va desde la ausencia de oferta universitaria de formación en gestión cultural hasta la formación en gestión cultural como complemento de otras carreras. En el campo de la formación reglada en la enseñanza superior existen diferentes situaciones como: Universidades que solo recientemente se hacen cargo de la formación, pero no en forma institucional sino por el empuje de individuos que personalmente asumen la cuestión; Universidades que desconocen o no comprenden la necesidad del pregrado o de flexibilidad de requisitos de ingreso, cuando un mínimo porcentaje de los funcionarios públicos está en condiciones de acceder a un postgrado; Universidades con estructuras rígidas que dificultan la adecuación de los diseños curriculares a las nuevas necesidades de formación.

En este primer abordaje podemos presentar las siguientes conclusiones:

- Existe una expectativa generalizada ante los cambios, trascendencia y crecimiento del sector cultural.
- Parece que el mismo sector no manifiesta y explicita la necesidad de consolidar los procesos de formación como elemento para asumir los cambios y complejidades que sufre la gestión cultural.
- La acción cultural se constituye más por elementos empíricos, que por una base académica disciplinar desde la gestión cultural, aunque a posteriori es el mismo sector el que reconoce e identifica las necesidades de profesionalización.
- Se reconocen grandes aportes en el acercamiento entre la práctica y lo académico en la consolidación del campo formativo. Se constata que las universidades no son los únicos agentes en la revisión de las debilidades y calificación

de la oferta formativa con una mayor identificación de la demanda potencial y contextual.

- Habrá que definir la participación de los organismos públicos en la responsabilidad de la orientación de la política. Las universidades tendrán que 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.
- En la oferta cultural la procedencia es diversa y acoge otras disciplinas y experiencias fundadas en la sociedad civil y en las necesidades locales que no puede obviarse en el discurso de las políticas culturales para la formación en gestión cultural
- Existe un aumento importante de la demanda de formación en gestión cultural por la transferencia de competencias y funciones a los gobiernos locales.

3. La formación de gestores culturales en el marco de las políticas culturales

La profesionalización de la gestión cultural se genera por diferentes variables. Una de ellas es el dinamismo del propio sector, sus agentes y los creadores como resultado del aumento y variedad de actividades. Por otro lado, se debe a la influencia de políticas culturales de las administraciones públicas que al intervenir más en la acción cultural crean un nuevo encargo social profesionalizador en el sector. Pero uno de los factores que ha provocado un cambio más importante, en las últimas décadas, ha sido la confluencia del dinamismo entre políticas culturales públicas, iniciativa privada y el desarrollo de las organizaciones de la sociedad civil o del denominado tercer sector.

La evidencia causa – efecto entre políticas culturales, acción de los agentes y profesionalización en la gestión cultural, no excluye la poca atención que las políticas de desarrollo cultural han dedicado a la formación y creación de un capital humano o recursos humanos capacitados para estas nuevas necesidades. Con esta afirmación pretendemos manifestar que, salvo algunas excepciones, las políticas culturales no han contemplado entre sus principios estrategias formativas potentes, permitiendo una consolidación de la formación en gestión cultural como campo propio. Quizás ésta es una de las causas de la dificultad de continuidad y normalización de este sector social.

Los contenidos y estrategias de implementación de las políticas culturales públicas, cuando han existido de forma explícita en muchos países, se han caracterizado por una intervención en la formación en gestión cultural en un enfoque muy general, más cerca de la organización de eventos formativos que a políticas formativas a mediano y largo plazo.

En algunos casos las políticas culturales han ejercido una acción directa de formación de gestores culturales asumiendo, en sus estructuras y organizaciones, programas formativos permanentes y consolidados. Pero en la mayoría de estas políticas, en el espacio iberoamericano, únicamente identificamos intervenciones de apoyo, becas o subsidios intermitentes a las instituciones que asumieron esta función formativa, sean universidades u otros tipos de organizaciones.

La coordinación, a nivel local – nacional, de la oferta formativa en gestión cultural es muy poco remarcable aunque últimamente se ha avanzado mucho en algunos países con la institucionalización de plataformas o sistemas de interlocución para llegar a acuerdos básicos sobre las necesidades de responder de forma coordinada para fortalecer el sector.

Se constata que la ruptura producida por los gobiernos autoritarios resulta clave en la región para comprender el lugar de la cultura y su relación con los movimientos sociales (cfr. Chile, Argentina, Brasil, Uruguay).

La inexistencia de formaciones estables y reconocidas ha dificultado la consolidación y reconocimiento social de las profesiones de la gestión cultural. Este hecho es debido a diferentes factores externos e internos que pueden explicar la realidad actual. En primer lugar hemos de recordar que una parte muy importante de la profesionalización en la gestión cultural es muy reciente y responde a dinámicas de los últimos años. Por otro lado el sector cultural, y más concretamente las funciones de la gestión cultural, son muy variadas e integran muchos perfiles con una alta influencia del entorno y la realidad política, territorial y socioeconómica. Una tercera variable la podemos observar en la propia morfología de la gestión cultural, la cual identifica que para gestionar se requiere más una proximidad al hecho cultural, el gusto por lo artístico y apreciar los valores de la cultura, que disponer de competencias y capacidades técnicas adecuadas. Lo anterior nos conduce al principio de voluntad o mejor de “buena voluntad” en lugar de la excelencia técnica. Otra explicación la podemos encontrar en el carácter pluridisciplinar de la gestión cultural, que la hace difícil de inscribir en las estructuras académicas o disciplinas clásicas. Esto explica la gran variedad de departamentos, facultades, escuelas, centros, etc., que organizan estas formaciones. Estas estructuras únicamente han reaccionado, en algunos sectores académicos, ante el hecho evidente de una realidad social, económica y laboral a la que podrían dar respuesta desde sus campos conceptuales. Por último, se constata como la emergencia de la gestión cultural, tal y cómo la entendemos en la actualidad, es el resultado de la acción de diferentes actores culturales (Ministerios, municipalidades, empresas, organizaciones civiles, etc.) con estrategias y necesidades diferentes.

A pesar de estas consideraciones la formación en gestión cultural es el fruto del desarrollo de nuevas políticas culturales que ya no dependen exclusivamente de la acción de los organismos públicos sino de una gran sinergia de los diferentes agentes culturales que inciden en el desarrollo del sector cultural. Asimismo se señala que, en algunos lugares, las acciones y prácticas culturales promovidas por el municipio son fundamentales, ante la ausencia de iniciativa privada y la inercia de la sociedad civil.

Surge la importancia de la transversalidad de la gestión cultural en dos sentidos: Incluyendo no solo el “sector cultura” sino también las áreas de educación, salud, vivienda, comercio, industria, etc.; y favoreciendo el trabajo conjunto entre sectores del Estado, la sociedad civil y el mercado.

4. La denominación de gestión cultural otras formas de definir estas funciones profesionales

El progresivo uso del concepto de gestión cultural, para denominar estas funciones, no está exento de debate entre las diferentes tradiciones locales y nacionales como las interpretaciones sobre su significado. En los encuentros de la red se ha intentado respetar y analizar las denominaciones de esta función a la vez que intentar encontrar un cierto consenso capaz de presentarnos socialmente sin equívocos.

En primer lugar hemos de mantener una mirada abierta sobre la consolidación de la gestión cultural, que responde a procesos graduales de profesionalización, y a un encargo social producto de las políticas culturales públicas y el crecimiento del sector cultural en diferentes ámbitos (privado y asociativo). Estos procesos han generado nuevas necesidades de perfiles profesionales, consolidándose en base a unas prácticas y unos modelos de intervención cultural existentes, los cuales se ven ampliados por el propio proceso y por una evolución muy rápida de los escenarios culturales. No podemos olvidar los diferentes ritmos de desarrollo del sector cultural en cada país, región o ciudad y la emergencia de necesidades formativas diferentes.

La utilización del concepto de gestor cultural no pretende anular otras denominaciones usadas con frecuencia en algunos contextos (promotor cultural, animador cultural, dinamizador cultural, etc.) sino fomentar una cierta convención sobre unos perfiles profesionales de la intervención en el sector cultural. Algunos pueden leer que en estas nuevas denominaciones, surgidas de nuevas profesiones, se pretende contraponer un discurso más comunitario a un planteamiento más técnico y en este debate consideramos conveniente aportar algunas consideraciones.

La cuestión de la denominación se presenta como algo complejo. Aparece la dicotomía entre “gestión cultural” por un lado y “promoción cultural” por el otro. Con ciertos matices, la “animación cultural” se asimila a la promoción y algo similar sucede con la “administración cultural” respecto de la gestión, aunque también se las concibe como algo distinto. Con todo, esta dicotomía gestión/promoción, coexiste con la idea de que el gestor cultural debe ser un animador cultural.

Cabe consignar que en algunos países la denominación “producción cultural” funciona como un sinónimo de gestión cultural (cfr. Chile, Brasil). En Brasil las leyes de incentivos fiscales instalan la figura del productor cultural, vinculada a los aspectos ejecutivos y de marketing, aunque la noción de gestión está más ligada a lo estratégico. En Chile si bien desde el Estado se instituyó el concepto de gestión cultural, los programas formativos recurren a apelaciones diversas.

El concepto de gestión puede abarcar muchas lecturas y posiciones, pero su utilización en algunas nuevas profesiones (gestión ambiental, gestión del urbanismo, gestión de calidad de vida, gestión de las ONGs, etc.) responde a la necesidad de llevar a cabo nuevas funciones en el proceso de desarrollo de nuestras sociedades. No podemos olvidar que la misma gestión de la cultura puede ser respuesta a diferentes intervenciones de diversos agentes sociales. Es decir la gestión cultural adquirirá un sentido político y técnico diferente si se realiza desde la sociedad civil y las ONGs o desde el sector industrial. Una y otra forma de entender la función variará por su finalidad, pero puede encontrar sus afinidades por medio de las técnicas y sistemas que se utilicen para llevar a cabo su propia función. En este sentido entendemos que alrededor de la práctica de la gestión cultural existen una pluralidad de posiciones, ideologías y enfoques metodológicos, y en esta diversidad los puntos en común, la especificidad de la función y las diferencias con otras profesiones son los espacios de encuentro que nos ayudan a consolidar una profesión y construir su referencia conceptual. En este camino hacia la normalidad hemos de aceptar la existencia de diferentes orientaciones, en respuesta a entornos y posiciones conceptuales diversas, como en cualquier otro campo de la intervención social. Esta variedad se ha de reflejar en el mosaico de los centros de formación y sus programas que pretende integrar y reflejar Iberformat.

Por otro lado cuando hablamos de gestión cultural, que abarca diferentes ámbitos de la cultura (Patrimonio, Artes visuales, Artes escénicas, etc.), no pretendemos agotar ni todas las profesiones del sector cultural (que son más extensas de lo que pensamos), ni ciertos campos de alta especialización, ni toda la gama de profesiones y especialidades de la formación artística. En esta primera etapa de la Red nos orientamos principalmente a los centros de formación de gestores culturales más generalistas o con una baja especialización sectorial. Dejando para una segunda etapa una incorporación paulatina, si así se considera oportuna, de capacitaciones más especializadas y las formaciones artísticas.

Proponemos, en esta fase de análisis, formular una base de definición amplia sobre el tema de la gestión cultural, la cual pueda identificar diferentes códigos de comprensión, admitiendo su diversidad y caracterización propia. En otro sentido hemos de resaltar en este debate la influencia de los entornos específicos, atendiendo las necesidades del medio de intervención territorial, local o regional y a los intereses de los distintos colectivos.

Si bien el Estado es responsable del diseño e implementación de las políticas culturales públicas que necesitan las colectividades, 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 personas con una gran sensibilidad hacia los valores culturales, y un liderazgo natural que los ha impulsado 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, 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 posmodernidad, lo privado y lo público, diversidad y cultura, y un quehacer que recoge todos los conflictos del entorno 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 como 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.

Aún cuando no se exprese en distintas terminologías, también se plantean dentro de la denominación “gestión cultural” las orientaciones hacia lo público con perspectivas estratégicas y de desarrollo y aquellas hacia el mercado con perspectivas tecnocráticas. Por otra parte esta misma denominación puede estar refiriéndose a niveles organizativos y niveles de complejidad muy dispares. A la vez, puede estar incluyendo perspectivas más instrumentales (la gestión cultural como una herramienta) o más asociadas a las políticas culturales.

Desde el punto de vista epistemológico resulta pertinente avanzar en el estudio y comprensión de la gestión cultural como campo de cruce interdisciplinar 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 que requiere mucha más elaboración de la que disponemos en la actualidad. 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. 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) 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 artística, la generación de nuevos productos, la divulgación con la promoción de los significados y valores de las expresiones culturales y la preservación de la memoria colectiva y la conservación de los bienes culturales.

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.

En materia de cultura, y más concretamente en la 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 sus contextos. En este sentido las políticas y estrategias 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 el cual 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 asegurando 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.

Si la sociedad es plural, el sector cultural ha de ser plural, es decir, no dirigido únicamente ni por el Estado ni por el mercado y la gestión deberá ser también plural. 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 dramático*, cuando plantea algunas acepciones para comprender mejor algunos significados que aluden a tres órdenes complementarios: “la creación o 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 equilibrada y real 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 ha de reflexionar sobre las consecuencias de la tendencia institucionalista de las administraciones públicas y el consecuente debilitamiento de la participación de la sociedad civil.

En el contexto latinoamericano, la participación de las comunidades en los distintos procesos y movimientos sociales desde la década de los sesenta, creó la necesidad de nuevos enfoques reflexivos para observar toda la transformación social y sus posturas políticas, que en el campo cultural se dieron desde una promoción cultural acentuada en el ejercicio y la intervención política. Esto genera una tensión por los cruces de culturas entre territorios y por las complejidades internas. En este sentido el debate sobre la gestión cultural, surge o se formaliza en los 90s, con el aporte de los movimientos urbanos y rurales que hicieron de las expresiones culturales un instrumento de lucha. Esta tendencia ha trascendido hacia una exigencia más profesional, sin que pierda su sentido la búsqueda de la responsabilidad colectiva por lo público y su relación con lo privado, para hacer sólida la intervención de lo cultural en lo social.

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 categoriza-

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

ción 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 la ciudadanía en el desarrollo cultural – social.

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, los 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 clave de las relaciones con otras disciplinas de las cuales se nutre la gestión cultural. Tanto su base teórica (filosofía, sociología, antropología, teorías administrativas, economía, pedagogía, comunicación, psicología, etc.) 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 comunitaria que atienda las necesidades de los distintos entornos.

A la vez si bien esos son puntos de partida en la formación, las trayectorias laborales de los gestores culturales de hecho interrelacionan distintos espacios (público, privado, comunitario) y diversas lógicas (desarrollo, mercado), muchas veces contrapuestas con su formación inicial. Asimismo se plantea que los tiempos políticos y los tiempos de la gestión cultural no necesariamente son coincidentes, siendo que esta última requiere tiempos más prolongados y mayor permanencia para alcanzar sus objetivos.

5. *Perfiles y funciones profesionales de la gestión cultural*

El debate sobre los perfiles de la gestión cultural evidencia la diversidad de opciones y situaciones de este ámbito, y nos abre un amplio campo de observación e investigación de la realidad y estudio de sus tendencias.

Una primera aproximación a los perfiles de la gestión cultural ilustra la amplitud del espacio y ámbitos de este sector. Su misma diversidad se refleja en los múltiples funciones profesionales y no profesionales, de acuerdo con la gran variedad de estructuras organizativas, procedimientos, proyectos y finalidades.

Una segunda reflexión nos plantea la necesidad de situar los perfiles en las diferencias entre funciones profesionales y no profesionales. Es evidente que hay gestión cultural emergente de la participación social, y de la sociedad civil, que se ejerce por iniciativa personal o grupal con la voluntad de actuar socialmente en el campo de la cultura. La realidad de algunos países o zonas nos obliga a considerar estos perfiles dentro de la gestión cultural pero difícilmente podemos asumir una voluntad de definirlos por sus propias características. En algunos casos estos perfiles participativos (o no retribuidos) se pueden considerar como situaciones pre-profesionalizadoras por su práctica y aspiración. En estos casos ciertas formaciones no formales son el punto de partida de itinerarios personales de tránsito de la vida asociativa a la práctica profesional. El debate sobre estos perfiles es imprescindible por la importancia que adquieren como agentes de desarrollo en muchas realidades pero escapa de las funciones de los centros de formación o de los promotores de programas de capacitación.

La indeterminación de los perfiles y funciones de la gestión cultural es una debilidad de la formación en este campo, justificada por la poca tradición y por ciertas confusiones que siempre acompañan la intervención en la cultura. Estas confusiones se reflejan en lo que hemos podido observar en ofertas de formación con “perfiles indefinidos”, entendidos como

programas de formación de “gestores culturales” sin más precisiones sobre sus contenidos, sin concretar opciones u orientaciones claras y con cargas lectivas muy diferentes. Muchas veces se han denominado como perfiles “generalistas” pero responden a la voluntad inicial de intervenir en este campo por la necesidad sin una reflexión sobre las necesidades profesionales del sector. Estas situaciones han conducido a ofertas de formación sin estudio previo del mercado, diseño curricular específico o estudio de necesidades formativas precisas que se han constituido en la gran debilidad del sector. Sin embargo, dichos factores están siendo corregidos gradualmente para construir ofertas más elaboradas y precisas. Este hecho es una tendencia general del sector.

De acuerdo con las consideraciones anteriores, se recomienda un avance cualitativo del sector en la línea de reforzar los estudios de las necesidades formativas a partir de dos variables; por una lado las condiciones de cada contexto determinado que presenta un conjunto de elementos y necesidades específicas, y por otro la búsqueda de ciertas correspondencias con características más generales del sector que permitan la comparación y la equivalencia.

Un elemento a tener en cuenta en la actualidad es el progresivo diseño de formaciones que se sitúan entre visiones más generales con tendencias a especialidades muy específicas (patrimonio, artes escénicas, etc...). En estas opciones juega un papel muy importante la institucionalidad de la formación y su ubicación en un sistema formal o no formal de la acreditación.

La evolución del propio ámbito de acción de la gestión cultural, y más concretamente la evidencia de su realidad, obliga al diseño de perfiles de acuerdo con las funciones que pueda desempeñar el gestor cultural. Desde funciones más directivas a funciones más operativas como se puede observar en las aportaciones de estos estudios:

Altos directivos de las grandes políticas culturales	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Directores y altos ejecutivos de los servicios de cultura de grandes Administraciones Públicas ◆ Gerentes de organismos y consorcios autónomos de cultura ◆ Altos directivos de Fundaciones y empresas culturales
Responsables de procesos administrativos, económicos y laborales	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Directores administrativos y económicos de servicios culturales ◆ Gerentes administrativos de grandes instituciones culturales ◆ Especialistas en comercialización y gestión de ingresos ◆ Responsables de recursos humanos de grandes organizaciones culturales
Responsables de imagen, comunicación y marketing	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Responsables de imagen, publicaciones y campañas de difusión ◆ Relaciones públicas y prensa ◆ Servicios de atención al público, programaciones a grupos especiales, etc. ◆ Venta de entradas y comercialización de productos
Responsables de grandes instituciones culturales temáticas	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Directores de grandes instituciones; Museos, Teatros, Centros artísticos, etc. ◆ Responsables de centro de producción e investigación ◆ Directores artísticos con responsabilidad de gestión
Programados – Planificador de eventos culturales	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Responsables sectoriales ◆ Responsables de campañas y programaciones ◆ Responsables de equipamientos y proyectos artísticos ◆ Gerentes de organizaciones de tamaño medio
Técnicos generalistas de gestión cultural	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Responsables culturales de pequeños y medianos municipios ◆ Responsables de equipamientos polivalentes ◆ Gestores de programas y servicios diversos
Técnicos/ animadores de programas y servicios culturales	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Responsable técnico de acciones de una equipamiento, programa o servicio ◆ Responsable de proyectos de acción territorial ◆ Responsable de dinamización de colectivos específicos

Marcé, X.; Martinell, A., (1995): Perfil y Formación de Gestores Culturales en España, Madrid, Ministerio de Cultura.

Misiones:
Elaboración de políticas culturales públicas
Administración de políticas públicas
Elaboración de legislación cultural
Control de políticas culturales
Producción de bienes culturales
Distribución de bienes culturales
Producción de servicios culturales
Animación sociocultural
Promoción social de la cultura
Provisión de financiamiento para acciones culturales y socioculturales
Investigación cultural
Consultorías y diagnóstico socio-cultural
Manejo del patrimonio cultural e histórico

(Estudio de perfiles profesionales del personal cultural en América Latina y el Caribe. División de Políticas Culturales – Unesco. Observatorio Cultural (Universidad de Buenos Aires), 2003.

Estos problemas de definición reclaman un mayor rigor en el diseño curricular de estas formaciones que ayude a precisar más los objetivos de la formación y los perfiles a los que va dirigido para mejorar la imagen de la oferta y evitar ciertos desajustes. En este sentido la Red Iberformat ha de ayudar a mejorar la visibilidad de la formación y establecer sistemas de comparabilidad que permitan, en el futuro, una mayor movilidad de los estudiantes, sistemas de equivalencia y convalidación que permitan desarrollar más las transferencias del sector.

Lo más destacado en este debate ha sido el subrayado en la importancia de contextualizar la formación y la práctica del gestor cultural. El contexto también aparece en el espacio institucional de la formación y en la distinción entre universidades comprometidas con el desarrollo y universidades recaudadoras de fondos. Asimismo, aparece en la formación específicamente ofrecida por el centro

o unidad, justificando el carácter formal o no de la formación, su adecuación a demandas municipales, locales o regionales, las posibilidades de su pronta actualización, etc.

Otro elemento que aparece de forma importante es la fragmentación del perfil profesional, que desde el campo de la formación se ve como ligado a la interdisciplinariedad y desde el campo de la práctica se ve ligado a inserciones y trayectorias muy dispares. Cabe destacar que la distinción en la formación entre formal y no formal, frecuentemente equiparada a una práctica profesional y no profesional respectivamente, apareció cuestionada por el planteamiento de llevar adelante una formación no formal con objetivos profesionales.

También es interesante señalar la importancia de llevar adelante una formación continua, atenta a los cambios en las sociedades y en el conocimiento, así como a las nuevas demandas y necesidades en el campo de la gestión cultural.

En todo caso el debate está abierto y espera muchas aportaciones que nos permitan en el futuro disponer de más elementos para diferenciar y comparar las ofertas formativas en el campo de la gestión cultural.

