

Bogotá D.C, Agosto de 2024

Doctores

EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA

Presidente Senado

GREGORIO ELJACH PACHECO

Secretario General Senado

Ciudad.

Ref.: *Radicación Proyecto de ley "Por medio del cual se reglamenta el ejercicio de la profesión del gestor cultural, sus oficios y competencias asociadas en Colombia, se modifica la Ley 397 de 1997, y se dictan otras disposiciones".*

Apreciados Doctores:

Atendiendo a lo estipulado en los artículos 139, 140 y 145 de la Ley 5 de 1992, presentamos a consideración del Congreso de la República el Proyecto de Ley "Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión del gestor cultural, sus oficios y competencias asociadas en Colombia, se modifica la Ley 397 de 1997, y se dictan otras disposiciones". Agradezco surtir el trámite legislativo previsto en el artículo 144 de la Ley 5 de 1992.

Cordialmente;



SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA

Senadora de la República
Partido Comunes



CARLOS ALBERTO CARREÑO MARÍN

Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Comunes

Pablo Catatumbo T.

PABLO CATATUMBO TORRES
Senadora de la República
Partido Comunes

JAIRO REINALDO CALA SUAREZ
Representante a la Cámara Santander
Partido Comunes Pacto Histórico

OMAR DE JESUS RESTREPO CORREA
Senador de la República
Partido Comunes

JULIÁN GALLO CUBILLOS
Senador de la República

IMELDA DAZA COTÉS
Senadora de la República
Partido Comunes

PEDRO BARACUTAO
Representante a la Cámara
Partido Comunes

GERMÁN GÓMEZ
Representante a la Cámara
Partido Comunes

LUIS ALBERTO ALBAN
Representante a la Cámara
Partido Comunes

PEDRO BARACUTAO GARCÍA OSPINA
Representante a la Cámara
Partido Comunes

Proyecto de Ley _____ de 2024

Por medio del cual se reglamenta el ejercicio de la profesión del gestor cultural, sus oficios y competencias asociadas en Colombia, se modifica la Ley 397 de 1997, y se dictan otras disposiciones

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto: La presente ley tiene como objeto establecer las directrices para el ejercicio profesional de la gestión cultural y su dignificación laboral en Colombia. Su finalidad es reconocer, dignificar y regular la profesión del gestor cultural y sus oficios asociados, estableciendo las bases para su práctica laboral desde una perspectiva ética, responsable y eficaz. Promueve una práctica transdisciplinar y dialógica que reconozca las diferentes competencias, capacidades y/o experiencias en el campo de la gestión cultural.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación: Esta ley es aplicable a todas las personas que ejerzan o aspiren a ejercer la profesión de gestor cultural y sus oficios asociados en el territorio colombiano, ya sea en el sector público o privado, en organizaciones no gubernamentales, en el ámbito académico o de manera independiente. Asimismo, se aplicará a las entidades y organizaciones que, en el marco de sus actividades, realicen gestión cultural, así como a la formación académica relacionada con dicha profesión.

Artículo 3. Definición de gestión cultural: La gestión cultural es una praxis interdisciplinaria, transdisciplinaria y multidisciplinaria, fundamentada en la reflexión crítica y el compromiso social, para promover cambios en la sociedad a partir del fomento, investigación y gestión de iniciativas culturales, de naturaleza pública o privada. La gestión cultural actúa como mediadora entre las comunidades y sus expresiones, promoviendo el acceso equitativo a bienes y servicios culturales, y fortaleciendo las identidades, las actividades económicas, la democracia cultural y la cohesión social.

Artículo 4. Modifíquese el Artículo 28 de la Ley 397 de 1997, el cual quedará así:

Artículo 28. El Gestor Cultural: Se entiende por gestor cultural a un intermediario

entre las comunidades y sus expresiones culturales, que promueve el acceso equitativo a bienes y servicios culturales, fortalece las identidades, fomenta actividades económicas relacionadas con la cultura, apoya la democracia cultural y contribuye a la cohesión social. Además, el gestor cultural se dedica a la investigación y desarrollo de iniciativas culturales, y fomenta la colaboración y las alianzas estratégicas, adaptándose creativamente a los desafíos y oportunidades del entorno cultural. Su trabajo se fundamenta en una praxis interdisciplinaria, transdisciplinaria y multidisciplinaria, así como en una reflexión crítica y compromiso social, con el objetivo de promover cambios positivos en la sociedad a través de la cultura.