6. Estructuras institucionales de la formación en gestión cultural

La propia morfología de la gestión cultural, sus antecedentes en las prácticas comunitarias y de la sociedad civil, así como la dificultad de identificarla con un campo disciplinar específico ha motivado una gran variedad de formas institucionales de las ofertas formativas.

Las diferentes instancias que intervienen en la formación en gestión cultural es tanto una muestra de su diversidad como de un cierto desorden del sector. Las causas de esta situación las podemos encontrar en la falta de ordenación de las políticas culturales y educativas en este sector, y en su propia evolución desde la práctica y el dinamismo de la propia actividad cultural. Ante esta situación, se necesita un mayor acuerdo sobre su ubicación y una ordenación específica que nos dirija a una cierta normalización. Esta necesidad es uno de los factores determinantes de la constitución de Iberformat y de la emergencia de redes locales que construyan acuerdos mínimos para proponer a las autoridades correspondientes.

En los análisis y debates sobre la institucionalidad de la formación en gestión cultural emergen dos elementos condicionantes:

- Por un lado su origen en la educación no formal por la iniciativa de las organizaciones civiles y públicas que detectan la necesidad ante la ausencia de intervención normativa de los organismos públicos de la cultura.
- Y por otro la ausencia de identificación de su importancia por parte de las instituciones formativas a nivel técnico y superior que no han contemplado (las que lo han hecho) incorporar esta oferta dentro de sus respuestas a las necesidades del sector cultural.

La estructura institucional que asume 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.

En los estudios y encuestas realizadas se observa una gran variedad de situaciones y niveles de las estructuras institucionales de la formación en gestión cultural, pero el desarrollo de los proyectos de formación está evolucionando hacia 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/postgrado universitario.

En algunos casos los sistemas de formación de las administraciones públicas de la cultura, han organizado formaciones que tienen 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 superior, la estrategia seguida por diferentes administraciones, que ha iniciado actividades de formación, es la de involucrar al sector universitario para que se haga cargo de esta función una vez demostrada la demanda y necesidad.

En otros casos las iniciativas han surgido de los propios ministerios o administraciones locales y regionales que encabezaron la iniciativa ante la falta de personal capacitado y en respuesta a las propias demandas de sus políticas, derivando paulatinamente su protagonismo a las universidades públicas y privadas que en la actualidad otorgan formación de pregrado (licenciatura), diplomados y postgrado a nivel de especialización.

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 mayor influencia las que han establecido los parámetros mínimos. Una tarea de Iberformat 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 culturales, lo que supone que las instituciones de educación superior encuentren la manera de incorporar este tipo de personal en su estructura académica.

Podemos resumir la situación de la institucionalidad de la formación en gestión cultural en los siguientes aspectos que han de someterse a más reflexión y debate:

- Las iniciativas de formación en gestión cultural han sido muy variadas y en respuesta a las necesidades de formación de diferente índole con una alta influencia de su contexto más próximo. Las ofertas van desde aquellas que surgen por dinámicas internas de las organizaciones culturales a propuestas con intención de situarse en objetivos a nivel internacional. En este sentido encontramos promotores de la formación provenientes desde Ong's a municipalidades, desde administraciones regionales a organismos internacionales, pasando por ministerios, universidades y fundaciones privadas. Un amplio mosaico que refleja la realidad de un sector y una vitalidad generadora de procesos muy interesantes pero sumergidos en un cierto caos producto de la poca atención de las administraciones culturales y del abandono de esta función.
- La tendencia a una cierta formalización de la función ha de orientarse a una mayor visibilidad y reconocimiento social de ésta, pero no puede olvidar sus antecedentes en la participación social, que aportan mucha vitalidad y valores. Quizás en un futuro vamos a encontrar sistemas que logren armonizar estas finalidades tan diferentes.
- Se constata la necesidad de disponer de una alta sensibilidad por las realidades de cada realidad donde vamos a encontrar algunas líneas de actuación que respondan a las necesidades locales. En este sentido valoramos la existencia de formaciones a nivel no formal y a nivel universitario buscando el equilibrio de acuerdo con las necesidades de su entorno pero definiendo muy bien sus objetivos para evitar confusiones.
- Los niveles de formación no formal y formal se pueden complementar perfectamente, como se ha observado en algunos países, donde las actividades no regladas son el primer paso para formaciones de nivel superior estableciendo un cierto itinerario que ha servido para profesionalizar a muchos promotores culturales que se iniciaron en la participación comunitaria.
- A pesar que la tendencia es la formalización de la formación a niveles universitarios, no podemos olvidar los orígenes profesionales de muchas formaciones. La existencia de formación en gestión cultural, en muchos casos, es el fruto de empeños de organizaciones profesionales o de grupos de gestores culturales con la intención de transferir sus experiencias y compartir con otros sus saberes. En este sentido las colaboraciones entre centros universitarios y profesionales

- es uno de los escenarios más deseados para esta formación que ha de encontrar el equilibrio entre una buena base teórica y una práctica profesional actualizada.
- Se confirma la variabilidad de las estructuras institucionales de la formación en gestión cultural. Éstas aparecen relacionadas tanto a la formación formal como a la no formal. La formación formal es usualmente asumida por universidades, aunque en distintos niveles de grado (tecnicaturas, licenciaturas) y de postgrado (diplomados, especializaciones, maestrías). Los requerimientos dependen de los sistemas vigentes en cada país, no siempre equiparables. Aparece como dificultad de esta oferta académica la compartimentación en departamentos o facultades, lo que propicia un conocimiento fragmentado. Esto también conlleva a que el diseño curricular responda a necesidades de los departamentos más que de la formación académica. Esta última está muy condicionada por la escasez o ausencia de docentes interesados en la gestión cultural, y con experiencia práctica en la misma. Por lo tanto, resulta habitual la participación de profesores invitados más ligados al ámbito cultural, a los estudios de la cultura y a la gestión cultural.
 - Otra dificultad es que la propia institucionalidad no es lo suficientemente ágil para adecuar las propuestas de formación a las realidades cambiantes. Por contraste, también aparece como dificultad el hecho de la inestabilidad de los equipos docentes, sujetos a lograr una matriculación suficiente que convierta la formación en gestión cultural en algo económicamente sostenible para la universidad.
 - Asimismo existe el problema de la falta de titulación de grado en muchos interesados en los postgrados, lo que requeriría de una mayor flexibilidad. La formación no formal es llevada adelante por municipios, ministerios, Ong's, muchas veces con participación y avales universitarios. A la vez las mismas universidades desde sus áreas de extensión realizan cursos no formales, los que si bien son discontinuos, les permiten superar la rigidez en contenidos, cuerpo docente y diseño curricular.
 - En esta formación se plantea un mayor alcance en relación a la cobertura de las demandas formativas, debido a la ya mencionada falta de titulaciones de grado. A la vez debido a su carácter de respuesta a necesidades de municipios, regiones, etc. con una mayor vinculación al saber hacer, a la práctica, y a la transmisión de herramientas que a la formación teórico conceptual. Si bien es una característica más general, la duración, los contenidos y el diseño en esta modalidad no formal son muy variables y condicionados por cada realidad.
 - Tanto en la formación formal como en la no formal existen modalidades presenciales, semipresenciales y a distancia. La formación virtual aparece como incipiente y como reto de futuro.

7. *Niveles académicos*

Como se puede desprender del estado actual de la formación en gestión cultural, el tema de los niveles académicos de esta capacitación tiene una gran complejidad por su extensión y por las diferentes culturas académicas de los países que comprenden este espacio geopolítico.

La red ha constatado la dificultad de realizar estudios comparados por las diferentes estructuras de los niveles académicos en cada país y también, como hemos manifestado en varios apartados de este documento, por las particularidades de una formación que

se construye desde la práctica y que paulatinamente va evolucionando hacia niveles regulados del sistema educativo. En este sentido creemos importante realizar un “mapa” de las diferentes denominaciones, ya que observamos que en algunos países la denominación “diplomado” tiene niveles y representaciones muy variadas lo cual conlleva a una cierta confusión al difundir las actividades y realizar estudios comparados.

Un primera clasificación nos sitúa en el siguiente esquema:

Formación reglada

- Secundaria
- Terciaria o Técnica
- Universitaria
- (Grado-pregrado – 1^{er} y 2^o ciclo universitario)
- 3, 4 o 5 años
- Post Universitaria
- Formación Continuada
- Post título
- Postgrado
- Diplomado
- Especialización
- Maestría
- Doctorado

Formación no reglada/no formal

- No regulada
- Cursos y seminarios
- Diplomados
- Formaciones puntuales
- Talleres
- Jornadas
- Congresos

Formación Regulada y acreditada

- Diplomados
- “Másters” no universitarios
- Otros

No existe una convención sobre el nivel en el que ha de operar la formación en gestión cultural. Si entendemos la gestión cultural como un conjunto de funciones y profesiones quizás no nos podemos quedar en un solo nivel y se han de ofrecer formaciones en diferentes niveles de acuerdo con las necesidades de su entorno y la demanda del mercado de trabajo. El análisis de la realidad de la formación en gestión cultural en Iberoamérica presenta una gran variedad de niveles de formación fruto de una dinámica propia o una inercia pero sin una reflexión profunda sobre los perfiles y las necesidades del sector.

En este marco de reflexión los encuentros de Iberformat han generado dos grandes debates, que siguen abiertos, sobre el tema. Por un lado, determinar si la formación en gestión cultural ha de situarse únicamente en la formación de postgrado universitario o si puede presentarse (como hay algunas experiencias) como un estudio de pregrado. En otro sentido existe una cierta reserva en situar la formación únicamente en el ámbito académico sin conexión con la práctica profesional. Es decir, la función que puede tener la formación no formal como

generadora de nuevos procesos y herramienta de innovación y contraste ante los lentos procesos de los sistemas de educación superior

No se conocen, hasta este momento, casos de formación reglada en enseñanza de nivel secundario, terciario o técnico. Tampoco es significativa la oferta formativa a nivel del grado (pregrado) universitario. Sólo se presentó un caso correspondiente a una tecnicatura de tres años de duración (las licenciaturas usualmente duran cuatro o cinco años). En la formación reglada aparece como predominante la formación de postgrado, particularmente en diplomados, especializaciones y maestrías.

En las presentaciones de los participantes no se alcanzó a profundizar sobre la significación precisa de las denominaciones, su nivel dentro de la enseñanza superior, su carga horaria, su reconocimiento por parte de las instituciones de acreditación de títulos, de manera que nos permita conformar una mirada comparativa medianamente confiable.

En la formación no reglada, por su mismo carácter, aparecen propuestas muy diversas encaminadas a distintos niveles, desde talleres y cursos abiertos a todo público hasta cursos específicos y cerrados para directores de cultura de municipios, etc. En algunos casos esta formación está certificada por la institución oferente, en otros aparece acreditada académicamente por universidades.

Un tema a destacar es la necesidad de una formación continua atenta a los cambios sociales y culturales, la actualización y el avance en los conocimientos, las nuevas experiencias y las buenas prácticas detectadas en la gestión cultural.

8. Programas, contenidos, áreas temáticas y especialidades

Los programas y contenidos han de responder a las definiciones de los perfiles, la estructura formativa y el nivel académico que se pretende, pero la propia dinámica de la formación en gestión cultural ha provocado un proceso de indefinición y dispersión demasiado alto en las ofertas formativas actuales. Una explicación de este fenómeno se puede justificar por la falta de estudios detallados sobre el tema, la urgencia de algunas propuestas o la falta de equipos permanentes en los centros que ofrecen la formación. Abordar esta problemática se identifica como una de las urgencias más significativas que tiene el sector.

Las ofertas actuales están muy influenciadas por sus propios antecedentes que se han configurado en un conjunto de jornadas, congresos, talleres y actividades de educación no formal trasladando sus contenidos y propuestas a programas sin ninguna reflexión sobre los diferentes elementos del diseño curricular. Lo interesante de este proceso se encuentra en la incorporación de aspectos muy prácticos o de temas de gran actualidad en la demanda profesional pero presentan algunas fisuras en su estructura de formación profesional completa.

Se constata la influencia de la institución promotora de la formación sobre los contenidos, principalmente si hablamos de una administración pública o una organización de la sociedad civil, o si diseña la formación una universidad desde una facultad o departamento determinado, etc. Esta influencia no se ciñe a una orientación determinada dentro del campo sino que puede variar enormemente todo el programa o “pensum” de una formación. Esta alta variabilidad de los programas es un síntoma de la falta de acuerdos sobre mínimos en este campo.

En otros casos los programas y contenidos responden a opciones muy diversas para abordar las interpretaciones de la cultura y su gestión, a veces con un exceso de aspectos disciplinares y conceptuales que nos permiten identificar una formación profesionalizadora.

Gradualmente se han observado tendencias a una mayor aproximación de los programas gracias a un aumento de los intercambios de programas y a las influencias de

encuentros y trasferencias de conocimientos a partir de la circulación de profesores y alumnos entre los países. En este sentido también existe una mayor articulación entre contenidos y duración de la formación que va presentado algunos signos de normalidad de esta formación principalmente en el campo de los diplomados de postgrado y las maestrías.

A pesar que la mayoría de formaciones presentan un perfil amplio y general de la gestión cultural, se ha iniciado un proceso en torno a una cierta especialización (aunque algunos ámbitos especialmente en el campo del patrimonio ya existe desde hace años) que presentan niveles de formación más orientados a funciones específicas (artes escénicas, gestión municipal, etc.) o adecuaciones a nuevas necesidades.

En este escenario el debate sobre los contenidos de los programas, se presenta como un esfuerzo para diseñar los saberes necesarios para la función y establecer un sistema de prioridades de acuerdo con las opciones que cada oferta formativa quiere presentar. Una primera reflexión nos conduce al siguiente sistema de ordenación de los contenidos de los programas de formación en gestión cultural:

- Contenidos orientados a la formación conceptual teórica
- Contenidos orientados a la formación sobre el contexto o entorno
- Formación en bases y técnicas de gestión
- Formación jurídico – institucional
- Formación sobre los diferentes ámbitos del sector cultural (patrimonio, artes plásticas, turismo cultural, etc.)
- Formación para la práctica profesional

En un primer nivel de concreción se establecieron unos conocimientos básicos a tener en cuenta:

Administración Pública	Investigación Cultural
Agentes culturales	Lectura y literatura
Artes Escénicas	Medio ambiente
Artes plásticas visuales	Medios de comunicación
Artesanías	Mercadeo, difusión, publicidad
Bases legislativas de la cultura	Multiculturalidad
Bases Teóricas de la cultura	Museos
Centros culturales	Patrimonio
Comunicación cultural	Planeación
Cooperación	Cultural internacional Políticas culturales
Cultura y desarrollo	Producción Artística
Diagnóstico territorial	Promoción de emprendedores
Economía y cultura	Sectores culturales
Elaboración de proyectos	Tecnologías de la información
Folklore	Teorías de organizaciones
Gestión Económica y financiera	Tercer sector
Industrias culturales	Turismo
Institucionalidad cultural	

El Estudio de perfiles profesionales del personal cultural en América Latina y el Caribe de la División de Políticas Culturales de la UNESCO y el Observatorio Cultural (Universidad de Buenos Aires) del año 2003, nos presenta el siguiente esquema sobre los contenidos:

**DIMENSIONES Y CONTENIDOS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN
REQUERIDAS PARA LA GESTIÓN CULTURAL**

1. Aportes teóricos a la reflexión socio-cultural

- Conocimientos de antropología
- Conocimientos de sociología
- Conocimientos de psicología
- Conocimientos de comunicación social
- Tendencias socio-culturales
- Historia de su área específica

2. Instrumentos de análisis de la realidad

- Conocimientos de manejo de datos estadísticos
- Conocimientos de análisis mercadotécnico

3. Bases jurídicas y económicas del área socio- cultural

- Sistema jurídico nacional
- Legislación básica en el campo de la gestión
- Legislación aplicada al sector socio-cultural
- Bases macroeconómicas del sector
- Relación economía - sector socio-cultural
- Gestión económica de un proyecto
- Bases de contabilidad
- Financiación del sector
- Captación de recursos económicos y financieros
- Análisis de resultados económicos del sector

4. Conocimientos sobre políticas socio-culturales

- Procesos de constitución y elaboración.
- Estrategias de intervención
- Realidad actual del desarrollo socio-cultural de su país
- Políticas culturales regionales e internacionales
- Estructuras supranacionales

5. Planificación, Programación, Gestión

- Conocimientos de planificación socio-cultural
- Conocimientos de programación
- Conocimientos de gestión operativa
- Conocimientos de planificación estratégica
- Conocimientos de promoción y publicidad
- Producción y distribución en el sector cultural
- Conocimientos de estrategias comunicacionales
- Atención al público

6. Conocimientos de gestión de recursos humanos

- Conocimientos de teorías del Liderazgo
- Dinámica de grupo
- Técnicas de negociación
- Conocimientos de teorías del conflicto

- Resolución de conflictos: métodos
- Captación, dirección y trabajo con voluntarios

7. Conocimientos de área disciplinar

- Conocimiento del sector en el cual actúa
- Procesos de producción de bienes y servicios
- Mercados
- Tendencias y prospectivas

8. Conocimientos técnicos y específicos

- Expresión oral y escrita
- Conocimiento de tecnologías aplicadas a su área
- Organización de grandes manifestaciones culturales
- Idiomas
- Informática
- Redes
- Diseño gráfico
- Planificación operativa
- Protocolo y relaciones públicas
- Métodos de evaluación de proyectos

De acuerdo con los principios de diseño curricular estos contenidos han de “contextualizarse” de acuerdo con diferentes variables: La realidad del entorno, el perfil de los destinatarios, el tipo y nivel de la formación, los requisitos previos para el acceso a la formación, la duración de la formación, los objetivos del programa, etc. Los anteriores son un conjunto de aspectos que permitirán situar la formación y sus contenidos de forma adecuada en un contexto determinado.

Una cuestión central planteada es la de no hablar de “contenidos”, lo que aparece como muy prescriptible y limitante, sino más bien de “áreas de contenidos” o de “áreas temáticas básicas”, más adecuadas a los contextos y a los perfiles de la formación. Cómo también se planteó la distinción entre “contenidos básicos” y “contenidos no básicos”, esta última expresión puede dar lugar a confusiones. Cabe consignar que no se ha avanzado mucho a nivel de la Red en la discusión sobre los contenidos básicos y no básicos, lo que constituye un debate pendiente.

Si bien este documento presenta listas muy detalladas de contenidos, resulta pertinente destacar que del listado del estudio sobre perfiles en América Latina y el Caribe el ítem dos, que trata sobre los instrumentos de análisis de la realidad, plantea la insuficiencia del manejo de datos estadísticos y del análisis mercadotécnico para una comprensión adecuada de la misma. Esto se vuelve particularmente relevante dada la importancia concedida al contexto y a su conocimiento en la formación y la práctica del gestor cultural.

Asimismo se cuestionó la identificación de la comunicación con la difusión o la divulgación como una perspectiva limitada y errónea, que impide comprenderla como elemento estructural de las sociedades contemporáneas, como dato cultural central para pensar las políticas culturales y la gestión cultural.

En este debate se presenta la importancia de avanzar en la reflexión sobre la ética y deontología profesional de la gestión cultural que emerge como un tema poco tratado.

En líneas generales, más que contenidos de la formación se señalan competencias del gestor cultural: sensibilidades respecto al contexto y a la creación artística, conocimiento y valoración de la vida cultural, capacidad de diagnóstico, capacidades para analizar, diseñar

e implementar políticas culturales, capacidad de planificación o planeación, capacidad de formular proyectos, capacidades para configurar equipos de trabajo, liderar y facilitar, capacidad de manejar técnicas de gestión (marketing, relaciones públicas, fundraising, lobbying, etcétera.).

9. Metodologías y sistemas en la formación en gestión cultural

Las reflexiones, debates y estudios sobre las metodologías de la formación en gestión cultural son casi inexistentes, o dedicados únicamente a un cierto intercambio de las prácticas, pero se observan algunos puntos a tener en cuenta en unas reflexiones que se presentan como de gran importancia ante los nuevos retos.

Se observa la gran importancia del perfil de acceso de los destinatarios de la formación en las orientaciones metodológicas del diseño curricular. Formar a profesionales en activo (como dicen los franceses en “cours d’emploi”) tiene unas consecuencias muy determinantes en las metodologías. Si además se establecen horarios nocturnos o fines de semana las influencias y limitaciones aumentan enormemente. Es decir requieren una constante adaptación.

Un anhelo y necesidad de esta formación es la búsqueda de metodologías que encuentren un equilibrio entre la formación teórico conceptual y la formación práctica a pesar de sus dificultades intrínsecas.

Otras influencias en las metodologías las podemos detectar en la orientación pluridisciplinar de estas formaciones que amplían considerablemente el abanico de materias a impartir hasta límites imposibles. Este excedente de temas a tratar puede provocar una formación sin ningún tipo de profundización, lo cual conduce a una visión muy panorámica de la formación con problemas de estructuración de los contenidos. En este sentido los formadores han de acometer una tarea de ordenación muy importante y difícil, donde se han de extraer los contenidos más significativos de cada disciplina para la función sin entrar en profundidad en todos ellos.

Es evidente que las metodologías han de responder a formas muy flexibles y adaptadas a su contexto como respuesta a las necesidades del sector. Del mismo modo han de ser capaces de incorporar la vida cultural de su entorno. La incorporación del “saber hacer” profesional obliga a buscar fórmulas didácticas originales, que permitan este contacto con la práctica profesional tan necesario en los perfiles orientados a la gestión más que a la formación disciplinar básica.

Una de las características metodológicas de esta formación se centra en la necesidad de una formación práctica in situ, esta modalidad de formación reclama un proceso de orientación personal y profesional para adaptar a las características del alumno. La función tutorial ha de contemplar las prácticas profesionales y el proceso de elaboración personal por medio de una memoria, proyectos o tesina final.

No existe unanimidad con relación a los sistemas de formación. En algunos casos se intenta una aproximación a las metodologías de las escuelas de negocios; en otros se utiliza una orientación más del campo de las ciencias sociales. Pero, en todos ellos se observa una tendencia dirigida a los programas matriciales donde se relacionan contenido, prácticas, materias y disciplinas buscando su interacción en el campo profesional.

Existe una preocupación sobre los instrumentos adecuados para la obtención de conocimientos requeridos en cualquier proceso de formación como la lectura, la precisión de conceptos, la capacidad de abstracción y clasificación. Es evidente la falta de materiales adecuados para estos programas adaptados a las realidades de las funciones de la gestión cultural.

Existe la necesidad de fomentar otros instrumentos propios del objetivo de la formación de gestores culturales. Estos deben responder a dos objetivos:

- Por un lado 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.
- Y cubrir la necesidad de acercar los gestores culturales a los procesos creativos de modo que los problemas de la práctica de las artes sean comprendidos por ellos y adquieran 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 pueden ser: visitas y análisis de proyectos, la entrevista con públicos y creadores, el análisis de casos y la petición de decisiones, la resolución “realista” de problemas o conflicto; la discusión de técnicas de negociación, y sobre todo, el acercamiento a los procesos creativos, en los que creadores tengan la posibilidad de manifestar sus necesidades y condiciones de trabajo.

Una cuestión recurrente es la búsqueda de una orientación multidisciplinaridad o interdisciplinaridad, en tanto se entiende que la formación y la práctica de la gestión cultural se nutren de diferentes cuerpos disciplinarios, sin constituir una disciplina en sí misma. De todas maneras no se abordó el problema de la importancia relativa de estas disciplinas, ni de cómo seleccionar de una disciplina lo que resulta apropiado para la gestión cultural.

Como aporte interesante surge que los contenidos no necesariamente deben estar situados en una asignatura, sino que puede ser más fructífera su disposición cruzada en un diseño curricular transversal y ascendente.

La formación teórica y conceptual se plantea como importante y a la vez problemática por el peligro de la aridez y del rechazo por parte de los alumnos. En tal sentido se sostuvo la importancia de que esta formación refiera a debates relevantes en el área y a conceptos vinculados (diversidad, interculturalidad, etc.). A la vez esto aparece como contrapeso frente a la mirada tecnocrática cifrada en un conjunto de herramientas y técnicas para la gestión operativa.

El balance entre la teoría y la práctica es una preocupación común y de difícil resolución por la cuestión en sí misma y por los planteles docentes frecuentemente escindidos entre académicos y gestores. Usualmente se encara por la vía de las cuotas de presencia de unos y otros, así como por medio del análisis de casos, visitas a instituciones y pasantías.

Finalmente se han tratado los problemas derivados de la implementación de programas de formación virtual. Este nuevo campo ha de ser motivo de estudio y experimentación para superar las dificultades actuales y situarlo como un nuevo campo de la acción formativa.

10. Cooperación internacional en la formación en gestión cultural

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 incorporar a las instituciones y programas el componente de la cooperación para fortalecer el desarrollo de formación en gestión cultural.

Las primeras reuniones de la Red trazaron un posible campo de acción en la estrategia de la cooperación internacional que se puede concretar de la siguiente forma:

La cooperación cultural internacional requiere una primera etapa centrada en la identificación de los actores de la formación en este campo. En este sentido esta publicación presenta un repertorio y la base de datos de la propia Red que puede ir informando y actualizando los diferentes centros y unidades de formación en el espacio iberoamericano. Este trabajo ha de relacionarse con las otras redes especializadas en otras regiones, como puede ser la europea, y plantearse la necesidad de establecer contactos de ayuda e intercambio con otras instituciones formativas en otros continentes para disponer de un amplio nivel de información a nivel internacional.

La visibilidad de los centros de formación en gestión cultural puede facilitar salir de un cierto aislamiento e intentar sensibilizar a las instancias multilaterales para incorporar la necesidad de invertir en formación en cada uno de nuestros países a partir de recomendaciones que puedan incorporarse en las agendas políticas nacionales. En este sentido UNESCO, OEI, Convenio Andrés Bello, MERCOSUR, etc., están realizando una función muy importante para la consolidación de un campo de formación específica a nivel internacional.

La cooperación formativa internacional ha de consolidarse por medio de diferentes mecanismos que ya se han experimentado a nivel académico pero que se tendrán que adaptar a las especificidades de nuestro sector. Entre ellos destacamos:

- Promover la movilidad de formadores y alumnos entre centros y países para desarrollar una dimensión internacional de intercambios y transferencia de prácticas y estilos de formación. En este sentido se pueden proponer a las autoridades culturales y académicas unas líneas de ayuda. Asimismo, se podrían incorporar en las estructuras de cooperación al desarrollo entre países del norte y el sur.
- La movilidad ha de incorporar la dimensión del reconocimiento y convalidaciones de las formaciones realizadas para poder establecer sistemas de equiparación que no dificulten la inserción profesional.
- La cooperación internacional ha de permitir mejorar y contrastar las prácticas formativas surgidas en realidades concretas como respuesta a sus contextos con otros planteamientos más amplios. Estas dinámicas han de permitir facilitar la evolución de los planteamientos formativos, muchas veces con una cierta tendencia a la endogamia, y situar su acción en los escenarios de una sociedad cada vez más globalizada.
- Las acciones de cooperación han de defender los procesos formativos locales y la gestión cultural que se ha de realizar en cada país y eso no impide el diseño y desarrollo de programas de formación internacional con otra dimensión abierta a las dinámicas de cooperación. En este sentido no podemos olvidar la necesidad de potenciar sistemas de formación surgidas en realidades con rublos indígenas que han de encontrar sus propios instrumentos de gestión cultural de acuerdo con sus realidades.
- La creación de bancos de buenas prácticas y experiencias significativas de todas las procedencias puede ser una herramienta de transferencia y ayuda a las realidades con poca tradición y práctica en este campo.
- La formación en gestión cultural se ha caracterizado por una preocupación excesivamente local o muy centrada en aspectos técnicos de su propia eficacia, pero ha de plantearse profundamente respecto a sus aportaciones a la cooperación al desarrollo y la lucha contra las desigualdades. Las aportaciones de la cultura a la lucha contra la pobreza y la exclusión ha de convertirse en un contenido imprescindible ante las realidades mundiales que nos rodean.

- La poca atención a la formación de formadores preocupa por sus repercusiones directas sobre los programas formativos. Por esta razón es conveniente fomentarla a nivel nacional e internacional.
- 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 han de establecer estrategias de difusión de Iberformat que amplíen su reconocimiento y su presentación en organismos nacionales educativos.

II. *Estado de la cuestión de la investigación especializada en este campo*

Para desarrollar programas de formación eficientes es imprescindible una conexión entre formación e investigación, y más concretamente establecer sistemas de investigación en el propio campo de la formación en gestión cultural. El debate sobre el tema pretende generar el inicio de una comunidad investigadora a partir de los docentes que intervienen en los procesos formativos de la gestión cultural.

En este sentido es importante hacer un inventario de los diferentes trabajos de investigación sobre la formación en gestión cultural, y temas afines que se han realizado, estableciendo sistemas de comunicación con otras redes que desarrollan trabajos de investigación en este campo.

En esta línea de investigación es importante incorporar estudios sobre el impacto de los procesos de formación en gestión cultural para reforzar el posicionamiento social de la gestión cultural y poder medir los efectos reales de la capacitación en la evolución del sector. También es necesario fomentar una mayor relación entre formación e investigación y recopilar información sobre los trabajos realizados por los observatorios de políticas culturales y centros de estudios aplicados que puedan nutrir los contenidos de la formación.

Se recomiendan unos posibles campos inmediatos a tener en cuenta para el estudio sobre la situación actual de la formación en gestión cultural: Estudios sobre los perfiles, las funciones profesionales, contenidos, metodologías, diseños curriculares, necesidades del mercado de trabajo, etc., para interesar a los centros de investigación a incorporar entre sus prioridades estos temas para un mayor conocimiento del sector.

En los debates de los seminarios se han tratado una serie de temas sobre la investigación aplicada en la formación en gestión cultural que a continuación se relacionan: Sensibilizar a los responsables de las políticas culturales que la formación en gestión cultural necesita investigación, y por tanto se debe realizar un esfuerzo desde nuestro propio campo, a partir de los diversos agentes que intervienen en la formación (ministerios, universidades, organizaciones no gubernamentales, administraciones locales, etc.). Con el objetivo de fomentar un campo de investigación propio es necesario iniciar una reflexión acerca de cuál es el núcleo central de la acción y profesión de la gestión cultural para precisar una investigación central en el campo.

La formación en gestión cultural no puede separarse de un proceso de investigación aplicada y profundización acerca de las políticas culturales locales, regionales y sectoriales que han de aportar sus perspectivas para incorporarlas en los contenidos curriculares.

Las investigaciones sobre el sector cultural en todas sus dimensiones: económicas, sociológicas, comunicativas, antropológicas etc., presentan la realidad de un campo de acción donde se inscriben los profesionales de la gestión cultural. Por esta razón es preciso establecer contactos entre las investigaciones propias de la formación en gestión cultural con los centros de investigación en estudios de la cultura.

En la línea de los impactos e influencias entre cultura y otros sectores se requiere una gran atención a lo que podemos denominar como “binomios” de la cultura, por ejemplo: la cultura y la educación, la cultura y el deporte, la cultura y la política, cultura y cohesión social, etc. Además, debemos iniciar la reflexión sobre: las ciencias de la cultura y la gestión cultural, los impactos económicos de políticas culturales, etc.

Se pretende una progresiva incorporación de los problemas de la gestión cultural, y la capacitación del capital humano necesario para su desarrollo, en las agendas, prioridades y preocupaciones de los investigadores del sector cultural que permita un avance cualitativo de la formación en este campo. La normalización y eficacia social de la gestión cultural requiere un proceso de profundización más allá de las instituciones iniciales y aceptar la verdadera dimensión política y social de la gestión de la cultura ante una sociedad compleja y unas relaciones con otros sectores que van a tener gran importancia en el futuro.

ALFONS MARTINELL SEMPÈRE
Coordinador

Segunda parte

**Directorio de centros
de formación en gestión cultural
en Iberoamérica**

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

– sede Argentina – FLACSO

Secretaría Académica de la FLACSO – Argentina – Área Comunicación

Ayacucho 551, 1026 Buenos Aires, Argentina

Teléfono: 54-11-4375-2435

Fax: 54-11-4375-1373

E-Mail: aquevedo@flasco.org.ar; gestioncultural@flasco.org.ar; flasco@flasco.org.ar

Website: www.flasco.org.ar/

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Organismo internacional

Año de creación:

1957

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

2001

Nombre del Director:

Guillermina Tiramonti, Directora

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Luis Alberto Quevedo,

Coordinador de proyecto de comunicación y secretario académico de Flasco.

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

La capacitación de agentes culturales es un fenómeno que cada día cobra mayor importancia, tanto para la actividad pública como para el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil. Esto ocurre en todos los países y con cualquier estado de desarrollo. Los criterios de organización curricular y requerimientos profesionales que se utilizan en la capacitación cultural son tan variados como los contextos sociales que los exigen. Otro tanto ocurre con la formación de quienes son los responsables de la comunicación institucional de las instituciones o de la conducción de los medios de comunicación. En distintos continentes y aún en diversas regiones se perfilan estilos diversos y aún contrapuestos. No hay duda que el actual proceso de las políticas culturales plantea nuevos caminos en cuanto a su planificación, ejecución y financiamiento. Se asiste a una creciente especialización del arte y la cultura y como sostienen los finlandeses Mitchell y Fischer “en una sociedad moderna, no puede haber legitimidad sin un cierto grado de profesionalismo”.

La FLACSO ofrece una formación de postgrado destinada a capacitar agentes culturales del área pública y privada en la necesidad de vincular el sector de cultura y de la comunicación a los demás sectores relacionados con el desarrollo humano (educación, turismo, urbanismo, ciencia y tecnología, etc.) y una particular atención a las técnicas de gestión y de administración culturales (técnicas presupuestarias, marcos legales, recursos humanos, fuentes de financiamiento, etc.)

Finalmente, la pertinencia y particularidad del Postgrado que propone la FLACSO radica en su mirada de los procesos culturales y comunicacionales desde la perspectiva regional del Mercosur, lo que supone una visión multicultural que analiza dos áreas inseparables (la cultura y la comunicación), lo que redundará en una capacitación no solo en el plano académico sino que está basada en su aplicabilidad práctica en nuestro país y la región.

Programas, cursos o actividades de formación:

Carga horaria total: 120 horas a razón 8 horas por semana.

Actividades Académicas:

Cursos teóricos relacionados con la administración y la gestión en cultura y comunicación; actividades prácticas en el seno de instituciones de la cultura y comunicación: mesas redondas, debates, entrevistas a creadores culturales y paneles especializados.

El curso esta planificado en torno a los siguientes contenidos:

- Análisis de contexto
- Procesos culturales
- El desafío comunicacional
- Economía de la cultura y la comunicación
- Las políticas culturales y los espacios supranacionales
- Talleres de gestión operativa

Tipo de formación:

Reglada

Nivel académico de las formaciones:

Postgrado

Número de alumnos:

56

Precio de las matrículas en euros o dólares:

US\$ 470

**Fundación Centro de Estudios Avanzados en Música Contemporánea
– CEAMC**
Departamento de producción y gestión
Av. Santa Fe 1769, 4º piso 1060
Buenos Aires, Argentina

Teléfono: (54) 11 4812 8865, (54) 11 4811 8633
Fax: (54) 11 4812 8865
E-Mail: *ceamc@interlink.com.ar; bauermaguna@interlink.com.ar*
Website: *www.ceamc.org.ar*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Fundación

Año de creación:

1992

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

xxxx

Nombre del Director:

Martín Bauer/Diego Urribarri

Institución dedicada a la enseñanza de la música, proyectada a partir del conocimiento y la sólida experiencia de maestros que comparten la aspiración de poner en marcha una alternativa educacional y cultural inédita en nuestro medio. Desde su fundación, en Julio de 1992, ha desarrollado un proyecto académico que contempla las más altas exigencias en su campo específico, implementando una nueva orientación en la enseñanza de los métodos y las técnicas relacionadas con la creación, la teoría y la interpretación musical. En este sentido, el **CEAMC** ofrece una carrera de formación musical integral, con posibilidad de orientación en composición, piano, u otros instrumentos musicales, como así también, una carrera de perfeccionamiento técnico.

Asimismo, dentro de su estructura académica, el centro cuenta con un Area de Extensión Disciplinaria, creada con el propósito de poner en funcionamiento actividades extra-curriculares, incluyendo entre ellas las cátedras de instrumentos con orientación en Jazz, Música Popular Contemporánea y Música Electroacústica.

El **CEAMC** ha obtenido desde sus inicios, un amplio reconocimiento por parte de diversos organismos e instituciones culturales, como así también de los medios de prensa tanto argentinos como extranjeros, solidificando su acción en los campos de la divulgación artística y cultural, desarrollando una labor de integración disciplinaria a través de una constante conexión con la problemática cultural contemporánea.

Por lo antes enumerado, creemos que la creación del Centro de Estudios Avanzados en Música Contemporánea (**CEAMC**), ha forjado un espacio absolutamente nuevo para el aprendizaje y la divulgación de la música en nuestro país, respondiendo así a la necesidad de activar, actualizar y perfeccionar el potencial artístico e intelectual de la comunidad.

Fundación Ortega y Gasset – FOGA
Programa en Gestión Cultural
Viamonte esq. San Martín, 3o piso, Centro Cultural Borges
1053 Buenos Aires, Argentina

Teléfono: (54) 11 5555 5452, (54) 11 4314 2809

Fax: (54) 11 5555 5452

E-Mail: *gestionculturalfoga@fibertel.com.ar; direccionfoga@fibertel.com.ar*

Website: www.ortegaygasset.com.ar

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Fundación

Año de creación:

1995

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

2001

Nombre del Director:

Roberto Cortés Conde,
Presidente de la Fundación

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Ramón Gutiérrez,
Director del Diploma en Gestión Cultural, Patrimonio y Turismo;
arquitecto especializado en Patrimonio

El objetivo del programa es la formación profesional de gestores culturales del patrimonio histórico natural. A través del desarrollo del Diploma, se espera que el alumno adquiera:

- Conocimiento de los instrumentos de gestión más adecuados para el desarrollo de proyectos
- Manejo de técnicas comerciales para el lanzamiento y mantenimiento de proyectos culturales y turísticos, como así también de marketing cultural a través de distintos modelos
- Conocimiento sobre las diversas fuentes de financiación y la gestión rentable de los recursos culturales, patrimoniales y turísticos
- Capacidad para abordar eficazmente las tareas de fund-raising
- Conocimiento sobre los ejes de expansión de las áreas de actividad pública y privada vinculadas a la gestión cultural
- Conocimiento de experiencias reales de gestión de proyectos culturales en los ámbitos patrimonial y turístico.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

- Dictado del III Diploma en Gestión Cultural, Patrimonio y Turismo
- Participación de profesores de la Fundación en jornadas de extensión universitaria realizadas el 20 y 21 de mayo de 2003 sobre las herramientas de la gestión cultural
- Jornada sobre Turismo Cultural: Comunicar el patrimonio, 5 de julio de 2003 de 9 a 14 horas. Temario: Turismo y comunicación (Susana López Merino). Quebrada de Humahuaca: Valores de su patrimonio. Recientemente declarada Patrimonio Mundial de la Humanidad por la UNESCO (Alberto Nicolini), Ciudad de Buenos Aires: Marketing turístico e impacto económico (Pablo Singerman).

Tipo de formación:

No formal

Nivel académico de la formación:

Diplomado

Número de alumnos:

30

Precio de las matrículas en euros o dólares:

600 USD.

Perfil de los destinatarios:

Personas cuyo desarrollo profesional se ha orientado hacia la gestión cultural en museos, bibliotecas, teatros, centros culturales, archivos, bienes patrimoniales, entre otras áreas. También se destina a funcionarios de la administración pública directamente relacionados con el quehacer cultural, tanto en Argentina como de los países integrantes del MERCOSUR.

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

Arquitectos, abogados, economistas, politólogos, directores o integrantes de centros culturales.

Dimensión internacional de la formación:

El Diplomado se imparte con el respaldo y experiencia del Instituto Ortega y Gasset de Madrid y participan de él profesores argentinos y españoles.

Otras actividades de la institución:

En el área de la gestión cultural, dictado de cursos, jornadas, seminarios y conferencias sobre turismo cultural, museos y marketing cultural.

**Instituto de Altos Estudios Sociales de la
Universidad Nacional de General San Martín – UNSAM
Diploma de estudios avanzados en gestión cultural
Paraná 145, 5° Piso, 1017, Buenos Aires, Argentina**

Teléfono: +5411 4374 7007

Fax: +5411 4374 7300

E-Mail: *ideas@unsam.edu.ar*

Website: *http://www.ideas.edu.ar/HTML_gestioncultural.php*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Estatal

Año de creación:

UNSAM – 1992, IDAES – 1998

Año de inicio de las actividades de formación en el ámbito de gestión cultural:

DEAGC 1999

Nombre del Director:

UNSAM: Rector Lic. Daniel Malcolm

IDAES: Director Dr. José Nun

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

DEAGC, Director Rubens Bayardo

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

El DEA en Gestión Cultural tiene como objetivo la formación de recursos humanos idóneos en la administración, dirección y gestión de actividades, bienes y servicios culturales, con particular énfasis en museos, teatros y centros culturales.

Programas, cursos y actividades de formación que realizan en el 2003:

El DEA en Gestión cultural se conforma por ocho módulos distribuidos en dos cuatrimestres, con un total de 196 horas de clase. Ellos se cursan de manera intensiva los viernes de 18:30 a 22:30 y los sábados de 10:30 a 13:30

- Primer cuatrimestre: Economía de la Cultura (14 viernes de 2 horas)/Rubens Bayardo: Globalización e integración regional. Producción y consumos culturales. Bienes y servicios culturales, artes y patrimonio. Nuevas tecnologías, medios de comunicación e industrias culturales. Procesos creativos, procesos y relaciones laborales, voluntariado, circuitos y mercados culturales. El problema de la distribución
- Introducción a las políticas culturales: (7 viernes de 2 horas)/Equipo docente: El estado y las políticas culturales, la administración y la gestión de la cultura. Problemáticas del campo a nivel internacional. Modelos de política cultural y de financiamiento de la cultura. La situación argentina, museos, teatros y centros culturales. Políticas culturales, marco jurídico y legislación cultural
- Desarrollo de fondos y cooperación internacional: (7 viernes de horas)/Fernando Frydman: Fases del “fund raising” y modelos de campañas. Solicitaciones a individuos, empresas y fundaciones. Estrategias de esponsorización. Cooperación internacional. Experiencias de desarrollo de fondos en Argentina
- Museos y Patrimonio: (10 sábados de 3 horas)/Marta Dujovne: Los museos y el patrimonio cultural y natural. Conservación, investigación y difusión. Exposiciones permanentes y temporales y actividades complementarias. Museos y Centros culturales. El problema de los públicos múltiples

- Segundo cuatrimestre: Cultura y gestión cultural: (14 viernes de 2 horas)/Silvia Delfino: Gestión cultural e instituciones. Estado, mercado y tercer sector. Lo público y lo privado en las instituciones de producción y distribución de bienes culturales. Cánones estéticos, patrimonio y desarrollo en el diseño e implementación de políticas culturales. Turismo, regiones y municipios. Modos de ciudadanía: acceso a la cultura y a la participación social
- Estrategias de administración y gestión (14 viernes de 2hs)/Oscar Moreno: Instituciones y modelos organizacionales en el sector cultural. Museos, teatros y centros culturales. Modelos gerenciales y administrativos. Planificación y toma de decisiones. Estrategias de posicionamiento, marketing. Diseño y elaboración de proyectos. Evaluación y monitoreo de proyectos
- Espectáculos y eventos: 10 sábados de 3 horas/Rubén Szuchmacher: Principales características de los espectáculos preformativos: teatro, danza, música. Análisis del campo artístico: espacios, normativas. Relación entre artistas, público e instituciones. Actividades preformativas y centros culturales. Metodología de programación de un hecho artístico performático
- Taller de Agenda Abierta: 4 sábados de 3hrs. Por cuatrimestre/Equipo docente: Destinado a reuniones de docentes y alumnos para el debate de los tópicos emergentes durante el curso, discusión de trabajos, encuentros con responsables de programas culturales, visitas a instituciones culturales y evaluaciones.

Tipo de formación:

Reglada

Nivel académico de la formación:

Postgrado

Número de alumnos:

20 a 25

Precio de las matrículas:

S\$830

Perfil de los destinatarios:

Es requisito para inscribirse en el Diploma tener un título de grado en carreras de ciencias sociales y afines (artes, letras, historia, derecho, economía, administración, sociología, ciencias políticas, antropología, etc.) Quienes desean inscribirse y no poseen el título, pero si antecedentes laborales en la materia son evaluados por un comité especializado.