Artículo 5. Principios rectores de la gestión cultural:

1. **Interculturalidad y pluriétnicidad:** La gestión cultural reconoce y valora la interculturalidad y pluriétnicidad del país, promoviendo su protección, enriquecimiento, desarrollo, diálogo e intercambio entre las diferentes culturas que coexisten en el territorio nacional.
2. **Acceso equitativo a la cultura:** La gestión cultural debe garantizar y promover acciones que permitan el acceso universal, inclusivo y equitativo a los derechos, bienes y servicios culturales, como pilar fundamental del ejercicio de la ciudadanía.
3. **Participación ciudadana y comunitaria:** La gestión cultural debe ser un proceso participativo, en el que se garantice a los ciudadanos y las comunidades la oportunidad de intervenir en la toma de decisiones, formulación, evaluación y ejecución de proyectos, así como en el acceso a bienes y servicios culturales en todos los entornos.
4. **Cooperación:** La gestión cultural promueve la cooperación entre los diferentes actores del sector público, privado, organizaciones no gubernamentales y comunidades locales, respondiendo a las particularidades y dinámicas del territorio.
5. **Integración interdisciplinaria:** La gestión cultural promueve la integración interdisciplinaria, fomentando la colaboración y el intercambio de conocimientos entre diferentes disciplinas y sectores para el desarrollo de políticas y proyectos culturales efectivos y sostenibles.
6. **Sostenibilidad cultural:** La gestión cultural garantiza y promueve la sostenibilidad cultural, económica, social y ambiental en el corto, mediano y largo plazo, contribuyendo al reconocimiento, valoración, conservación, preservación y difusión del acervo histórico, cultural y patrimonial de los territorios y entornos digitales.

7. **Transparencia y responsabilidad:** La gestión cultural asegura la transparencia y responsabilidad en todas sus acciones y procesos.
8. **Innovación:** La gestión cultural promueve, acoge y estimula la innovación, fomentando la creatividad y la búsqueda de nuevas perspectivas y soluciones en el ecosistema cultural.
9. **Comprensión contextual:** La gestión cultural fomenta la comprensión profunda del contexto y las particularidades de su entorno, asegurando que las políticas, proyectos y bienes y servicios culturales se diseñen y ejecuten con conocimiento de las particularidades sociales, económicas, culturales y geográficas.

Artículo 6. Otras definiciones:

1. **Ocupacionalidad:** Capacidad de una profesión para generar empleos y oportunidades de trabajo decentes.
2. **Praxis:** Aplicación de conocimientos teóricos en acciones concretas que buscan transformar la realidad cultural y social.
3. **Gestores culturales por experiencia:** Personas sin título académico en gestión cultural pero con competencias significativas demostradas.
4. **Democracia cultural:** Acceso universal a la cultura y participación activa en la vida cultural.
5. **Intermediación cultural:** Estrategias del gestor cultural para facilitar el acceso a bienes y servicios culturales.
6. **Animación sociocultural:** Prácticas que promueven la participación activa en la vida cultural.
7. **Promoción cultural:** Acciones para difundir y fomentar expresiones culturales.
8. **Sostenibilidad cultural:** Garantía de que las actividades culturales tengan un impacto duradero y positivo.
9. **Ecosistema cultural:** Red dinámica de relaciones entre actores, instituciones, prácticas y expresiones culturales.

TÍTULO II: DE LA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LA PROFESIÓN DE GESTIÓN CULTURAL

Artículo 7: De conformidad con las disposiciones de la presente ley, créase la ocupación de Gestor Cultural en el listado de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC).

Parágrafo: Anualmente, el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, en su calidad de órgano consultivo del gobierno nacional, elaborará un listado de

denominaciones afines a la ocupación de gestor cultural de Colombia, para ser actualizadas en el CUOC.