Perfil de los profesores, oradores o conferencistas:

Tanto el equipo docente permanente como el invitado de forma temporal, está conformado por profesores universitarios de disciplinas afines a la administración cultural, por profesionales especializados en la gestión de programas y servicios culturales y por responsables de instituciones públicas, privadas e intermedias.

Dimensión internacional de la formación:

El Diploma cuenta con los auspicios de la Alianza Francesa, el Instituto Goethe y la Secretaría de Cultura del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y acuerda con estas instituciones la realización de conferencias, talleres, etc. con expertos internacionales en gestión cultural convocados por las mismas. Lo mismo hace ocasionalmente con otras instituciones.

Otras actividades de la institución:

Como parte de la propuesta académica, cada año se realizan diversas actividades formativas con la participación de invitados argentinos y extranjeros que se especializan o trabajan en la Gestión Cultural: seminarios, conferencias, mesas redondas, visitas a instituciones culturales.

TIKAL Ideas
Azcuenaga 769 – 4°/14,
Provincia de Buenos Aires, Argentina, 1029

Teléfono: 5411-4951-9323
Fax: 5411-4951-9323
E-Mail: *tikal@ciudad.com.ar; info@tikalideas.com*
Website: *www.tikalideas.com*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Fundación

Año de creación:

1992

Año de inicio de las actividades de formación en Gestión Cultural:

1998

Nombre del Director:

Alejandro Skarpetta, Presidente; León Repeteur, Vicepresidente

Nombre del responsable de la formación en gestión cultural:

Gerardo Neugovsen

Objetivos generales de la formación en gestión cultural:

Brindar información de excelencia en el campo de la gestión socio-cultural, tanto al sector público como privado, a partir de desarrollar propuestas pedagógicas adecuadas a realidades sociales con alto grado de incertidumbre, focalizando en el uso de las modernas tecnologías de información y de comunicación.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

1. Programa Nacional de Capacitación para el desarrollo sustentable/Diploma en Gestión Social y Cultural sin Distancias: Este diploma tiene duración de 8 meses, dictado en modalidad de videoconferencia interactiva en 55 aulas satelitales de 18 provincias argentinas. El modelo se basa en la implementación de material pedagógico que utiliza la Fundación en sus cursos presenciales y que consiste en una propuesta de formación general e integral de los aspectos centrales de la gestión de organizaciones, denominada "Método Tikal de Formación Profesional", toma la experiencia previa acumulada por los participantes como punto de partida para iniciar un proceso de desarrollo de competencias. Las competencias se definen como la integración dinámica de saberes teóricos; habilidades prácticas; desarrollo de actitudes pro-activas; reflexión sobre valores y la consideración de la inteligencia emocional como fuente de información para la toma de decisiones.

Desde esta perspectiva, se atraviesan tres núcleos de formación que toman como eje central la personalidad del Emprendedor o Responsable de Gestión Socio-Cultural; lo vinculan en sus diversas facetas con su organización de pertenencia; analiza las relaciones dinámicas de estos con su entorno directo para finalmente profundizar en las herramientas e instrumentos de gestión de emprendimientos, organizaciones y proyectos. El planteo pedagógico es reflexivo-activo con un fuerte acento en el protagonismo permanente del estudiante.

La formación es personalizada, dado que cada estudiante aplica de manera constante lo aprendido en un proyecto de su propia elección, siendo la presentación de su proyecto reformulado de acuerdo a lo estudiado, una de las instancias de evaluación centrales, además de trabajos prácticos que se realizan de manera permanente a lo largo del trayecto de la formación, En la modalidad sin Distancias, se ha desarrollado una tecnología que permite optimizar

el uso de los recursos técnicos: videoconferencias interactivas, realización de videos pedagógicos, diseño de actividades didácticas interactivas en tiempo real, presencia de expertos en cada clase con interactividad, uso de la plataforma de e-learning con fines de tutoría, seguimiento y fortalecimiento de redes de conocimiento y otros. Este proyecto tiene como objetivo para la segunda cohorte incorporar pasantías externas y la posibilidad de ofrecer microcréditos a los proyectos evaluados como factibles.

2. Programa Ejecutivo de Management en Emprendimientos Artísticos y Culturales: Con el mismo criterio formativo anterior, este curso presencial focaliza en los aspectos centrales de la gestión de emprendimientos artísticos-culturales que se desarrollan en entornos de alta turbulencia como ocurre en Latinoamérica. En entornos cerrados, con un alto grado de intimidad, se profundiza en ejes de formación que se consideran centrales en la profesión de gestión cultural. El Método Tikal aplicado, implica un alto grado de participación durante las clases, realizando trabajos grupales con dinámicas participativas. Se realizan visitas a establecimientos culturales y participan además expertos en calidad de invitados. Los temas específicos son abordados por especialistas.

Ver www.eseade.edu.ar o www.tikalideas.com.

3. Cursos y formaciones diversas a nivel latinoamericano. Se realizan de manera permanente intervenciones tales como talleres de formación para jóvenes líderes creativos, cursos de desarrollo de redes sociales en el sistema educativo; seminarios de formación “in the company”, consultorías, formación de funcionarios del sector público y afines.

Tipo de formación:

1. Curso de extensión universitaria; Nivel académico: Superior de extensión; 170 Estudiantes; 8 meses: valor: US\$ 240; Perfil de los destinatarios: Emprendedores y responsables de gestión socio-cultural con experiencia en el campo sin requisito de título de grado
2. Programa Ejecutivo en Escuela superior de Economía; Nivel académico: Superior de extensión; 22 Estudiantes; 4 meses: valor US\$ 400; Perfil de los destinatarios: Emprendedores culturales con o sin experiencia en el campo, preferentemente con título de grado
3. Varios (talleres, seminarios, consultorías, conferencias, investigaciones, desarrollo de sistemas de evaluación de procesos de formación y afines); Nivel académico: No formal; Número de Estudiantes variable; Duración e valor variables; Perfil de los destinatarios: Jóvenes abiertos a la comunidad.

Perfil de los profesores, formadores o conferencistas:

1. Expertos en sus áreas. Manejo de técnicas participativas de dictado de clases. Con experiencia o dispuestos a formarse en educación a través de tecnologías de comunicación (videoconferencias interactivas; usos de campus virtuales, tutorías virtuales)
2. Expertos en sus áreas con manejo de técnicas didácticas participativas o dispuestos a formarse en las mismas
3. Idem anterior.

Dimensión internacional de la formación:

1. Se plantea como modelo piloto para ser implementado a nivel internacional con técnicas de videoconferencia a través de Internet, con seguimiento tutorial a través de campus virtual. Se están realizando pruebas de recepción de señal en diversos países (España, Guatemala, Venezuela)

2. Propuesta pedagógica diseñada para ser implementada en diversos países del continente
3. Se realizan formaciones en diversos países (Guatemala, Chile, Venezuela, Sudáfrica, Holanda).

Otras actividades de la institución:

- Variadas actividades relacionadas con la música, como encuentros de coros y investigación y edición de material pedagógico de formación profesional en el campo de la gestión socio-cultural (UNESCO, Cruz Roja Argentina)
- Desarrollo de sistemas de evaluación de procesos de formación profesional (recientemente para la red europea ENCATC).

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Filosofía y Letras Puán 470,
1406, Buenos Aires, Argentina

E-Mail: *posgrado@filo.uba.ar*

La Universidad de Buenos Aires desarrolla un amplio sistema de formación de postgrado a través de cursos y seminarios, programas de actualización, carreras de especialización, maestrías y doctorados.

Es propósito de los programas de formación de postgrado contribuir a la actualización y el perfeccionamiento de los profesionales así como a la formación de investigadores y docentes de nivel superior.

Los programas de postgrado son revisados y actualizados periódicamente con el fin de responder a la necesidad de resolver nuevos problemas y hacer uso de los recursos que generan los continuos y acelerados avances de las ciencias y las tecnologías, las transformaciones de los sistemas productivos y los procesos sociales que caracterizan nuestra época.

Nombre del Director:

Prof. Graciela Fernández Toledo.

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas – UBA – FCE
Observatorio Cultural de Buenos Aires
Av. Córdoba 2122,
C1120 AAQ, Buenos Aires, Argentina

Teléfono: (54) 11 43 70 61 60
Fax: (54) 11 43 70 61 60
E-Mail: *obscult@econ.uba.ar*
Website: *http://www.econ.uba.ar/www/institutos/observ-cult*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Estatal

Año de creación:

UBA : 1821; FCE: 1913

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

Observatorio cultural, 1997

Nombre del Director:

UBA: Dr. Guillermo Jaim Etcheverry, Rector

FCE: Dr. Carlos A. Degrossi, Decano

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Observatorio Cultural: Prof. Héctor Schargorodsky – Director

Carrera de postgrado: Lic. Carlos M.M. Elia – Director

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Formar especialistas de alto nivel, capaces de desempeñarse en organizaciones públicas y privadas dedicadas a la producción y realización de espectáculos en vivo. Por otra parte, la carrera pretende estimular a profesionales de la Administración a adquirir conceptos y procedimientos técnicos relativos a la Administración en Artes del Espectáculo para poder utilizarlos en su desempeño profesional. Los egresados podrán desempeñarse como Directores, Administradores o Consultores.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003: a) Carrera de Especialización de Postgrado en Administración de Artes del Espectáculo. Ésta tiene una duración de 2 años; b) Programa de Formación en Gestión Cultural

Tipo de formación:

Reglada, no formal

Nivel académico: Postgrado

Número de alumnos:

Actualmente hay 26 alumnos

Precio de las matrículas:

Precio total de la Carrera: USD 1700

El programa de formación se cobra por modulo

Perfil de los destinatarios de la formación:

El profesional egresado de la Carrera de Especialización en Administración de Artes del Espectáculo estará capacitado para:

- Desarrollar actividades especializadas en niveles de planificación, administración, gestión, evaluación y financiamiento de espectáculos en vivo

- Integrar equipos estratégicos de organismos públicos y privados
- Planificar y evaluar la gestión de organizaciones públicas y privadas vinculadas a la producción de espectáculos en vivo
- Elaborar, administrar y evaluar proyectos vinculados a las políticas de desarrollo sectorial
- Asesorar en la materia vinculada a su especialidad
- Coordinar equipos de trabajo en su ámbito específico.

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

ver www.econ.uba.ar (postgrados/carreras de especialización)

Dimensión Internacional de la formación:

Participación de profesores extranjeros.

Otras actividades de la institución:

El Observatorio cultural desarrolla actividades de Investigación, Difusión y Asistencia técnica en el campo de la gestión y administración en el sector de la Cultura.

Universidad de Palermo – UP
Mario Bravo 1050, 2o piso,
1175 Buenos Aires, Argentina

Teléfono: (54) 11 4963 1560

E-Mail: *harvey@elsitio.net; masterparcum@palermo.edu.ar*

Nombre del Director:

Edwin Harvey

La Maestría de la Universidad de Palermo en Derecho con Orientación en Gestión y Políticas Culturales del Mercosur ofrece la oportunidad de organizar y profundizar una serie de conocimientos jurídicos, económicos, políticos y culturales en torno a la temática del Mercosur, a través de un plan de estudios de moderna concepción, cuyas características principales son la metodología dinámica de su enseñanza y la continua vinculación con el ejercicio profesional a través de talleres, visitas, coloquios y pasantías. La metodología de enseñanza se caracteriza por brindar una perspectiva necesariamente interdisciplinaria. Además, por aplicar el método de casos y el debate para la resolución de problemáticas concretas o hipotéticas, a efectos de permitir al estudiante adoptar una posición crítica con respecto a la construcción de una nueva disciplina que interprete la cambiante realidad del Mercosur.

Universidad Del Museo Social Argentino – UMSA
Departamento de Postgrados
Av. Corrientes 1723,
Capital Federal, Argentina 1042

Teléfono: 00 54 11 4375 4601/02

Fax: 00 54 11 4375 4600

E-Mail: posgrado@umsa.edu.ar

Website: www.umsa.edu.ar

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Asociación

Año de creación de la institución:

1956

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

1997

Nombre del Rector:

Dr. Pedro García Arango

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Dr. Eduardo Sisco, Vicerrector de postgrado e investigación

Objetivos generales de los programas en gestión cultural:

Primer año – Administración, gestión y legislación cultural; Historia, antropología cultural, Argentina y Latinoamérica; Seminario I: Planificación Cultural y Políticas Culturales; Filosofía de la cultura e Integración Latinoamericana, Estructura organizacional; Seminario II en Gestión Económica, Financiera y Control de Gestión; Recursos Humanos.

Segundo Año – Recursos Tecnológicos aplicados a la cultura; Marketing y Diseño Cultural; Seminario III en Administración y Política Cultural Comparada; Diseño y Guión de Proyectos Culturales Alternativos; Seminario IV: Metodología de la Investigación Cultural; Investigación y Prospección de Acciones e Industrias Culturales; Tesis.

Nivel académico de la formación:

Postgrado

Precio de las matrículas en euros o en dólares:

Matrícula \$270; 8 cuotas de \$270;

Tesis: \$700

Perfil de los destinatarios de la formación:

Profesionales con título Universitario de grado:

Lic. En Museología,

Lic. En Bibliotecología y Documentación,

Lic. En Archivología,

Profesor y Lic. En Historia,

Lic. En Antropología.

Otras actividades de la institución:

Doctorado en ciencias jurídicas y sociales

Doctorado en Fonoaudiología

Maestría en Derecho Procesal Penal

Maestría en Aspectos jurídicos y bioéticos
Maestría en Familia y Discapacidad
Maestría en Seguridad Social
Especialización en Tributación
Especialización en Violencia Familiar
Especialización en Medio Ambiente, Urbanismo y Desarrollo Económico.

Universidad Nacional de Tres de Febrero
Av. San Martín 2921,
1678 Buenos Aires, Argentina

Teléfono: (54) 11 4761 3987, (54) 11 4751 3979
E-Mail: *ffevre@untref.edu.ar*

Nombre del Director:
Fermín Fevre.

Universidad Nacional de Mar de Plata – UNMDP
Facultad de Humanidades
y Fac. de Arquitectura, Urbanismo y Diseño Funes 3350,
7600 Buenos Aires, Mar de Plata, Argentina

Teléfono: 54 223 47 52 277
Fax: 54 223 475 22 77
E-Mail: *luporta@copefaro.com.ar*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:
Estatal

Año de creación:
1974

Año de inicio de la actividad de formación en gestión cultural:
1998

Nombre del Director:
Dr. Gustavo Daleo.
Rector de la Universidad Nacional de Mar del Plata

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:
Director: Dr. Luis Porta,
Coordinador Académico de la Carrera en gestión Cultural

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:
Alcances del título – Son sus campos de aplicación específicos:

1. La organización, gestión y evaluación de proyectos culturales;
2. El asesoramiento y dirección en centros culturales, museos, parques temáticos, naturales y/o paisajísticos, ámbitos de preservación de bienes patrimoniales y centros comunitarios en general;
3. La caracterización e intervención en campos relacionados a la puesta en marcha de proyectos de animación sociocultural y educativa.

Propósitos de formación académico profesional:

- El conocimiento general de los medios y técnicas de difusión y comunicación modernas aplicadas y aplicables al ámbito cultural
- El desarrollo de capacidades que tiendan a formar un egresado capaz de organizar y gestionar proyectos de animación sociocultural en el ámbito en el cual se desempeña
- La actitud constante que le permita a través de las diferentes manifestaciones teóricas y prácticas del arte y la cultura, la continuación del proceso formativo por medio de la educación permanente
- El estímulo de una actitud creadora independiente y participativa a partir de la concepción de una cultura local, regional y nacional en el marco de la sociedad globalizada.

Objetivos de la carrera:

- Analizar, conocer, poner en valor y criticar las diferentes manifestaciones del arte y la cultura
- Conocer la legislación vigente y los instrumentos y métodos pertinentes vinculados a la organización y desarrollo de proyectos y actividades culturales
- Diseñar, organizar y gestionar proyectos culturales y artísticos como así también asesorar y coordinar actividades específicas en diferentes manifestaciones artísticas, culturales y educativas
- Planificar y llevar adelante el análisis del campo que le permitan acceder a la realidad en la que se inserta para luego, aplicar los proyectos gestionados
- Desarrollar proyectos de animación cultural, de comunicación, de difusión, de eventos en ámbitos físicos artificiales y/o naturales
- Relevar, poner en valor, utilizar con fines culturales, administrar y gestionar bienes culturales
- Coordinar la organización de grupos interdisciplinarios de trabajo, en función de la generación de proyectos y puesta en funcionamiento de actividades de gestión cultural complejas.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

Plan de estudio o plan curricular – Organización general:

El plan de Estudios de la Tecnicatura en Gestión Cultural consta de un total de 15 asignaturas de --- horas cada una, a dictarse en 5 cuatrimestres durante dos años y medio.

Áreas de la carrera:

Las asignaturas de la carrera se encuentran agrupadas en las siguientes áreas:

- a. Gestión y administración
 - a.1 Políticas culturales
 - a.2 Patrimonio cultural

- a.3 Gestión Cultural
- a.4 Bienes naturales y paisajísticos
- b. Proyecto y planificación
 - b.1 Diseño y planificación de proyectos culturales
 - b.2 Intervención en bienes patrimoniales y en el medio físico natural de valor cultural
- c. Comunicación y lenguaje
 - c.1 Historia, teoría del arte y la cultura
 - c.2 Lenguajes artísticos I
 - c.3 Lenguajes artísticos II
 - c.4 Lenguajes artísticos III
 - c.5. Lenguajes artísticos IV
- d. Historia, cultura y sociedad
 - d.1 Historia Cultural del Siglo XX
 - d.2 Política y economía de los recursos
 - d.3 Educación y gestión cultural
- e. Proyecto de graduación

Tipo de formación:

Reglada

Nivel académico de la formación:

Tecnicatura

Número de alumnos:

400, distribuidos en a Provincia de Buenos Aires, Argentina

Precio de la matrícula en euros o dólares:

410 USD

Perfil de los destinatarios de la formación:

- Actores sociales que se desempeñen en el sector cultural: museos, secretaría de cultura, entidades intermedias, sociedades de fomento, clubes, etc.
- Personal que se desempeña en parques nacionales, privados, o en medios paisajísticos
- Animadores socioculturales que desempeñan actividades en distintas instituciones
- Público en general.

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

Los profesores a cargo de las cátedras son los docentes regulares de las facultades que conge-
stionan el Proyecto. Insertos ellos en Grupos de investigación, con postgrados culminados y con
una amplia inserción académica en el área de intervención.

Otras actividades de la institución:

Formación de grado y postgrado – Extensión – Investigación.

Para mayor información www.mdq.edu.ar

Universidad Nacional de Río Cuarto – UNCR
Departamento de Arte,
dependiente de la Secretaría de Extensión y Desarrollo General
Paz 1141, Córdoba, Río Cuarto 5800, Argentina

Teléfono: +54 358 4638002
Fax: +54 358 4638002
E-Mail: *proceder@rec.unrc.edu.ar*
Website: *www.unrc.edu.ar*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:
Pública-Estatal

Año de creación:
1871

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de gestión cultural:
1998

Nombre del Director:
Ing. Leonidas Cholaky Sobari, Rector

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:
Silvia Aballay,
Coordinadora del programa cultural, educativo para el desarrollo regional
– PROCEDER

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Durante los años 2000 y 2002 se realizó el proyecto: “Capacitación de Funcionarios de Cultura a Nivel Municipal” en dos fases con los siguientes objetivos: – Objetivos generales: 1º fase: Introducir a los funcionarios de Cultura en la problemática de la Gestión Cultural en el marco de la refundación conceptual y metodológica de la Gestión. 2º fase: Profundizar la capacitación de los Funcionarios de Cultura, tendiente a alcanzar la profesionalización de la actividad.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

- 1º Congreso Provincial de Cultura

La UNCR coordinó las Mesas de Debate donde se trabajó en los siguientes temas:

- “Participación de todos: el gran desafío”
- “Cómo elaboramos las políticas culturales aquí y ahora”
- “Bienes patrimoniales ¿qué estamos haciendo?”
- “Trabajar sin presupuesto. Acciones para evitar la parálisis”
- Charla/taller: Gestión Cultural ¿es una profesión? Destinado al equipo docente y alumnos de la Tecnicatura en gestión cultural del IPEN 46. Con los ejes temáticos: el/la gestor/a cultural, particularidades de la profesión; el campo profesional; perfiles profesionales; aptitudes profesionales y exigencias formativas.

Proyectos a iniciarse:

Asesoramiento y clase/taller: De cuatro encuentros con una carga horaria de 36hrs. Cátedra
Con los siguientes conceptos:

- Perfiles profesionales del gestor/a cultural
- Técnicas, estrategias e instrumentos de gestión
- Gestión cultural y participación

- Técnicas de comunicación, complicidad con los ciudadanos
- Patrimonio y turismo cultural, identidad cultural
- Análisis de territorio, detección de demandas
- Planificación y diseño de políticas culturales, más allá de las acciones culturales, necesidad de una política cultural a nivel local
- Campos de actuación
- Proyectos de fortalecimiento de la cultura del centro sur de Córdoba.

Esta propuesta se plantea como la continuación del proceso de capacitación de los funcionarios de cultura a nivel municipal del Centro-Sur de la provincia de Córdoba, y como el inicio del proceso de capacitación de sus equipos de trabajo.

Atendiendo a la problemática se establecen dos fases de capacitación, las que deberán replicarse en las tres subregiones del territorio que abarca el Programa, debido a la extensión de su territorio y a la cantidad de beneficiarios directos en cada localidad.

Toda la capacitación se implementará con carácter semipresencial, con la entrega anticipada de material bibliográfico para priorizar en los momentos presenciales los trabajos grupales y el trabajo en metodología de taller.

Primera fase: En esta fase se trabajarán temáticas generales que atañen a todos los perfiles profesionales de los gestores culturales, es decir, funcionarios y equipos de trabajo en forma conjunta.

Segunda fase: En esta etapa se dividirá a los gestores/as culturales en distintos grupos de trabajo según sus funciones para así trabajar temas específicos de cada perfil profesional.

Asesoramiento sobre creación, diseño, montaje y/o remodelación de Museos: Dicho asesoramiento se está realizando en tres localidades y consiste en asesorar en los aspectos de investigación, diseño y planificación y puesta en marcha de museos, centros culturales y planteo de proyectos de gestión y difusión del Patrimonio Natural y Cultural para que las instituciones o grupos o entidades gestoras tengan apoyo profesional interdisciplinario para crearlos, diagramarlos y ponerlos a funcionar.

Tipo de formación:

La formación que se realiza es de tipo no formal

Nivel académico de la formación:

Trayectos de sensibilización y capacitación y cursos de especialización

Número de alumnos:

No es estable, depende del proyecto en marcha

Precio de las matrículas en euros o dólares:

El programa es financiado por la UNCR, los Municipios del Centro-Sur de Córdoba y en algunos casos por la administración provincial siendo gratuitos para los participantes.

Perfil de los destinatarios de la formación:

Mayoritariamente los Funcionarios de Cultura en actividad (cabe aclarar que la provincia de Córdoba posee 436 municipios y comunas que cada una tiene su administración individual, con su correspondiente responsable de cultura).

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

El equipo docente está conformado por Magíster en gestión cultural, en Preservación del patrimonio, Economista de la Cultura, especialistas en Animación Socio Cultural, Talleristas, Museólogos, Especialistas en Bibliotecas y Archivos e Historiadores.

Dimensión Internacional de la Formación:

La formación tiene una dimensión Provincial y Regional.

Otras actividades de la institución:

Siendo una Universidad Nacional que cuenta con cinco Facultades tiene numerosas carreras de grado y postgrado.

BOLIVIA

Centro Iberoamericano de Formación – AECI
Seminario Gestión Cultural
Dirección Calle Arenales, 583,
Santa Cruz de la Sierra, Bolivia

Teléfono: (591) 3-351 311, (591) 3-351 322

Fax: (591) 3-322 217

E-Mail: cultura@cif.aeci.org.bo

Website: www.aeci.org.bo

BRASIL

Centro de Comunicação e Artes – SENAC
Gestão Cultural Rua Scipião 67,
05047-060, Lapa, Brasil

Teléfono: (55) 11 3872 6722
Fax: (55) 11 3862 9199
E-Mail: *cca@sp.senac.br*
Website: *www.sp.senac.br*

Fundação Clóvis Salgado/Palacio Das Artes – FCS/PA
Centro de Formação Artística – CEFAR
Avenida Alfonso Pena 1537, 30130-004,
Belo Horizonte – Minas Gerais, Brasil

Teléfono: 55-31 3237-7251
Fax: 55 31 3237-7215
E-Mail: *cefar.fcs@mg.gov.br; institucional.fcs@mg.gov.br*
Website: *www.palaciodasartes.com.br*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Estatal

Año de creación:

1970

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de gestión cultural:

2000

Nombre de Director:

Mauro Guimarães Werkema,
Presidente

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

María Helena Cunha,
Coordinación General

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Calificar profesionales en diversos campos de la moderna gestión cultural; Preparar profesionales de la cultura con informaciones y técnicas específicas para la administración y la gerencia de proyectos en instituciones culturales; Propiciar el desarrollo del trabajo práctico orientado por profesionales especializados; Contribuir al desarrollo de la cultura minera a través de la formación de recursos humanos preparados para el manejo de proyectos culturales.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

- Módulo: Conceptos de Cultura y Arte: Aborda los aspectos históricos y antropológicos de la cultura brasileira, los conceptos fundamentales de la historia de arte y las tendencias de las nuevas tecnologías aplicadas al área cultural.

- Módulo: Comunicación, Marketing y Producción Cultural: Introducir los conceptos del marketing y la comunicación para una mejor comprensión de las herramientas del marketing cultural y de la investigación socio-cultural. También incluye las especificidades de la presentación de proyectos a las fuentes de financiamiento y la captación de recursos. Realización de visitas técnicas a instituciones culturales. de proyectos culturales
- Módulo: Política Cultural: Discute como los datos históricos y las referencias comparativas, la política cultural pública y el papel de la iniciativa privada respecto a su responsabilidad social. Presenta un panorama histórico de las leyes de incentivo para la cultura, generando un debate sobre el impacto generado por el mercado cultural a propósito de la existencia de esta legislación
- Módulo: Economía de la Cultura: Este modulo busca tratar el cuadro histórico-económico de la realidad cultural brasileña resaltando el papel del estado y el del mercado en lo que se refiere a la función social y económica de la cultura
- Módulo: administración cultural: presenta nuevos modelos de gestión y su aplicabilidad en las organizaciones dedicadas a la producción cultural, abordando, al mismo tiempo, modelos y conceptos de planeamiento estratégico, llevando a consideración las especificidades del sector cultural. En este modulo hay una parte práctica donde el alumno analiza y diagnóstica una institución cultural con la finalidad de elaborar un proyecto de gestión
- Ponencias:
 - La importancia de la comunicación en los proyectos culturales
 - Ciudadanía Empresarial – Un nuevo espacio para la cultura
 - Turismo y las nuevas relaciones con la cultura y la economía
 - Sistema de evaluación de proyectos culturales
 - Cultura y tercer sector.

Tipo de formación:

No Formal

Nivel académico:

Es un curso libre de extensión

Número de alumnos:

Total aproximado de alumnos que se inscriben en los cuatro cursos: 169

Perfil de destinatarios de la formación:

Profesionales que actúan en el área de la cultura en todos sus ámbitos y que posean experiencias demostrables en el área de la gestión, producción, promoción y divulgación cultural.

Perfil de los profesores, formadores o conferencistas:

El cuerpo docente del curso esta conformado preferentemente por profesores con formación académica (maestrías o doctorados) en áreas afines, y profesionales de reconocida actuación en el mercado de trabajo con experiencias específicas en las áreas culturales.

Otras Actividades de la institución:

El centro de Formación Artística (CEFAR) fundado en 1986, por la Fundação Clóvis Salgado, esta constituido por las escuelas de Música, Danza y Teatro, en las cuales anualmente cerca de 350 alumnos reciben conocimientos y experiencias artístico-pedagógicas profesionales de aproximadamente 60 profesores.

A raíz de la Ley de Directrices y Bases de la Educación n° 9394/96, publicada el 20 de diciembre de 1996, la Fundación Clóvis Salgado contrató, en 1999, una consultoría con el objetivo de promover la adaptación del Régimen Escolar, de los cuadros curriculares de las escuelas y la elaboración de su proyecto pedagógico. Con la designación de una supervisora pedagógica en octubre de 2000, estos proyectos fueron retomados, contando con el apoyo y el acompañamiento de la Secretaria de Estado da Educação. Todos los instrumentos reguladores del funcionamiento de las escuelas fueron aprobados. El proyecto pedagógico está siendo reformulado ahora con la participación de las coordinaciones de las escuelas del Centro y sus profesores, con el propósito de definir el papel de los alumnos. Todo este trabajo está vinculado a la misión del CEFAR, que es la formación de profesionales competentes, con elevado espíritu crítico, comprometidos con la transformación y la divulgación de las artes y de la cultura. El resultado de esta propuesta pedagógica es evidente en el número representativo de artistas que pasaron por las tres escuelas del CEFAR que hoy integran elencos teatrales, compañías de danza, orquestas juveniles y adultas o realizan trabajos para cine y TV en todo el país, incluso en el exterior.

Extensión Cultural: Con el objetivo de despertar el interés por las actividades artísticas, la Fundação Clóvis Salgado desarrolla un importante trabajo de extensión cultural dirigido a niños, adolescentes, pacientes de hospitales, desvalidos y grupos de la tercera edad. En el 2002, cerca de 42 mil alumnos de escuelas públicas y particulares de Belo Horizonte y del interior del Estado participaron, en el Palacio das Artes, en actividades didácticas en las áreas de cine, danza, música, artes plásticas y teatro. De otro lado, programas externos en el Palácio das Artes ofrecen espectáculos de libre acceso a públicos más amplios.

Universidade Estácio de Sá
Postgrado en Gestión Cultural
Avenida Presidente Vargas 642/2º andar – Centro, 20071, Região 001,
Rio de Janeiro, Brasil

Teléfono: 55) 21 2206 9746, (55) 21 2206 9756

Fax: (55) 21 2563 0000

E-Mail: *ninarosa@estacio.br*

Website: *www.estacio.br*

Nombre del Director:

Nina Rosa Alves Pinto

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

- Capacitar profesionales para actuar en la Gestión de la Cultura en la área pública y privada.
- Proporcionar la adquisición, ampliación o actualización de los conceptos para ser aplicados a la Gestión de Negocios, Administración y Marketing Cultural posibilitando a los profesionales actuar en la área pública y privada
- Posibilitar la calificación profesional del consultor especializado en el área de Marketing Cultural
- Proporcionar informaciones para el desarrollo de iniciativas propias con la utilización de la metodología pertinente.

Universidade Federal Fluminense
Departamento de Investigación y Postgrados
Rua Miquel de Frias, 9, 24220-000,
Icaraí, Brasil

E-Mail: *bastos@propp.uff.br*

Nombre del Director:

Jesús de Alvarenga Bastos.

Pontificia Universidad Católica de Chile – PUC
Vicerrectoría de Comunicaciones y Extensión
Dirección General de Educación Continuada PUC
Centro de Extensión – Alameda 390 – 3° Piso
Santiago, C Chile

Teléfono: (56 2) 686 6545
Fax: (56 2) 222 1157
E-Mail: *chmontes@puc.cl; aguareld@puc.cl*
Website: *http://www.puc.cl/cextension*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Privado – Iglesia

Año de creación:

1888

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

El Diploma en Administración se impartió por primera vez el año 1997

Nombre del Director:

Pedro Pablo Rosso

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Carlos Montes Becerra,
Coordinador académico

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

- Formar profesionales, futuros científicos y académicos que el país requiera, con el fin de que posean la máxima capacidad científica, artística, humanística y tecnológica en los niveles de pre y postgrado
- Atender las necesidades del desarrollo artístico, humanista, científico y tecnológico del país, creando las condiciones adecuadas para la existencia de la investigación en el nivel más alto posible
- Difundir los valores y resultados del avance de las distintas disciplinas, de modo que la Universidad con su presencia en la sociedad contribuya a un mayor enriquecimiento de la vida nacional, mediante la creación y comunicación de los valores culturales.

**Universidad de Chile
Escuela de Postgrado,
Facultad de Artes,
Las Encinas 3770, Ñuñoa,
Santiago de Chile, Chile**

Teléfono: (56 2) 678 7515, (56 2) 678 75 10

Fax: (56 2) 678 75 14

E-Mail: *rleon@uchile.cl; posgarte@uchile.cl*

Website: *http://artes.uchile.cl/postgrado*

Nombre del Director:

Rebeca León

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

El curso de Especialización en Gestión y Administración Cultural en Artes Visuales está destinado a especializar a profesionales y graduados en áreas afines al programa ofrecido, relacionados con las materias del curso y aquellos del área de las Ciencias Económicas y Administrativas que se interesen por una especialización de este tipo. Descripción del programa: A la par de un mayor desarrollo del país, los recursos económicos dedicado a la cultura son crecientes, proviniendo ellos de diversas fuentes tanto públicas como privadas interesadas en promover dicha actividad, debido a este crecimiento, se justifica plenamente el perfeccionamiento y la capacitación de los interesados en la gestión cultural en artes visuales, quienes deber ser capaces de elaborar proyectos y estrategias, optimizar los recursos que no siempre son suficientes y buscar financiamiento para estos proyectos de investigación cultural.

El postítulo es impartido por la Facultad de Artes en conjunto con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

El proyecto está estructurado en tres trimestres (1 año) a fin del cual los alumnos deben realizar un proyecto de investigación Cultural.

El postítulo es impartido por la Facultad de Artes en conjunto con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y está acreditado internacionalmente.

**Universidad San Sebastián de Concepción
Instituto de Fundamentos Cultural
General Cruz No 1577,
Concepción, Chile**

Teléfono: (56 41) 400 190

Fax: (56 41) 400 000

E-Mail: *aduffau@mater.uss.cl*

Website: *http://www.uss.cl*

Nombre del Director:

Ariel Duffau.

Universidad Católica de Temuco
Centro de Extensión y Comunicaciones
Av. Prieto Norte 371,
Temuco, Chile

Teléfono: (56 45) 205 421, (56 45) 205 420
Fax: (56 45) 232 760
E-Mail: *delamaza@uct.cl*
Website: *http://www.uct.cl/*

Nombre del Director:

María Dolores de la Maza Wielandt.

Universidad de la Frontera
Seminario Gestión Cultural
Araucanía, Santiago de Chile, Chile

Teléfono: (56 45) 325 877
E-Mail: *salauniv@ufro.cl*
Website: *www.ufro.cl*

Nombre del Director:

Daniel Mardones Carrasco.

Universidad Santo Tomás De Chile – UST
Dirección de capacitación y educación continua
Av. Ejército 146, Barrio Universitario,
Santiago de Chile, Chile

Teléfono: 56-2-3624745, 56-2-3674726
Fax: 56-2-3624805
E-Mail: *cantoine@ust.cl; gbaettig@ust.cl*
Website: *http://www.ust.cl*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Corporación

Año de creación:

1988

Año de inicio de las actividades de formación en el ámbito de gestión cultural:

2002

Nombre del Director:

Anibal Vial E., Rector

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Cristian Antoine F., Director de Programa

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Proporcionar y actualizar conocimientos en el ámbito de la gestión cultural y la administración de instituciones dedicadas a la promoción, creación y difusión de la cultura.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

Diplomado en Administración y Gestión de Instituciones, Empresas y Plataformas culturales, versiones en Santiago y Concepción: Este programa contempla 240 horas totales, 115 directas en aula y 125 en trabajos prácticos no presenciales, visitas a centros culturales, seminarios y actividades complementarias. Las clases se realizan los sábados cada quince días, desde las 10:00 a las 17:00 horas. El diploma incluye una pasantía en el Centro Cultural Estación Mapocho, en Santiago de Chile. El programa se estructura en torno a cuatro módulos:

I. Políticas Culturales y gestión de la cultura

Dimensión Histórica de las políticas culturales en América Latina y Chile; Estado de cultura, cultura en el estado; Normatividad universal de los derechos culturales y conferencias intergubernamentales sobre políticas culturales; Objetivos y funciones de las políticas culturales; Modelos de políticas culturales; Elementos básicos administrativos para la gestión cultural local; Institucionalidad y políticas culturales sectoriales en Chile: ministerios, reparticiones especializadas; Dimensión Territorial de las políticas culturales nacionales; profesión y profesionales de la gestión cultural

II. Metodología formulación de proyectos culturales

La gestión cultural como proceso; Principios de planificación cultural; Tipología de proyectos culturales; Operacionalización de proyectos culturales; Planificación por objetivos en el área cultural; Métodos de evaluación de proyectos culturales.

III. Legislación Cultural Aplicada

Bases constitucionales de la acción cultural, municipalidades; Legislación sobre industrias culturales (Ley de Fomento del libro, Ley C. Nacional de Televisión); Legislación que favorece incentivos tributarios a la cultura (Ley de Donaciones con Fines Culturales); Reglamentación de Fondos concursables (FONDART); Legislación sobre propiedad intelectual; Régimen jurídico de las fundaciones y corporaciones; Legislación Comparada con Iberoamérica; Legislación del MERCOSUR sobre la Cultura

IV. Principios de la Gerencia y Administración Cultural

La administración de las organizaciones culturales; Lo económico en las organizaciones culturales; La administración financiera de organizaciones culturales: clases, presupuestos; balances, estados de flujo (cultural management); financiamiento de actividades culturales: principios de fundraising; Los equipos de trabajo en las organizaciones culturales; Modelos de administración de las organizaciones culturales; la administración de organizaciones por procesos; La gerencia de organizaciones culturales: Perfiles de la Gerencia; administración cultural comparada en Iberoamérica; gestión de Instituciones Culturales; Gestión de Empresas Culturales; Gestión de Plataformas Culturales

Tipo de formación:

Reglada

Formación en Gestión Cultural y Políticas Culturales

Nivel académico de la formación:

Postítulo

Número de alumnos:

25; Precio de las matrículas: US \$ 1.100

Perfil de los destinatarios de la formación:

Gestores en ejercicio sin una formación especializada o interesados en la actualización en los campos de este programa; Responsables de servicios municipales y regionales de cultura; Diplomados y licenciados interesados en adquirir una formación en este campo; responsables de organizaciones culturales del tercer sector; Cargos electos de entes locales; Nuevos emprendedores en iniciativas en el sector cultural o áreas afines; Responsables de servicios culturales municipales, regionales y del gobierno central; gestores de servicios personales (educación, servicios sociales, ocio, etc.) y otros sectores (turismo, cooperación, desarrollo local, etc.) que deseen unos conocimientos para incorporar la perspectiva cultural en su faena.

Perfil de los profesores, formadores o conferencistas:

Los módulos están a cargo de reconocidos docentes y académicos universitarios, la mayoría de ellos con formación específica en el área del Diploma. Para las conferencias y seminarios son invitados reconocidos especialistas, directores de museos y centros culturales, responsables de entidades públicas y empresarios vinculados a la gestión cultural, al patrimonio y a las actividades turísticas.

Dimensión internacional de la formación:

El programa de la UST está asociado a Iberformat desde su organización en el 2002. Periódicamente recibe la visita de relatores extranjeros que enriquecen la formación de los estudiantes. Durante la versión 2002-2003 fue el caso del profesor argentino Héctor Schargorodsky, responsable del Observatorio de Políticas Culturales de la Facultad de Economía de Buenos Aires.

Otras actividades de la formación:

La Universidad Santo Tomás realiza las tareas propias de una corporación de educación superior, centrando su accionar en las labores docentes de investigación y extensión.

COLOMBIA

Centro de Cultura Afrocaribe
Área de Investigación y Formación
Centro Plaza de San Pedro Claver,
Carrera 4ª No. 30-01,
Cartagena, Colombia

Teléfono: 575-6649604
Fax: 575-6649604
E-Mail: *edgardbenitez@hotmail.com*

Nombre del Director:
Edgard Benítez.

Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario
Escuela de Ciencias Humanas – Gerencia y Gestión Cultural
Calle 14 No. 6-25 Torre 2 Piso 6,
Bogotá, Colombia

Teléfono: (57) 1 2970 228, (57) 1 2970 200
Fax: (57) 1 2970 200
E-Mail: *wlicona@claustro.urosario.edu.co*
Website: *http://www.urosario.edu.co*

Nombre del Director:
Winston Licona.

Fundación Universitaria Luis Amigo
Coordinación de postgrados de la facultad de educación
Transversal 51A # 67B 134,
Medellín, Antioquia, Apartadó-Zona Urabá, Colombia

Teléfono: (57) 4 260 6666
Fax: (57) 4 260 8074
E-Mail: *wguerra@sembrador.amigomed.edu.co*
Website: *www.amigomed.edu.co*

Nombre del Director:
Jorge William Guerra Montoya.

Fundación Universitaria Monserrate
Especialización en Educación y Desarrollo Cultural
Calle 72 No. 11-41,
Santa Fé de Bogotá, Colombia

Teléfono: (57) 1 255 3226, (57) 1 249 4959

Fax: (57) 1 217 4912

E-Mail: fumonse@multi.net.co

Website: www.fum.edu.co

Nombre del Director:

Rectora Berta Revollo Bravo

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

La Especialización en Educación y Gestión Cultural a partir de un diseño curricular articulado alrededor de tres ejes: cultura, educación y gestión, propende por posicionar en el ámbito académico, la reflexión sobre la identidad cultural colombiana, como un aspecto fundamental para la construcción de una sociedad pluralista y democrática.

La Especialización se compromete con la formación de educadores y gestores culturales, capaces de gestionar procesos educativos y culturales orientados a reconocer y valorar los aspectos constitutivos de la identidad nacional y regional.

Fundación Universitaria Jorge Tadeo Lozano
Especialización en Periodismo Cultural y Digital
Cra. 3, Calle 23 Esquina,
Bogotá, Colombia

Teléfono: (57) 1 242 7060 ext. 3721

E-Mail: especializacion.periodismo@utadeo.edu.co

Nombre del Director:

Alberto Zalamea Costa.

Grupo Interdisciplinario de Trabajo
Investigación Cultural Nencatacoa
Diagonal 14ª sur 5B-36 Este,
Bogotá, Colombia

Teléfono: 57 1 333 42 45

Fax: 57 1 333 42 45

E-Mail: nencatacoa@007mundo.com, gruponencatacoa@yahoo.es

Website: www.galeon.com/nencatacoa

Nombre del Director:

Oscar Miguel Bermúdez León.

**Universidad Nacional de Colombia,
Sede Manizales
Departamento de Ciencias Humanas
Carrera 27 # 64-60,
Manizales, Colombia**

Teléfono: 57+ 6 8810000 ext. 137

Fax: 57+ 6 8810000 ext. 9

E-Mail: *dicen@nevado.manizales.unal.edu.co; fabirc@col2.telecom.com.co*

Website: Programa Interinstitucional de Formación no formal en Gestión Cultural:
http://gtacultura.manizales.unal.edu.co

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Estatal

Año de creación:

1946

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

Programa no formal: 1997.

Programa Formal: 2001

Nombre del Director:

Jorge Eduardo Hurtado, Vicerrector

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Carlos Yáñez Canal,

Director del Departamento de Ciencias Humanas

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Pregrado Gestión Cultural y Comunicativa:

Objetivo General: Formar profesionales en gestión cultural y comunicativa que consoliden y configuren la profesión con una amplia base conceptual, teórica y técnica en cultura y comunicación, contribuyendo al desarrollo integral de los colombianos, a la democratización del acceso a los servicios culturales, al fortalecimiento de la identidad y a la organización y desarrollo de los procesos y proyectos culturales a través de nuevas modalidades pedagógicas.

Programa Interinstitucional de Formación no formal en Gestión Cultural:

Objetivos generales:

1. Orientar procesos no formales de formación y animación sociocultural
2. Fortalecer el desarrollo cultural municipal y departamental
3. Reconocer y estimular a individuos y comunidades para la creación, valoración, acceso, circulación y disfrute de los bienes culturales y del patrimonio
4. Formar agentes culturales que en los municipios estén capacitados para la coordinación de procesos participativos
5. Ser un instrumento orientador acercándose a la realidad cultural municipal mediante claridad teórica. El conocimiento de otras experiencias y el trabajo específico de “taller” con la comunidad
6. Permitir espacios de acción cultural interinstitucional a favor de la región
7. Crear un espacio de reflexión y debate en torno a la formación del gestor cultural
8. Propiciar la coordinación entre las entidades culturales, las académicas, las públicas y las organizaciones comunitarias a través del trabajo cultural.