Artículo 8. Requisitos para ser profesional en Gestión Cultural: Para acreditar la condición de Gestor Cultural y obtener la Matrícula Profesional y la Tarjeta Profesional de Gestor Cultural en Colombia, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Contar con un título de pregrado o posgrado en gestión cultural, estudios culturales o carreras afines, expedido por una institución de educación superior debidamente acreditada por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.
2. Acreditar una experiencia mínima de tres (3) años en el campo de la gestión cultural, demostrada a través de contratos, certificaciones laborales, informes de proyectos, o evidencias equivalentes que muestran la participación directa en actividades de planificación, ejecución y evaluación de proyectos culturales.
3. Para quienes no posean un título académico en gestión cultural, pero cuenten con una experiencia significativa en el campo, podrán acceder a la acreditación mediante la presentación de un portafolio de competencias que demuestre al menos quince (15) años de experiencia práctica en gestión cultural. Este portafolio será evaluado por el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, que certificará la idoneidad del candidato.
4. Participar en programas de formación continua en gestión cultural, reconocidos por el Ministerio de Cultura o el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, acumulando un mínimo de 120 horas de formación especializada en áreas relacionadas con la gestión cultural en los últimos tres (3) años.
5. Formalizar su afiliación al Colegio Colombiano de Gestores Culturales mediante la inscripción en su registro y participación activa en las actividades y procesos formativos organizados por dicha entidad.

PARÁGRAFO PRIMERO: En el caso de gestores culturales por experiencia, se reconocerá y valorará el conocimiento adquirido a través de la práctica y el impacto de su trabajo en las comunidades y en el campo cultural, lo que podrá sustituir parcialmente la exigencia académica, siempre y cuando cumplan con los otros requisitos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Colegio Colombiano de Gestores Culturales establecerá los criterios específicos y procedimientos para la evaluación del

portafolio de competencias y la certificación de gestores culturales por experiencia.

PARÁGRAFO TERCERO: El Ministerio de Cultura y el Colegio Colombiano de Gestores Culturales deberán actualizar y revisar periódicamente los requisitos aquí mencionados, con el fin de adaptarlos a las dinámicas cambiantes del campo cultural y garantizar la profesionalización y dignificación continua de la gestión cultural en Colombia.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Durante un plazo no mayor de cinco (5) años siguientes a la promulgación de la presente Ley, podrán ser aceptados y matriculados como Gestores Culturales profesionales aquellos que reúnan una de las siguientes circunstancias:

1. Gestores culturales con una experiencia laboral documentada de al menos diez (10) años en la gestión de proyectos culturales, quienes podrán acreditar su condición mediante la presentación de un portafolio que evidencie su participación en proyectos culturales de impacto significativo en sus comunidades o en el ámbito nacional. Dicho portafolio será evaluado y validado por el Colegio Colombiano de Gestores Culturales.
2. Personas que hayan sido reconocidas por su comunidad o por entidades culturales locales, regionales o nacionales debido a su contribución significativa en la promoción, conservación y desarrollo de la cultura, sin necesidad de contar con un título académico formal en gestión cultural. Este reconocimiento deberá estar respaldado por certificaciones, premios, menciones honoríficas u otras evidencias de su impacto en el campo cultural.
3. Aquellos que, sin poseer un título académico en gestión cultural, demuestren haber desarrollado competencias equivalentes mediante la experiencia práctica en el campo de la gestión cultural durante un mínimo de siete (7) años. Este tiempo de experiencia deberá ser avalado por certificaciones laborales, contratos, referencias de empleadores o proyectos realizados, y será evaluado por el Colegio Colombiano de Gestores Culturales.
4. Gestores culturales que hayan participado activamente en programas de formación continua, diplomados o cursos especializados en gestión cultural, con un acumulado de al menos 300 horas de formación en los últimos cinco (5) años, y que puedan demostrar su aplicación práctica en proyectos culturales.

5. Profesionales en ciencias sociales y humanas que, aunque no cuenten con un título específico en gestión cultural, hayan trabajado de manera directa en el campo de la gestión cultural durante un mínimo de siete (7) años.

Artículo 9: Las instituciones de educación superior y de formación para el trabajo y el desarrollo humano que deseen ofrecer programas de formación en Gestión Cultural, así como el Ministerio de Educación, deberán incluir de manera obligatoria al Colegio Colombiano de Gestores Culturales como cuerpo consultivo en la mesa técnica para la definición y/o orientación del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

TÍTULO III: DEL COLEGIO COLOMBIANO DE GESTORES CULTURALES

Artículo 10: Créase el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, integrado por los siguientes miembros y sus correspondientes suplentes:

- Ministerio de Cultura y su delegado.
- Ministerio de Educación y su delegado.
- Ministerio de Trabajo y su delegado.
- SENA y su delegado.
- DANE.
- Un representante estudiantil de los programas de estudios de pregrado y posgrado que funcionen en el país.
- Un representante de universidades que otorguen el título de profesional en gestión cultural, debidamente acreditadas por el Ministerio de Educación.
- El representante de los gestores culturales en el Consejo de Cultura.
- Dos representantes de gremios y/o asociaciones de la profesión de gestión cultural.
- Un representante de la Federación Colombiana de Gestores Culturales.