Programas, cursos, o actividades de formación que realizan en el 2003:

Pregrado de Gestión Cultural y Comunicativa: Desarrollo de las materias correspondientes a los semestres en curso 3º y 4º.

Programa Interinstitucional de Formación no formal en Gestión Cultural: Este año se adelanta el programa “Encuentros en la Gestión Cultural”, que consiste en conservatorios o charlas de 4 horas (2 en la mañana y 2 en la tarde) con el propósito de establecer un espacio de diálogo entre los gestores culturales activos de Colombia y la Región con la práctica docente del pregrado Gestión Cultural y Comunicativa y a su vez invitar al diálogo interinstitucional y dar a conocer prácticas exitosas de la Gestión Cultural.

Tipo de formación:

Pregrado Gestión Cultural y Comunicativa: formal

Programa Interinstitucional de Formación no formal en Gestión Cultural: no formal

Nivel académico de la formación:

Pregrado en gestión cultural y comunicativa: superior.

Programa Interinstitucional de Formación no formal en gestión cultural: ninguno

Número de alumnos:

Pregrado en gestión cultural y comunicativa: 26

Programa Interinstitucional de Formación no formal en gestión cultural: Dirigido a un total de 500 personas en 10 jornadas por año.

Precio de las matrículas en euros o dólares:

Pregrado de Gestión Cultural y Comunicativa: no hay tarifa única, depende de cada individuo. El Programa Interinstitucional de Formación no formal en gestión cultural no tiene costo.

Perfil de los destinatarios de la formación:

Pregrado en Gestión Cultural y Comunicativa: para el ingreso los exigidos por la universidad. El Gestor Cultural y Comunicativo podrá desempeñarse como: Administrador de entidades culturales públicas y privadas; Director y orientador de instituciones o programas de investigación culturales y de comunicación; Animadores, promotores y capacitadores socioculturales; generador y facilitador de procesos de creación cultural; gestor y organizador de procesos comunitarios; Planeación y Gestión Cultural; Asesor y ejecutor de planes, programas y proyectos culturales; analista, crítico cultural.

Programa Interinstitucional de Formación no formal en Gestión Cultural: Gestores y Animadores Culturales del Departamento de Caldas.

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

Pregrado Gestión Cultural y Comunicativa: El departamento cuenta con docentes en las áreas de psicología, ciencias sociales y antropología. Siete de ellos han realizado estudios de maestría en sociología de la cultura, y dos en gestión cultural, varios con investigaciones regionales en cultura. Dos profesores con doctorado, uno en educación estética-ambiental y fenomenología de la Universidad de Campinas de Brasil y el otro en literatura comparada de la Universidad

de Grenoble III, en Grenoble (Francia), profesores ambos de la especialización en Semiótica y Hermenéutica del Arte y de la Maestría en Estética que se realiza en nuestra sede. Este cuerpo profesional apoya las necesidades de interdisciplinariedad que la profesionalización de la gestión cultural amerita.

Universidad de Antioquia
Facultad de Artes
Calle 67 No. 5-108, Ciudad Universitaria, Antioquia,
Medellín, Colombia

Teléfono: (57) 4 210 5000, (57) 4210 5005
Fax: (57) 4 211 0672
E-Mail: *zjmonica@dada.udea.edu.co; zjmonica@geo.net.co*
Website: *http://www.udea.edu.co*

Nombre del Director:
Rector Jaime Restrepo Cuartas
Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:
Clara Mónica Zapata.

Universidad Externado de Colombia
Dirección de Postgrados y Educación Continuada
Calle 12 No. 1-17 Este,
Santa Fé de Bogotá, Colombia

Teléfono: (57) 1 241 3484, (57) 1 282 6066
Fax: (57) 1 284 3769
E-Mail: *poshoteleria@uexternado.edu.co*
Website: *www.uexternado.edu.co*

Nombre del Director:
Dra. Clara Inés Sánchez Arciniegas.

COSTA RICA

**Programa Patrimonio, Cultura e Identidad
Apartado 83-3000,
Heredia, Costa Rica**

Teléfono: (506) 261 0101
E-Mail: *mzavala@una.ac.cr*
Website: *www.una.ac.cr*

Nombre del Director:
Dra. Magda Zavala.

**InCorpore Teatro Giratablas,
B California,
San José, Costa Rica**

Teléfono: (506) 280 78 31
Fax: (506) 280 79 25
E-Mail: *incorpore@incorpore.or.cr*

Nombre del Director:
Sylvie Duran.

Centro Nacional de Superación para la Cultura – CNSC
Grupo de Gestión
Calle 15 No. 754 entre Paseo y dos, Vedado,
Ciudad de la Habana, 10400, Cuba

Teléfono: (537) 55 2301 (537) 55 3691
Fax: (537) 552 301
E-Mail: *csuper@cubarte.cult.cu; csuper@cns.cult.cu*
Website: *www.csuper.cult.cu*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Administración pública, estatal

Año de creación:

1983

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

1991

Nombre del Director:

Yamile Deriche Redondo, Directora

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

María López Medina, Vice Directora

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

- Facilitar el desarrollo individual y grupal de los gestores y promotores en los procesos de desarrollo cultural
- Contribuir al perfeccionamiento del desempeño organizacional
- Posibilitar espacios para la reflexión y el debate en torno a los problemas contemporáneos de la Gestión Cultural
- Garantizar el intercambio de experiencias y proyectos en torno a la gestión cultural.

AIETI

Asociación de Investigación y Especialización sobre temas iberoamericanos
Departamento de Cultura y Desarrollo
Calle Claudio Coello 101 Bajo,
28006 Madrid, España

Teléfono: (34) 91 577 06 40

Fax: (34) 91 576 30 70

E-Mail: *tmallo@aieti.es*

Website: *www.aieti.es; www.azara.info*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Asociación sin ánimo de lucro de utilidad pública

Año de creación:

1981

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

1999

Nombre del director y responsable de la formación gestión cultural:

Tomás Mallo Gutiérrez

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Mejorar las políticas culturales iberoamericanas, en sus proyecciones nacionales y territoriales, convirtiéndolas en instrumentos para el desarrollo y la equidad social en el espacio iberoamericano.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

Cursos de formación sobre Cultura, Cooperación y Desarrollo.

Tipo de formación:

No formal

Nivel académico:

Especialización

Número de alumnos:

15 por curso

Perfil de los destinatarios de la formación:

Funcionarios de administraciones culturales

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

Especialistas en cooperación cultural

Dimensión internacional de la formación:

Iberoamérica

Otras actividades de la organización:

Organización de seminarios especializados, edición, investigación y consultoría.

Centre D'estudis i Recursos Culturals
Area de Cultura – Diputació de Barcelona
Carrer Montalegre, 7,
08001, Barcelona, España

Teléfono: 34 93 402 25 73
Fax: 34 93 402 25 77
E-Mail: *ac.cerc@diba.es*
Website: *www.diba.es/cerc*

Centro de Formación y Empleo
Curso de Gestor de la Formación
Camino del Instituto s/n 06900,
Llerena, Badajoz, España

Teléfono: 34-2 924 873 829
Fax: 924 870 552
E-Mail: *centroformacion@llerena.org*
Website: *www.llerena.org*

Nombre del Director:
Eva Arenales.

Fundació Interarts
C/ Mallorca 272, 9ª, 08037, Barcelona, España

Teléfono: (34) 93-487 70 22
Fax: (34) 93-487 26 44
E-Mail: *interarts@interarts.net*
Website: *http://www.interarts.net*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:
Fundación

Año de creación:
1995

Año de inicio de la actividad de Formación en el ámbito de gestión cultural:
1996

Nombre del Director:
Ramón Cosialls i Ferrer

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:
Greg Richards,
Coordinador General de la Fundación
y director académico del curso de postgrado

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

- Ofrecer una formación de tercer ciclo universitario de especialización en el campo de la gestión y cooperación cultural internacional, dirigido a profesionales y gestores de la cultura
- Combinar un enfoque teórico y académico de la cooperación cultural con un análisis y aplicación práctica para obtener una mayor capacitación y competencia de la gestión cultural en los nuevos contextos y espacios geo-políticos
- Identificar y facilitar las fuentes de información para operar con los fondos y programas de apoyo a proyectos e intercambios culturales procedentes de instituciones y organismos internacionales
- Ofrecer instrumentos operativos para diseñar y participar en proyectos de cooperación e intercambio cultural a escala internacional.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

Duración: Las horas lectivas se imparten en cinco períodos de formación intensivos (miércoles a sábado) de octubre a junio (180 horas lectivas). La Fundación Universidad Girona: Innovació i Formació y la Fundació Interarts, ofrecen este programa de formación a profesionales y gestores de la cultura que aspiran a desarrollar o consolidar la dimensión internacional de sus proyectos. El programa presenta un enfoque de actualización y capacitación en clave internacional, fomentando el intercambio y la transferencia sobre temas de actualidad en el ámbito de la gestión y la cooperación cultural. El diploma de postgrado ofrece una especialización en el campo de la cooperación internacional, las políticas culturales y el desarrollo de los proyectos transnacionales de gestión cultural y artística. La composición internacional del grupo de estudiantes y profesores favorece un intercambio directo de experiencias y recursos durante las sesiones y prácticas que integra. El curso se realiza en Barcelona con la colaboración de un amplio número de profesionales e instituciones culturales internacionales e incluye un viaje Formativo a Bruselas. El diploma de postgrado incorpora al Programa de Formación Internacional de la Cátedra UNESCO de la Universidad de Girona la trayectoria y experiencia de la Fundación Interarts en el campo de la investigación aplicada de políticas culturales, el fomento de la cooperación cultural internacional y el asesoramiento a entidades públicas y privadas en temas de gestión.

Tipo de formación:

Reglada

Nivel académico de la formación:

Diploma de Postgrado

Número de alumnos:

Hasta 35

Precio de las matrículas en euros o dólares:

2.200 euros

Perfil de los destinatarios de la formación:

Titulados superiores procedentes de diversos campos y diferentes disciplinas, profesionales y gestores culturales, responsables de políticas culturales, dirigentes de organizaciones culturales de la sociedad civil, emprendedores de iniciativas privadas e industrias del sector cultural, organizaciones no gubernamentales con una experiencia mínima en el sector.

Perfil de los profesores, formadores o conferencistas:

El profesorado está compuesto por académicos, profesionales, expertos y responsables de proyectos culturales de procedencia internacional.

Dimensión internacional de la formación:

Por su enfoque y metodología, el curso se dirige específicamente a la dimensión internacional dentro de la cooperación y gestión cultural. Tanto el profesorado, como los destinatarios, tienen un perfil estrictamente internacional.

Otras Actividades de la institución:

Investigación aplicada:

- Producción de material sobre gestión y políticas culturales para ofrecer como benchmarking y base comparativa
- Cooperación con diferentes organismos internacionales y universitarios destacados en torno a la investigación y la definición de los derechos culturales
- Trabajo en torno a la contribución de la cultura en diversos campos como la cohesión social y la creación de empleo
- Maneja un observatorio internacional sobre cultura y turismo
- Evaluación de programas y políticas culturales de diversas administraciones públicas
- Investigación sobre indicadores culturales y el papel de la cultura en el desarrollo.

Asesoramiento:

- Diseño de contenidos para equipamientos culturales
- Diseño de proyectos de regeneración urbana y desarrollo territorial
- Coordinación y elaboración de planes estratégicos de cultura y su implantación
- Asesoramiento a emprendedores culturales e industrias creativas
- Desarrollo de proyectos de inversión y reconversión de espacios para usos creativos.

Cooperación:

- Organización de conferencias, seminarios y encuentros internacionales de gestores académicos y profesionales del sector cultural
- Desarrollo de programas de formación en colaboración con diferentes universidades y organismos internacionales
- Trabajo en red para fomentar la transferencia de experiencias y conocimientos culturales y para fomentar la participación de operadores culturales en redes internacionales.

Fundación Catedral Santa María
Facultad de Artes
País Vasco, Vitoria, Gastéiz, España

Teléfono: (34) 91 890 67 07
Fax: (34) 91 896 05 06
E-Mail: *congresopatrimonio@retemail.es*

Universidad de Barcelona
Cursos de postgrado en Gestión Cultural
Pg. Vall d'Hebron, 171 Edifici Llevant Desp. 008,
08035, Catalunya, Barcelona, España

Teléfono: +34 93 403 4427 – 34 93 403 4746

E-Mail: *cultura@eco.ub.es; juan@trivium.gh.ub.es*

Website: *www.ub.es/cultural*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Universidad pública

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

1989

Nombre del Director:

Lluís Bonet

Nombre del responsable de la formación gestión cultural:

Lluís Bonet

Jordi Juan Tresserras

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

“Gestión Cultural” de la Universidad de Barcelona es un proyecto que se estructura en torno a una doble tarea de investigación y formación. En el ámbito de la investigación, investigadores y becarios se integran en el Grupo de Investigación en Economía, Gestión y Políticas Culturales de la Universidad de Barcelona, que tiene sus antecedentes en labores realizadas desde 1986 por el Área de Economía de la Cultura del Centre d'Estudis de Planificació. Cada año se participa en un elevado número de proyectos y se publican diferentes artículos y libros.

En lo que respecta a la formación, el trabajo se ha estructurado fundamentalmente a partir de los Cursos de Postgrado en Gestión Cultural, pero la oferta docente incluye también diferentes asignaturas de primer y segundo ciclo universitario así como múltiples cursos breves y seminarios a la demanda de otras instituciones. La formación de Postgrado en Gestión Cultural nace en el año 1989 con el primer programa con titulación universitaria en gestión cultural de España: el Máster en Gestión Cultural. Durante la década siguiente se ponen en funcionamiento tres nuevos proyectos formativos: el Diploma de Postgrado en Gestión y Políticas Culturales (desde 1991), abierto a profesionales con experiencia en España y Latinoamérica; el Diploma de Postgrado en Cooperación Cultural (desde 1995), gran plataforma de intercambio y cooperación entre los gestores y las instituciones culturales internacionales; y el Diploma de Postgrado en Turismo Cultural (desde 2001), con el objetivo de hacer de puente entre el mundo del turismo y los proyectos artísticos y patrimoniales. Desde 1999, el Máster en Gestión Cultural se ofrece también en modalidad a distancia a través de Internet. Asimismo, se ofrece un curso de postgrado conjuntamente con el Instituto del Teatro-Diputación de Barcelona y la Fundación Romea sobre Producción y Gestión de Espectáculos.

Durante más de doce años, el equipo docente de los cursos ha realizado un notable esfuerzo para estructurar contenidos, recoger experiencias y documentación, elaborar ejercicios de simulación y diseñar nuevos métodos didácticos. El reto de este trabajo colectivo es conseguir una formación de calidad al servicio de la total incorporación de profesionales competentes, con curiosidad intelectual y sentido común, en el seno de las diferentes instituciones, proyectos y servicios culturales.

Esta actividad investigadora y formativa se incluye en un proyecto académico y de servicios más amplio que incluye también la organización de congresos y seminarios

internacionales, y el funcionamiento del Portal Iberoamericano de Gestión Cultural. Con más de quince años de experiencia, este proyecto se integra ahora en el nuevo Ámbito de Cultura y Patrimonio de la Universidad de Barcelona.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

Oferta formativa:

- Máster en Gestión Cultural
- Postgrado en Turismo Cultural
- Postgrado en Gestión y Políticas Culturales
- Postgrado en Cooperación y Gestión Cultural Internacional
- Postgrado en Producción y Gestión de Espectáculos
- Conferencias y talleres

Tipo de formación:

Reglada

Nivel académico:

Postgrado

Perfil de los destinatarios de la formación:

Jóvenes profesionales, interesados en adquirir conocimientos y trabajar habilidades en el ámbito de la gestión cultural. Pueden optar al curso licenciados universitarios así como diplomados en materias afines que acrediten experiencia en el ámbito de la gestión cultural Profesionales de organismos culturales, con titulación universitaria convalidable en España, interesados en proyectos de cooperación cultural. Pueden optar al curso licenciados universitarios y, eventualmente, diplomados en materias afines que acrediten experiencia en el ámbito de la gestión cultural.

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

Profesionales especializados en la gestión de programas y servicios de cooperación cultural, directivos de las principales instituciones españolas e internacionales, así como de profesores universitarios de disciplinas académicas afines.

Dimensión internacional de la formación:

Desde 1989, con la puesta en marcha del primer Master especializado en gestión cultural de España, Barcelona ha sido un referente formativo clave para decenas de responsables españoles, europeos y latinoamericanos. De la demanda de numerosos profesionales e instituciones de todo el mundo nace en 1995 la primera edición del curso. Desde ese momento, el programa ha contado con la participación de algunos de los expertos y de las instituciones más prestigiosas del sector cultural a nivel nacional e internacional.

La cooperación cultural internacional es sentida hoy, por instituciones y agentes culturales, como una necesidad de apertura y reconocimiento hacia un mundo de relaciones basadas en la igualdad y el respeto a los valores de cada colectividad. En sintonía con este ideario y acorde con la política de cooperación cultural de la Unesco y de las diferentes instancias intergubernamentales de la región, la formación se plantea los siguientes objetivos:

- impulsar proyectos reales y efectivos de cooperación cultural entre varios países
- transmitir conocimientos y habilidades para el diseño e implantación de proyectos de cooperación al desarrollo cultural
- contribuir al enriquecimiento y conocimiento mutuo mediante el contraste de realidades y proyectos entre Latinoamérica y Europa.

Universidad Complutense
Instituto Universitario Ortega y Gasset – I.U.I.O.G.
Dirección Postal: C/ Fortuny 53, 28010 Madrid, España

Teléfono: (34) 91-700 41 48
Fax: (34) 91-700 41 48
E-Mail: fogescul@accessnet.es; gestioncultural@fog.es
Website: www.fog.es

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Tercer Sistema – Fundación

Año de creación:

1978

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

1995

Nombre del Director:

José Varela Ortega, Vicepresidente

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Águeda Esteban Talaya

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Formar profesionalmente gestores culturales del patrimonio histórico-artístico y natural
Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003: Máster en Gestión Cultural: Turismo, Patrimonio y naturaleza (8ª Edición); Curso on-line de gestión cultural del patrimonio (en colaboración con el CEDDET)

Tipo de formación:

No formal, titulación propia

Nivel académico de la formación:

Cursos de postgrado

Número de alumnos:

30 en el máster

Precio de las matrículas en euros o dólares:

5.600 euros

Perfil de los destinatarios de la formación:

Titulados superiores, profesionales, funcionarios.

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

Profesores universitarios y profesionales especialistas.

Dimensión internacional de la formación:

Un 25% de los estudiantes proceden de Latinoamérica, así como de otros países de la UE y resto de Europa.

Otras actividades de la institución:

Másters, cursos superiores y doctorados; Programas internacionales y para extranjeros; Estudios Orteguianos; Revista de Occidente; Biblioteca y archivo de José Ortega y Gasset; Programas y actividades culturales en las sedes de la Fundación en Argentina, Colombia y México.

Universidad Complutense

Centro superior de Estudios de Gestión, Análisis y Evaluación:

Máster en Gestión del Patrimonio Cultural – M.G.P.C.

Centro Superior de Estudios de Gestión, Análisis Evaluación,

**Edificio B, Mas Ferré, Campus de Somosaguas, Universidad Complutense,
28223, Madrid, España**

Teléfono: +34 91 3942950 (Directo); +34 91 3942957/58 (Secretaría)

Fax: +34 91 3942956

E-Mail: *csegae07@cseg.ucm.es*

Website: *www.ucm.es/info/csegae*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Universidad

Año de creación:

1993

Año de inicio de actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

1995

Nombre del Director:

Juan Gómez Castañeda,

Director del Centro Superior de Estudios de Gestión, Análisis y Evaluación

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Rosa Garcerán,

Directora del Máster en Gestión de patrimonio cultural;

Trinidad Cortés Puya,

Coordinadora

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

El objetivo principal de este programa de formación de postgrado es la formación de técnicos que dominen la compleja función del gestor cultural, capaz de enfocar correctamente esta importante función social y canalizar adecuadamente la conjunción de factores que componen el hecho cultural, basando su actuación en el patrimonio, entendido más allá del concepto de la herencia, abarcando el conjunto de valores culturales, tanto tangibles como intangibles, que permiten respetar la complejidad y diversidad de una cultura que es transmitida, reelaborada y construida por la sociedad:

- dar a conocer los distintos campos de intervención en los que un gestor de patrimonio puede actuar
- formar en los conocimientos necesarios para que las acciones del gestor se ajusten al derecho, la economía y la política y puedan conseguir una mayor difusión y promoción del patrimonio cultural
- proporcionar a los alumnos técnicas de gestión adecuadas a su campo profesional.

Programas y cursos o actividades de formación en el 2003:

El máster se estructura en cinco módulos; en el primero, Histórico-artístico, se analiza la problemática actual de los distintos tipos de patrimonio (patrimonio de bienes muebles, inmuebles, arqueológico natural...)

El segundo módulo, social aborda el estudio de los lugares en los que se encuentra inserto este patrimonio (bibliotecas, archivos, museos, centros culturales, parques naturales).

En el tercer módulo, político, se analizan las principales acciones que un gestor cultural debe conocer en su actuación (promoción y difusión del patrimonio, turismo cultural, gestión de exposiciones).

Los dos últimos están centrados en la gestión: el instrumental, con contenidos formativos tendientes a dotar de conocimientos necesarios para que las acciones del gestor se ajusten al derecho, a las políticas públicas y a la economía; y el metodológico que proporcione herramientas conceptuales sobre técnicas de planificación, modelos de gestión, organización de empresas, gestión financiera, marketing cultural.

Se mantiene un permanente enfoque práctico que permita una inmediata puesta en función de los conocimientos adquiridos durante el curso. Las clases teóricas presenciales se combinan con actividades prácticas de análisis de instituciones, aula práctica y con la autorización de un proyecto individual.

Tipo de formación:

Reglada

Nivel académico:

Superior – Magíster

Número de alumnos:

30

Precio de las matrículas en euros o dólares:

5260 euros

Perfil de los destinatarios de la formación:

La formación diseñada para esta profesión de demanda creciente es pluridisciplinar, ya que la tradicional parcelación de la cultura en categorías cerradas no permite aprovechar las sinergias que existirían si se considerasen el conjunto de las manifestaciones culturales como un todo. El requisito que se exige a los alumnos es que posean la titulación de licenciado, arquitecto o ingeniero (equivalente a un mínimo de 4 o 5 años de formación).

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

50% profesionales de la gestión;

50% profesorado de la Universidad Complutense de Madrid

Dimensión internacional de la formación:

- Convenios de colaboración con CEI Associates Ltda., Manchester, UK
- Convenios de Colaboración con la Academia de España en Roma
- Convenios de colaboración con el ICCROM (The International Centre for Conservation, Rome)
- Convenios de Colaboración con bienes culturales del ministerio de Cultura de Portugal.

Otras actividades de la institución:

- Asistencia al congreso anual de gestores de patrimonio cultural
- Asistencia a cursos, conferencias y reuniones específicas de gestión del patrimonio
- Participación activa en la asociación española de gestores del patrimonio cultural
- Convenios de colaboración de alumnos en prácticas con instituciones públicas y la empresa privada.

Universidad Complutense
Instituto Complutense de Ciencias Musicales de Madrid
C/Fernando VI, 4,
28004 Madrid, España

Teléfono: (34) 91-319 27 10
Fax: (34) 91-349 97 10
E-Mail: *nfonseca@sgae.es*
Website: *http://www.sgae.es/iccmu*

Nombre del Director:
Nereida Fonseca,
Coordinadora Académica.

Universidad Pompeu Fabra – IDEC – UPF
Área de Gestión Cultural Balmes, 132,
08008 Barcelona, España

Teléfono: (34) 93-542 18 50
Fax: (34) 93-542 18 08
E-Mail: *idec@upf.es*
Website: *http://www.upf.es/idec*

Nombre del Director:
Ferrán Mascarell i Canalda

Programas y cursos o actividades de formación en el 2003:

Máster en Edición – 2ª edición (400 horas)
Diploma de postgrado en Edición – 6ª edición (250 horas)
Curso de postgrado en Edición Global en Español – 2ª edición (100 horas)
Curso de postgrado en Peritaje, Comercio y Conservación del Arte y del Libro
7ª edición.

Tipo de formación:

Formación de tercer ciclo reglada

Nivel académico de la formación:

Formación postuniversitaria

Número de alumnos:

30

Precio de las matrículas en euros:

Diploma de postgrado en edición: 3.270 euros
Curso de postgrado en Edición global en Español: 1.550 euros
Diploma de postgrado en Dirección y Gestión de instituciones, empresas y plataformas culturales: 3.080 euros
Curso de postgrado en Peritaje, Comercio y Conservación del Arte y del Libro:
1.370 euros

Perfil de los destinatarios de la formación:

A profesionales del sector que quieren ampliar su formación. A diplomados o licenciados universitarios, tanto de carreras de humanidades como de economía o de ciencia.

Dimensión internacional de la formación:

España, Europa y Latinoamérica.

Universidad Internacional de Catalunya
Facultad de Humanidades
Máster en Gestión de Instituciones Culturales
Immaculada , 22, 08017 Barcelona, Catalunya, España

Teléfono: (34) 932 541 800
Fax: (34) 932 541 850
E-Mail: *mcrispi@cir.unica.edu*
Website: *http://www.unica.edu/magic*

Universidad de Salamanca y Rey Alfonso Henrigu – USAL
Máster Europea en Conservación y Gestión de los Bienes Culturales
Facultad de Filología, Palacio Anaya, 37008 Salamanca, España

Teléfono: (34) 923 294 445 ext. 1702
Fax: (34) 923 294 509
E-Mail: *jafdelgado@usal.es; masterbc@usal.es*
Website: *www.usal.es/mastbc; www.usal.es/posgrado*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Estatal

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

2000

Nombre del Director:

Enrique Battaner Arias, Rector Magnífico

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

José Antonio Fernández Delgado
Catedrático de Filología Griega,
Director del Máster Europeo en Conservación y Gestión de los Bienes Culturales

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Dicho máster está destinado a formar una figura profesional que opere en el campo de la conservación y gestión del patrimonio cultural, archivístico-bibliotecario o arqueológico-artístico.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

El programa del máster contempla dos itinerarios: arqueológico – artístico y archivístico-bibliotecario, y contiene 120 créditos ECTS (unas 500 horas) distribuidos en cuatro tramos, tres teórico y uno práctico, el cual consistirá en una estancia práctica en una institución perteneciente a uno de los países que imparten el máster (Francia, Italia) fuera de aquel en el que se ha cursado la parte teórica. De los tres tramos teóricos, el primero es común a ambos itinerarios y los otros dos son específicos. El programa teórico se desarrolla de enero a junio en las sesiones intensivas que se acompañan de clases prácticas y visitas a yacimientos arqueológicos, museos, bibliotecas y monumentos.

Tipo de formación:

Reglada

Nivel académico de la formación:

Postgrado

Número de alumnos:

Máximo 20 por especialidad

Precio de las matrículas en euros o dólares:

3.000 euros

Perfil de los destinatarios de la formación:

Licenciados, arquitectos o diplomados universitarios con formación o vocación artístico-humanística o bien profesionales con experiencia de trabajo cualificado en el sector.

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

Especialistas de Departamentos y Centros de la Universidad de Salamanca, de la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de la Universidad Politécnica de Madrid y de otras Universidades españolas, de la Universidad de Siena, así como personal técnico de la Biblioteca Nacional de Madrid y de la Biblioteca Histórica de la Universidad de Salamanca, de Museos de Valladolid y Salamanca, y de la Dirección General de Patrimonio de la Junta de Castilla y León entre otros.

Dimensión Internacional de la Formación:

La organización del máster ha sido aprobada en su momento por la Dirección General EAC de la Unión Europea y se imparte en las Universidades de Casino, Siena y Venecia, en Italia; Caen, en Francia y Salamanca en España. Además de la parte del programa a cargo de profesorado italiano, para poder realizar la estancia práctica de los alumnos deberán conocer al menos uno de los idiomas de los otros países que imparten el máster.

Universidad De La Coruña**Facultas de Humanidades****Calle Víctor Cabrera s/n. Campus Esteiro,****15043, Provincia de Ferrol, La Coruña, España**

Teléfono: 34+ 981-337400

Fax: 34+ 981-337400

E mail: *rota@udc.es*

Formación en Gestión Cultural y Políticas Culturales

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Título propio de la Universidad de La Coruña, Estatal

Año de creación:

1993

Año de inicio de la actividad en el ámbito de la gestión cultural:

1997

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

José Antonio Fernández de Rota,
Director del máster y postgrado de Gestión de Bienes Culturales y Patrimonio

Número de alumnos:

40

Precio de las matrículas:

1400 euros

Perfil de los destinatarios de la formación:

Titulados superiores en carreras afines a esta temática

Perfil de los profesores, formadores o conferencistas:

Especialistas cualificados del ámbito nacional y extranjero.

Universidad de Girona

Cátedra Unesco Políticas Culturales y Cooperación

Plaza S. Domenec, 9 17071, Catalunya, Girona, España

Teléfono: (34) 972 418 010,

Fax: (34) 972 418 345

E-Mail: *dir.cunesco@udg.es*

Website: *http://www.udg.es/cunesco*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Universidad pública

Nombre del Director:

Alfons Martinell Sempere

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Elisenda Belda

Año de inicio de la actividad en el ámbito de la formación en gestión cultural:

2000

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

El Programa de formación internacional en gestión y políticas culturales es el resultado de una larga experiencia en formación de profesionales de la cultura en nuestro país y de colaboraciones con diferentes organizaciones y universidades internacionales. Los inicios de esta actividad se remontan a los primeros años de la década de los ochenta, en una realidad de recuperación democrática, donde el sector cultural asumió una función muy importante en la recuperación del espacio público y el desarrollo de consenso y cohesión social.

Iniciamos nuestra acción en la formación de gestores culturales desde la práctica en la administración local y el desarrollo de nuevas políticas culturales territoriales, con un amplio grupo de personas procedentes de instituciones locales de Barcelona y Girona con la

voluntad de ofrecer una formación de carácter profesional, con el objetivo de incorporarla al ámbito académico sin perder los vínculos con la práctica de la intervención cultural.

Objetivos:

- Ofrecer una formación de tercer ciclo y especialización en el campo de la gestión cultural orientada a la reflexión sobre los nuevos escenarios de las políticas culturales en un mundo en globalización
- Examinar los proyectos y políticas culturales en relación al desarrollo económico, la creatividad transferible y los derechos humanos
- Integrar en el discurso sobre el desarrollo cultural las nuevas realidades en las industrias culturales, las tecnologías de la información y la mundialización económica
- Definir los perfiles de las nuevas profesiones de la cultura. Las nuevas competencias de los agentes culturales en sus sensibilidades hacia la cohesión social, el trabajo en red, la obtención de fondos económicos, los nuevos escenarios del arte y el patrimonio
- Ofrecer los medios intelectuales y de conocimiento operativo para diseñar y participar en proyectos de cooperación e intercambio cultural a nivel internacional
- Actualizar el conocimiento de las líneas de investigación e intercambio de datos sobre cultura y desarrollo
- Disponer de documentos y declaraciones de los organismos internacionales relacionados con la cultura para un mayor debate y difusión. Con especial interés en disponer de información sobre los principios y estructura de funcionamiento de la UNESCO
- Realizar un proceso de formación presencial intensiva a partir de los debates grupales y la convivencia con una realidad cultural territorial diferente.

Programa:

Contenido de los módulos formativos Primer curso del Máster o Diploma de Postgrado

- I. La gestión cultural como sector profesional: perfil y formación
- II. Cultura y desarrollo: nuevos enfoques ante los procesos de globalización.
- III. Políticas culturales. Los procesos de descentralización y la aplicación de políticas de proximidad
- IV. De las industrias al fomento de empresas de incidencia en el sector cultural. Cultura y tercer sistema. Economía y cultura
- V. Nuevas formas para la gestión cultural. Patrimonio cultural, relaciones y contradicciones entre cultura y turismo. Gestión artística
- VI. Cambios sociales y tecnológicos y sus repercusiones en la cultura. Nuevas metodologías para nuevos tiempos: la incorporación de las TIC y la gestión en red. Cultura y globalización
- VII. Valores y nuevos marcos normativos: derechos de autor, excepcionalidad cultural, diversidad cultural OMC, etc.(virtual)

Contenido de los módulos formativos Segundo curso del Máster:

- I. Cultura y desarrollo sostenible
- II. Industrias culturales: Nuevas formas empresariales y nuevos emprendedores culturales
- III. Los datos de la cultura: Indicadores, estadísticas, evaluación e investigación en el sector cultural

- IV. Turismo y cultura
 - V. Relaciones entre políticas culturales y políticas educativas
 - VI. La formación de recursos humanos en cultura
- Trabajo final del Máster "Tesina".

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

Programa de formación internacional en gestión y políticas culturales: Máster Internacional en Gestión, Políticas Culturales y Desarrollo – Diploma de Postgrado Internacional en Gestión y Políticas Culturales

Tipo de formación:

Reglada

Nivel académico de la formación:

Postgrado o tercer ciclo universitario

Perfil de los destinatarios de la formación:

El programa va orientado a profesionales de la gestión cultural con voluntad de formación en clave de redireccionamiento profesional o actualización en temas generales de la gestión de la cultura. Gestores culturales profesionales, responsables de políticas culturales, dirigentes de organizaciones culturales de la sociedad civil, emprendedores de iniciativas privadas e industrias del sector cultural, organizaciones no gubernamentales con una experiencia mínima en el sector. Se admitirá un cupo de jóvenes postgraduados.

Perfil de los profesores, formadores o conferencistas:

Especialistas cualificados del ámbito internacional principalmente de España, Europa y Latinoamérica.

Número de alumnos:

25 alumnos en cada curso

Precio de las matrículas:

2000 euros por curso

Dimensión internacional de la formación:

Dirigida al ámbito internacional con preferencia a las áreas de lengua española.

Universidad Miguel Hernández de Alicante

Facultad de Artes

**Camino Viejo de Alicante s/n, Altea,
Alicante, 03590, España**

Teléfono: (34) 96 688 14 48

Fax: (34) 96 688 11 45

E-Mail: *mj.sanchez@umh.es*

Nombre del Director:

Ramón de Soto.

GUATEMALA

Academia de Geografía e Historia de Guatemala – AGHG
3ª Avenida 8-35, zona 1, 01001, Ciudad de Guatemala
Guatemala, Centro América

Teléfono: (502) 2535141
Fax: (502) 2323544
E-mail: acgeohis@concyt.gob.gt

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Institución Científica – Cultural Privada No Lucrativa

Año de creación:

1923

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

1923

Nombre del Director:

Guillermo Díaz Romeu, Presidente 2003-2005.

Aporte para la Descentralización Cultural – ADESCA
Departamento de Sistematización y Evaluación de Proyectos
7ª Avenida y 12 Calle Zona 1, Palacio Correos, 1º Nivel, ala Norte, Of. 118,
1009 Ciudad de Guatemala, Nueva Guatemala de la Asunción, Guatemala

Teléfono: 502-221 0556, 502-221 1380
Fax: 502-221 0556, 502-221 1380
E-Mail: adesca@itelgua.com
Website: <http://www.adesca.org.gt>

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Instrumento legal de creación:

Decreto No. 95-96 del Congreso de la República de Guatemala, Estatal, Regional

Año de creación:

1996

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

1998

Nombre del Director:

Carmen Abelina Gularte Estrada,
Directora Ejecutiva y Representante Legal

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Carmen Abelina Gularte Estrada,
Directora Ejecutiva

Objetivos y géneros de los programas de formación en gestión cultural:

Apoyo financiero a más de 341 gestores y/o promotores culturales

Otras actividades de la institución:

Convocatoria a participar en el proceso de selección de proyectos culturales de financiamiento y orientación en el proceso de ejecución que puede considerarse como formación en el proceso; Observancia de las políticas culturales a cargo del Ministerio de Cultura y Deportes; Participación en reuniones de coordinación interinstitucional en pro del Desarrollo Cultural del País.

**Capacitación y Desarrollo Comunitario – CADECO
Departamento de Desarrollo Poblacional,
Programa de Organización Comunitario 8
Calle 34-78 zona 7 Tikal II,
Guatemala Ciudad, Guatemala**

Teléfono: (502) 593 1730
Fax: (502) 593 9158
E-Mail: *cadeco@guate.net*

Nombre del Director:

Margarita Hurtado.

**Fundación Balabala
Departamento de Desarrollo Poblacional,
Programa de Organización Comunitaria
Apartado Postal 398-I,
Guatemala Ciudad, Montserrat, Guatemala**

Teléfono: (502) 595 3752, (502) 947 0094
Fax: (502) 5934 625
E-Mail: *balabala@terra.com.gt; balabala@correoterra.com.gt*

Nombre del Director:

Hector F. Aristondo/Barrio Navega.

**Proyecto Cultural El Sitio
5ª calle poniente n° 15,
03001 Antigua, Guatemala**

Teléfono: 502-832 0658 / 832 3037
Fax: 502-832 3037
E-Mail: *elsitio@guate.net*
Website: *www.culturalelsitio.org*

Nombre del Director:

Enrique Matheu.

Universidad de San Carlos de Guatemala – USAC
Dirección del Centro de Estudios Folklóricos CEFOL
Avenida la Reforma 0-09, zona 10, Jardín Botánico,
01010 Ciudad de Guatemala, Guatemala

Teléfono: (502) 331 9171, (502) 361 9260

Fax: (502) 360 3952

E-Mail: *cefol@usac.edu.gt*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

El Centro de Estudios Folklóricos fue creado por resolución del Honorable Consejo Superior Universitario según consta en el Acta No. 957, de la sesión celebrada el 8 de julio de 1967. La organización es autónoma.

Año de creación:

8 de julio de 1967

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

8 de julio de 1967

Nombre del Director:

Licenciado Celso A. Lara Figueroa

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Profesor Miguel Esaú Girón Hernández,
Encargado del Centro de Documentación

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Investigación de la cultura popular guatemalteca.

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

Antropología e Historia, especialistas en cultura popular.

Otras actividades de la institución:

Divulgación de las tradiciones a través de publicaciones periódicas y conferencias.

Fundación G&T

3a avenida 6-47 zona 14 Colonia, El Campo,
Guatemala Ciudad, Guatemala

Teléfono: (502) 363 2636/46/56

Fax: (502) 337 4727

E-Mail: *fundacion@intelnet.net.gt*

Nombre del Director:

Thelma Castillo.

La Bodeguita del Centro
12 Calle 3-55 Zona 1,
Guatemala Ciudad, Guatemala

Teléfono: (502) 230 2976
Fax: (502) 230 2976
E-Mail: *lardon@guate.net*

Nombre del Director:
María Lucrecia Ardón.

**Centro Nacional de las Artes, Extensión Académica
Torre de Dirección, 1er piso, México D.F., México**

Teléfono: 54 20 44 00

E-Mail: *extacad@correo.cnart.mx*

Nombre del Director:

Lucina Jiménez.

**Consejo Nacional para la Cultura y las Artes de México – CONACULTA
Subdirección de formación cultural de la dirección de capacitación cultural
Avenida Revolución 1877, Noveno Piso,
Col. San Ángel, Delegación Álvaro Obregón,
CP 01000 México, D.F. México**

Teléfono: 01 (55) 12539864/12539870/12539861/12539862

Fax: 01 (55) 12539899

E-Mail: *cmontilla@correo.conaculta.gob.mx*

Estatuto de la organización:

Federal

Año de creación:

1985

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

Inicio de la Dirección de Capacitación Cultural 2001

Nombre del Director:

Dr. Eudoro Fonseca Yerena, Director general de vinculación cultural

Mtro. José Antonio Mac Gregor, Director de Capacitación Cultural

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Anacecilia Montilla Rugeles,

Subdirectora de Formación Cultural

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

- Capacitar, actualizar y profesionalizar a los promotores y gestores culturales para elevar el nivel y la calidad de los servicios culturales que llevan a cabo las instituciones públicas y privadas, comunidades y grupos independientes
- Estimular procesos educativos y organizaciones que favorezcan el aprendizaje de los marcos conceptuales, herramientas metodológicas, operativas y manejo de procesos fundamentales de la planeación y la gestión de proyectos culturales por parte de todos los involucrados en el programa
- Propiciar el desarrollo sostenible del recurso humano en el ámbito de la cultura en México

- Propiciar una ciudadanía corresponsable, que comparta acciones y decisiones en beneficio de un desarrollo cultural integral a partir de un proceso sistematizado y sólido de capacitación.

Tipo de formación:

Educación no formal (especialmente diplomados)

Nivel académico de la formación:

Actualmente estamos realizando 1 licenciatura con la Universidad de Nayarit

Precio de las matrículas:

Son en su mayoría gratuitos

Perfil de los destinatarios de la formación:

Promotores Culturales, funcionarios de instituciones públicas o privadas

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

En su mayoría licenciados, maestros o doctores de universidades nacionales que toquen los temas incluidos en el currículum y promotores y gestores de gran trayectoria y experiencia.

Dimensión internacional de la formación:

En todos los casos se contemplan temas que permiten visualizar otras realidades internacionales y en la medida de lo posible se invita a conferencias internacionales para que interactúen con los diferentes públicos participantes por medio de ponencias, talleres o conferencias.

Otras actividades de la institución:

Organizamos reuniones nacionales de Coordinadores estatales y universitarios de Capacitación Cultural, de instructores de capacitación cultural y de promotores y gestores por región, a fin de propiciar el intercambio de experiencias y detonar otros proyectos tendientes al desarrollo integral.

Instituto Morelense de Cultura

Subdirección de Investigación y Promoción Cultural

Av. Morelos #271 Centro Histórico 6200,

Cuernavaca, Morelos, México

Teléfono: (777) 31810 ext. 245

Fax: 3187082

E-Mail: culturamor@yahoo.com

Website: dg@arte-cultura-morelos.com; www.arte-cultura-moerehos.com

Nombre del Director:

Dalel Álvarez Ganam.

Programa CONACULTA-UAM-OEI
Universidad Autónoma Metropolitana,
Av. San Rafael Atlixco 186, Col. Vicentina,
09340, Iztapalapa, México, D.F

Teléfono: 55+ 5804 4767

E-Mail: nivon@xanum.uam.mx; gest@xanum.uam.mx

Website: http://ibergestion_cultural.cnart.mx
<http://www.antropologia.tk>

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Organismo público descentralizado de carácter estatal

Año de creación:

1974

Año de inicio de las actividades de formación en gestión cultural:

2003

Nombre del Director:

Dr. José Luis Mier y Terán Casanueva
(Rector General)

Dr. José Lema Labadie
(Rector de la Unidad Iztapalapa)

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Dr. Eduardo Nivón Bolán

(Coordinador de la especialización en Políticas Culturales y Gestión Cultural)

Gestionado por el Consejo Nacional de las Artes, Centro Nacional de las Artes, la Organización de Estados Iberoamericanos y la Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa

Coordinación General a cargo de CONCACULTA representada por la Mtra. Lucina Jiménez; Gestión Académica a cargo de la

Universidad Autónoma Metropolitana en la División de Ciencias Sociales y Humanidades en el Departamento de Antropología

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

El programa ofrece un diploma de Especialización (o de diplomado en caso de no contar con estudios de licenciatura) sobre políticas culturales y de gestión de proyectos culturales. En este momento ofrecemos seis líneas de especialización: patrimonio, artes escénicas, cultura y turismo, cultura y proyectos municipales, promoción de la lectura y empresas culturales.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

1. Se ofrece un programa de postgrado a nivel de especialización con duración de un año distribuido en tres periodos trimestrales (13 semanas incluido el periodo de evaluación, cada trimestre)
2. La modalidad de operación del programa es a distancia a partir de una plataforma virtual
3. En total deben tomarse ocho cursos obligatorios que abarcan las siguientes áreas. El análisis de la cultura en el momento actual (dos cursos) y diseño de proyectos culturales (dos cursos); la economía y el mercado de la cultura (dos cursos) y diseño de proyectos optativos siguientes: patrimonio, artes escénicas,

cultura y turismo, cultura y proyectos municipales, promoción de la lectura y empresas culturales.

El diploma se obtiene tras aprobar estos diez cursos y presentar un proyecto de gestión cultural escrito en 20 cuartillas.

Tipo de formación:

La formación que se ofrece es de nivel de especialización de postgrado. Para aquellos interesados que muestren experiencia en el campo y no cuenten con título de licenciatura el mismo programa se puede cursar como Diplomado que en México es considerado como curso de actualización no formal, pero que es bien visto en un CV profesional.

Nivel académico de la formación:

Especialización de postgrado

Número de alumnos:

42 en el nivel de Especialización

19 en el Diplomado

Precio de las matrículas:

Especialización 800 USD; Diplomado; 700 USD

Perfil de los destinatarios de la formación:

Profesionales de la gestión cultural, académicos interesados en el tema, jóvenes con deseo de especializarse.

Perfil de los profesores, formadores o conferencistas:

Al tratarse de un proyecto ofrecido a través de la web hay dos tipos de personal docente: Los especialistas que son los que elaboraron los materiales didácticos a partir de los cuales se siguen los cursos. Salvo raras excepciones, los especialistas no tienen contacto con los alumnos; los tutores que son los asesores de los estudiantes que seguirán día a día los avances de los estudiantes. En este momento son estudiantes de postgrado en antropología de la UAM-I o profesores de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-I.

Perfiles de los profesores, formadores y conferencistas:

profesionales de la gestión cultural que se desempeñan en los ámbitos público, privado o asociativo; funcionarios o directivos de instituciones culturales; coordinadores culturales; gerentes de compañías artísticas; promotores culturales

Dimensión internacional de la formación:

El programa fue diseñado expresamente para atender a público iberoamericano.

Otras actividades de la institución:

Como actividades complementarias el programa desarrollará actividades de difusión “extra académicas” a través de la página web.

Universidad De Guadalajara – U de G
Maestría en Gestión y Desarrollo Cultural, proyecto interdisciplinario
entre el Centro Universitario de Arte, Arquitectura y Diseño,
Coordinación General Académica,
Coordinación General de Extensión y la Coordinación General
del Sistema para la Innovación del Aprendizaje
en la Universidad de Guadalajara,
la persona responsable: Lic. Blanca Brambila
Paseo de los Avellanos # 3139, 45188, Zapopan, Jalisco, México

Teléfono: 0052 33 36 60 00 26

Fax: 0052 31 34 22 22

E-Mail: *blant61@yahoo.com*

Website: Universidad de Guadalajara: *www.udg.mx*

Centro Universitario de Arte, Arquitectura y Diseño: *www.cuaad.udg.mx*

Coordinación General de Extensión: *www.cge.udg.mx*

Coordinación General Académica: *www.cga.udg.mx*

Coordinación General del Sistema para la Innovación del Aprendizaje:
www.innova.udg.mx

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Estatal

Año de creación de la institución:

12 de octubre, 1926

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

Abril de 1996, desde la fecha se ha desarrollado 6 diplomados especializados en promoción y gestión cultural:

1996: Diplomado en animación cultural para jóvenes

1997: Diplomado en técnicas de investigación en cultura, comunicación y sociedad

1999: Diplomado en gestión de proyectos culturales

2000: Diplomado en gestión de proyectos culturales

2001-2002: Diplomado en gestión cultural segundo nivel

Nombre del Director:

Lic. Trinidad Padilla López,

Rector general de la Universidad de Guadalajara

Nombre responsable de la formación en gestión cultural:

Lic. Blanca Brambila Medrano,

Coordinadora del diseño curricular de la maestría en gestión y desarrollo cultural

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Contribuir a la profesionalización de los diversos sectores culturales de la región y el país; contribuir a la formación de profesionales capaces de desarrollar políticas y proyectos culturales en los ámbitos públicos, privados y civiles en el contexto de la globalización; atender las demandas de reconocimiento profesional de los gestores culturales en activo.

Programas, cursos o actividades de formación que se realizan en el 2003:

Durante el 2003 se ha trabajado en el diseño de la Maestría en Gestión y Desarrollo Cultural, se pretende iniciar ciclo escolar en el primer trimestre del 2004.

Tipo de formación:

Reglada

Nivel académico:

Maestría

Perfil de los destinatarios de la formación:

Tener título de licenciatura en cualquier campo del conocimiento; demostrar experiencia en la acción, promoción y gestión cultural, o en actividades docentes orientadas en la actividad cultural; presentar un anteproyecto de trabajo a desarrollar durante la formación; dominio de un idioma extranjero o alto nivel de comprensión; aprobar un curso propedéutico; carta de compromiso individual de las autoridades de su ámbito local o de actividad profesional; cubrir las cuotas correspondientes al programa.

Perfiles de los profesores, formadores y conferencistas:

Expertos en los ámbitos de la gestión cultural local, nacional e internacional.

Otras actividades de la institución:

Creación de un centro de documentación e investigación especializado en gestión cultural.

Universidad de Panamá
Centro de Estudios Superiores
Ciudad Universitaria
Dr. Méndez Pereira,
El Cangrejo, Panamá Ciudad, Panamá

Teléfono: (507) 223 88 70

Fax: (507) 269 28 44

**Comité Peruano del Consejo Internacional de Museos
– ICOM Perú
Jr. Camana 459, Lima 1, Perú**

Teléfono: 511+ 4277678; 511+ 4602770

Fax: 511+ 4602770

E-Mail: *acastel@pucp.edu.pe*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Organización no gubernamental sin fines de lucro, Asociación

Año de creación:

1987

Año de inicio de las actividades de formación en gestión cultural:

1987

Nombre del Director:

Amalia Castelli, Presidente del Comité Nacional

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Luis Repetto, Presidente de la ICOM LAC

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Alcanzar al público que se encuentra en la tarea cultural pero que requiere bases teóricas y la formación académica.

Programas, cursos o actividades de formación que se realizan en el 2003:

Cursos de capacitación para vigías de patrimonio cultural; Cursos para maestros escolares y para administradores del patrimonio cultural. Todos ellos dirigidos a analizar como gerenciar los recursos para la administración y gestión del patrimonio cultural.

Tipo de formación:

No Formal

Número de alumnos variable:

25

Precio de la matrícula:

Hasta la fecha es gratuita

Perfil de los destinatarios de la formación:

Diverso

Perfil de los Profesores, formadores o conferencistas:

Todos los miembros del ICOM, conservadores, restauradores, arqueólogos, historiadores, museógrafos, museólogos, etc.

Otras actividades de la institución:

Restauración, conservación, edición, museología, museografía.

Escuela Andina de Postgrado
Programa de maestría y diploma superior en Ciencias Sociales
Av. Tullumayo 465, Cusco, Perú

Teléfono: (51) 84 233 472, (51) 84 222 643

Fax: (51) 84 241 319

E-Mail: cccs@apu.cbc.org.pe

Website: www.cbc.org.pe/cienciassociales

Pontificia Universidad Católica de Perú
Centro Cultural de la Pontificia Universidad Católica del Perú
Camino Real 1075 – San Isidro 27, Lima, Perú

Teléfono: 511-2226899 511-4279275

Fax: 511-4260531

E-Mail: lrepetto@pucp.edu.pe

Nombre del Director:

Edgar Suba Salomón.

Universidad San Martín de Porres
Sección de posgrado – Maestría en Gestión Cultural, Patrimonio y Turismo
Av. Tomas Masano 242 – 246 Surquillo,
511 Lima 34, Perú

Teléfono: (51) 1 242 7255, (51) 1 242 6484

Fax: (51) 1 242 5899

E-Mail: maestriaeph@turismo.usmp

Website: www.turismo.usmp.edu.pe

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Universidad

Año de creación de la institución legal:

1961

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

La maestría de gestión cultural, patrimonio y turismo de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad de San Martín de Porres fue creada en agosto del año 2000.

Nombre del Director:

Ingeniero José Antonio Chang Escobedo,

Rector de la Universidad de San Martín de Porres

Doctor Johan Leuridan Hyus,

Decano de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y de Psicología

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Magíster Alejandro Reyes Hurtado,
Director del Programa de Maestría

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

- Especializar a profesionales en la gestión de instituciones y empresas en los ámbitos de la cultura, el patrimonio y el turismo, ofreciendo las herramientas que posibiliten el desarrollo de proyectos novedosos
- Adiestrar en las políticas de gestión, de comunicación y de marketing en asuntos turísticos, culturales y patrimoniales
- Formar investigadores y docentes universitarios en la especialidad.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

PRIMER CICLO: Sociedad y cultura contemporáneas; teoría del turismo y tiempo libre; Economía de la Cultura; Metodología de Investigación; SEGUNDO CICLO: Estrategia de administración y gestión de recursos; gestión comercial y marketing; gestión de los recursos humanos; formulación de proyectos de cooperación internacional; TERCER CICLO: Espectáculos y eventos; Museos y patrimonio; Naturaleza, áreas protegidas y biodiversidad; Políticas culturales comparadas; CUARTO CICLO: Seminario de tesis.

Tipo de formación:

Reglada

Nivel Académico de Formación:

Posgrado – Maestría

Número de Alumnos:

15

Perfil de los destinatarios de la formación:

Diplomados universitarios, particularmente de carreras de Ciencias Humanas: Turismo, Economía, Administración, Historia, Antropología, Sociología, Derecho, Geografía, Arquitectura; Profesionales que se desempeñen en el campo de las actividades culturales en sus diferentes ramas; Profesionales en el campo de las actividades turísticas

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

Amplia experiencia docente en investigación en temas relacionados a la Sociología o Antropología de la Cultura. Publicaciones en el tema. Grado de Magíster o Doctor en una rama de las Ciencias Sociales.

Dimensión Internacional de la formación:

Programa abierto

Otras actividades de la institución:

Postgrado, Instituto de Investigación, Instituto del vino,
Extensión y proyección universitaria.

PORTUGAL

**Administration National Institute
Palacio do Marques de Pombal,
27800, Oieras, Portugal**

Teléfono: 351+ 1 441 32 31; 351+ 1 443 56 19

Fax: 351+ 1 443 27 55

E-Mail: *info@cnc.pt*

Nombre del Director:

Frausto Da Siva.

**Centro Nacional de Cultura
Rua Antonio Maria Cardoso 68,
1249-101, Lisboa, Portugal**

Teléfono: 351+ 1 346 67 22

Fax: 351+ 1 342 85 50

E-Mail: *info@cnc.pt*

Nombre del Director:

Maria Calado.

**Escola de Gestao do Porto
Pós-Graduação em Gestao Cultural
Rua de Salazares 842,
4149-002, Porto, Portugal**

Teléfono: (351) 22 61 532 70

Fax: (351) 22 61 008 61

E-Mail: *ajmo@mail.telepac.pt; secretariado@egp.up.pt*

Website: *http://www.egp.up.pt*

Nombre del Director:

Senhor António Jorge Monteiro.

Instituto para o Desenvolvimento da Gestao Empresarial do ISCTE
Gestión de la Cultura en las ciudades
Avenida Prof. Aníbal de Bettencourt,
1600-189, Lisboa, Portugal

Teléfono: (351) 21 782 6100
Fax: (351) 21 793 8709
E-Mail: *indeg@indeg.escte.pt; paulo.ferreira@iscte.pt*
Website: *http://www.indeg.org*

Nombre del Director:

Luís Antero Reto / Catarina Vaz Pinto.

Instituto Piaget
Quinta da Arreilena ce Cima (Centro Sud),
Almada, Portugal

Teléfono: 351 + 212 946 250
Fax: 351 + 212 941 584
E-Mail: *caalmada@ipiaget.pt*
Website: *www.ipiaget.org/cursos/piaget.htm*

Nombre del Director:

José Pedro Cabrera.

Universidade de Algarve
Postgrado en Gestión Cultural Humanas y Sociales
Dirección Postal: Campus de Gambelas,
8000 Faro, Portugal

Teléfono: (351) 89 800 914
Fax: (351) 89 818 560
E-Mail: *mpisa@ualg.pt; msc.patrimonio@ualg.pt*
Website: *http://www.ualg.pt*

Nombre del Director:

Secretaria María Margarida Alburquerque.

Instituto Superior de Bellas Artes
(Sec. de Cultura)
Facultad de Estudios Culturales
Av. Cesar Nicolás Penzo Casi, esq. Tiradentes
(Plaza del Conservatorio),
Santo Domingo, República Dominicana

Teléfono: (809) 221 4141
E-Mail: *coopera_sec@hotmail.com*

Secretaría de Estado de Cultura (SEC)
Dirección General de Formación y Capacitación
Av. George Washington Esq. Pdte Vicini Burgos,
Santo Domingo, República Dominicana

Teléfono: (809) 221-4141 exts. 268,273, 280, 244
Fax: (809) 686-5474
E-Mail: *gestioncultural_rd@hotmail.com*
Website: *www.cultura.gov.do*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Las acciones de la educación postgraduada son debidamente avaladas por la Universidad Autónoma de Santo Domingo y/o las instituciones académicas de los países involucrados en su ejecución. Es una organización estatal.

Año de creación:

28 de junio Del 2000

Año de inicio de las actividades de formación en gestión cultural:

17 de agosto de 2000

Nombre del máximo responsable de la formación:

Lic. Tony Rafal,
Secretario De Estado de Cultura

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Mateo Morrison,
Director General de Formación y Capacitación

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

- Mejoramiento de la calidad y aumento de la cobertura de la educación cultural formal, no formal e informal, inclusión de diferentes perspectivas culturales en la formulación de los programas
- Estructuración de un programa diversificado y continuado de profesionalización de los agentes del sector cultural
- Capacitar los recursos humanos del sector y de las instituciones u organismos implicados en los procesos de desarrollo cultural de la nación

- Abrir un espacio de reflexión y debate entre los gestores culturales de la administración pública y la iniciativa privada, en relación con la acción cultural del país
- Propiciar el intercambio permanente de experiencias y proyectos en el campo cultural.

Tipo de formación:

Reglada y no formal

Nivel académico de la formación:

Bachillerato y universitario

Precio de las matrículas:

1.200 USD

Perfil de los destinatarios de la formación:

Artistas, profesores, directivos, empresarios, investigadores, gestores culturales, promotores, personal en línea.

Perfil de los profesores, formadores y conferencistas:

Doctores en Ciencias, Investigadores titulares, máster en varias especialidades (Desarrollo Cultural, Dirección empresarial, Educación de avanzada, Planificación etc.) Directivos y empresarios de éxito, Artistas y especialistas de reconocido prestigio nacional e internacional.

Dimensión internacional de la formación:

Desarrollo de acciones académicas de conjunto con España, Cuba, Venezuela, México, Chile mediante participación de especialistas de estos países en diferentes acciones desarrolladas y la participación de personas de República Dominicana en cursos, seminarios y eventos realizado en estos países.

Facultad de Ciencias Económicas y de Administración
Universidad de la República – FCCEE
Instituto de Estadística
Eduardo Acevedo 1139,
11.100, Montevideo, Uruguay

Teléfono: 5982+ 4101784 / 4102564

Fax: 5982 + 4104634

E-Mail: sandra@iesta.edu.uy; rapettis@andinet.com.uy

Website: <http://www.ccee.edu.uy/invyexte/iesta>

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Estatal

Año de creación:

1833

Año de inicio de la actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

1998

Nombre del Director:

Cr. Miguel Galmés, Decano

Nombre del responsable de la formación en Gestión Cultural:

Sandra Rapetti – docente investigador

Ramón Álvarez – docente investigador

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Se desarrollan programas de investigación sobre gestión, financiamiento y problemática de las organizaciones culturales del Uruguay. Estos trabajos cuentan con una etapa de difusión de las investigaciones entre los agentes involucrados. Se han realizado durante 2002, seminarios y mesas redondas en cuatro ciudades del país (Montevideo, Salto, Colonia y Maldonado) donde han participado las organizaciones que han participado en las investigaciones realizadas, decisores políticos y medios de comunicación social. El objetivo fue presentar los resultados de las investigaciones y discutir futuros caminos de acción.

Programas, cursos o actividades de formación que realizan en el 2003:

En el 2003 se han realizados las siguientes actividades: asesoramiento a organizaciones culturales comunitarias en aspectos relacionados con la gestión y financiamiento de los proyectos, presentación de resultados de investigaciones en Congresos de Chile (Congresos Americanistas) y Uruguay (Indicadores Culturales e Interlocal) Título: “Gestión, financiamiento y administración de los Museos. Una investigación de casos para Uruguay”, Autor: Sandra Rapetti.

Resumen de la Comunicación:

En esta investigación, se identifican las características básicas de la gestión, los recursos humanos, el financiamiento, los servicios brindados y sus usuarios, las relaciones con la comunidad y la problemática de los museos privados sin fines de lucro del Uruguay. Asimismo se harán comparaciones con los modelos de gestión de los Museos Españoles. La recolección de información se realizó mediante la modalidad de las entrevistas personales con la aplicación de un cuestionario a los responsables de los Museos de Montevideo y del interior de Uruguay.

Las organizaciones culturales sin fines de lucro del Uruguay: una estrategia de las comunidades locales para la gestión, apropiación y uso de su patrimonio cultural. Autor: Sandra Rapetti
Se presentarán las principales conclusiones de los estudios realizados sobre las organizaciones culturales de Montevideo, Salto, Colonia y Maldonado en lo que respecta a:

1. La gestión de las Organizaciones culturales (funciones fundamentales, funciones propias y de apoyo).
2. La gestión de los recursos humanos: voluntarios y necesidades de formación.
3. El financiamiento: planificación económica, fuentes de financiamiento, la comunidad como financiadora, la presencia del patrocinio de empresas, la gestión del patrocinio, etc.
4. Beneficiarios: características de los beneficiarios, los servicios brindados a la comunidad, etc.
5. Relaciones con la comunidad: con quiénes se vinculan y de qué forma lo hacen, su relación con escuelas, liceos y organizaciones sociales. Pertenencia a redes nacionales e internacionales.
6. Problemática y perspectivas del sector: problemas económicos, de recursos humanos, vinculados a la política gubernamental y a las relaciones con el resto de las organizaciones culturales.

Tipo de formación:

No reglada

Perfil de destinatarios de la formación:

Responsables de las organizaciones culturales comunitarias

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

Investigadores con formación en gestión cultural

Otras actividades de la institución:

Investigaciones económicas.

**Centro Latinoamericano y del Caribe para el Desarrollo Cultural
(CLACDEC)**

División de Formación e Investigación

**Avenida Neveri Quinta, Villa Tagaste, Colinas de Bello Monte
Caracas, 1050 Distrito Capital, Venezuela**

Teléfono: (58) 212 753 9191, (58) 212 751 7368

Fax: (58) 212 751 7368

E-Mail: *clacdec@hotmail.com; clacdec@tutopia.com*

Nombre del Director:

Lic. Trina Manrique de Lanz.

Universidad Central de Venezuela

Escuela de Artes

**Ciudad Universitaria de Caracas,
Antiguas Residencias Estudiantiles.
Planta Baja. F. Piscina Olímpica,
Distrito Capital, Caracas, Venezuela**

Teléfono: (58) 212 605 2833 (58) 212 605 2832

Fax: (58) 212 605 2570

E-Mail: *mariantoniapalacios@hotmail.com*

Nombre del Director:

Prof. Mariantonia Palacios de Sanz.

Universidad Católica Andrés Bello

Dirección de Postgrado,

**área de Humanidades o de Gerencia Urbanización Montalbán
La Vega – Apartado 20332,
29068, Distrito Capital, Caracas, Venezuela**

Teléfono: (58) 212 407 40 74 (58) 212 407 4450

Fax: (58) 212 407 43 49

E-Mail: *mireya@ucab.edu.ve*

Website: *www.ucab.edu.ve*

Nombre del Director:

Prof. Mireya Vásquez Tortolero.

Fundación Polar – FP
Unidad de Artes Visuales,
Segunda Avenida,
Edf. Fundación Polar, piso 1,
Los Cortijos de Lourdes 1071-A Caracas,
Venezuela

Teléfono: (58) 212 202 7552, (58) 212 202 7567
Fax: (58) 212 202 7522
E-Mail: *roselia.level@fpolar.org.ve; roselialevel@yahoo.com*
Website: *www.fpolar.org.ve*

Estatuto jurídico e institucional de la organización:

Fundación

Año de creación:

1977

Año inicio actividad de formación en el ámbito de la gestión cultural:

1992

Nombre del Director:

Leonor Giménez de Mendoza

Nombre del responsable de la formación gestión cultural:

Graciela Pantin/Roselia Level

Objetivos generales de los programas de formación en gestión cultural:

Cada curso ofrecido ha tenido objetivos y metodologías diferentes, los temas tratados han sido diversos y la duración de los mismos, variable.

Tipo de formación:

No formal

Número de alumnos:

Entre 1992 y 2002: 717

Perfil de los destinatarios de la formación:

Creadores de las diversas manifestaciones artísticas y profesionales de la cultura.

Perfiles de los profesores, formadores o conferencistas:

Dependiendo de los objetivos del curso y los temas a tratar se contratan especialistas para las conferencias y/o facilitadores para las mesas de trabajo.

Dimensión internacional de la formación:

En una sola oportunidad hemos tenido participantes extranjeros y su presencia fue con invitación expresa de parte nuestra.

Otras actividades de la organización:

Trabajamos en ocho áreas de acción: Agricultura, Ambiente, Ciencia, Cultura, Economía agroalimentaria, Educación, Salud e Historia de Venezuela.

UNESCO

División de políticas culturales y diálogo intercultural

1, rue Miollis F-75732 París cedex 15

Teléfono: +33 (0)1 45 68 43 30

Fax: +33 (0)1 45 68 55 97

www.unesco.org/culture

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

C/ Bravo Murillo, 38

E-28015 Madrid (España)

Teléfono: 34 915 944 382

Fax: 34 915 943 286

www.oei.es

Fundació Interarts

Mallorca, 272 (9ª)

E- 08037 Barcelona (España)

Teléfono: 34 93 487 70 22

Fax: 34 93 487 26 44

www.interarts.net

UNESCO
División de Políticas Culturales y Diálogo Intercultural
1, rue Miollis
F-75732 París cedex 15
Tel.: +33 1 45 68 46 12
Fax: +33 1 45 68 55 97
e.montiel@unesco.org
www.unesco.org/culture

Organización de Estados Iberoamericanos
para la Educación la Ciencia y la Cultura, OEI
Bravo Murillo, 38
28015 Madrid, España
Tel.: +34 91 5944382
frueda@oei.es
www.oei.es/cultura

Red de Centros y Unidades de Formación en Gestión Cultural,
IBERFORMAT
secretaria@iberformat.org
alfons.martinell@aeci.es
www.iberformat.org