Los miembros del Colegio Colombiano de Gestores Culturales desempeñarán sus funciones ad honorem, y su periodo será de tres (3) años.

Parágrafo: Los delegados que designe el Ministerio de Cultura, el Ministerio de Educación Nacional y el SENA deberán ser gestores culturales de profesión o por experiencia debidamente acreditados.

Artículo 11. Funciones del Colegio Colombiano de Gestores Culturales:

1. Dictar su propio reglamento, fijar sus normas de financiación y organizar su secretaría.
2. Administrar y expedir la Matrícula Profesional y la Tarjeta Profesional de Gestores Culturales en Colombia.
3. Definir los requisitos mínimos para la expedición de la Matrícula Profesional y la Tarjeta Profesional de Gestores Culturales, dentro del marco de la Constitución y la presente ley.
4. Fijar los derechos por la expedición de la Matrícula Profesional y la Tarjeta Profesional, y aprobar el presupuesto de inversión de esos fondos.
5. Cancelar la Matrícula Profesional y la Tarjeta Profesional a quienes no se ajusten a los preceptos del Código de Ética Profesional o por solicitud de autoridad competente.
6. Presentar propuestas que fomenten las ciencias, la tecnología y las demás manifestaciones culturales, para que sean incluidas en los planes de desarrollo económico y social, conforme a los artículos 70, 71 y 72 de la Constitución Política.
7. Velar por el cumplimiento de la presente ley y plantear ante las autoridades del Gobierno los problemas que afecten el ejercicio legal de la profesión de gestor cultural.
8. Asesorar a las entidades del gobierno nacional, departamental y municipal en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas culturales, asegurando que dichas políticas estén alineadas con las necesidades del sector cultural y con los principios de la presente ley.
9. Desarrollar y actualizar periódicamente un Código de Ética Profesional para los gestores culturales, y ofrecer orientación sobre dilemas éticos que puedan surgir en el ejercicio de la profesión.
10. Velar por la defensa de los derechos laborales y profesionales de los gestores culturales, actuando como mediador en conflictos laborales y promoviendo condiciones de trabajo justas y dignas para los profesionales del sector.
11. Implementar un sistema de certificación de competencias que permita reconocer formalmente las habilidades y conocimientos adquiridos por los gestores culturales a lo largo de su trayectoria profesional, incluyendo a aquellos sin formación académica formal.
12. Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua de la gestión cultural en Colombia, que permita identificar desafíos, oportunidades y buenas prácticas, y formular recomendaciones para la mejora de las políticas culturales.

13. Fomentar la inclusión de diversas voces y perspectivas en el campo de la gestión cultural, garantizando que se valoren y representen las diversas expresiones culturales del país.
14. Actuar como mediador en conflictos relacionados con la gestión cultural y el acceso a los bienes y servicios culturales, ofreciendo mecanismos de resolución de conflictos basados en el diálogo y el respeto a la diversidad cultural.
15. Investigar, proyectar, planificar, fiscalizar, controlar, supervisar, ejecutar y evaluar programas, proyectos y estudios relacionados con la gestión y el desarrollo cultural de las comunidades.

Artículo 12: Se reconoce al Colegio Colombiano de Gestores Culturales como cuerpo consultivo del Gobierno Nacional en materia de gestión cultural y todo lo derivado de la misma. Será responsable de certificar competencias, proponer estándares, promover la formación continua, representar al gremio, asesorar en políticas culturales, mediar en conflictos profesionales y fomentar la investigación y la innovación en la gestión cultural.

Parágrafo: Las decisiones del Colegio Colombiano de Gestores Culturales sólo podrán ser recurridas mediante recurso de reposición interpuesto dentro de los cinco (5) días siguientes a su comunicación. Resuelto este recurso, quedará agotada la vía gubernativa, con la opción del interesado para acudir al Honorable Consejo de Estado, de acuerdo con el Decreto Número 1 de 1984.

TÍTULO IV: REGULACIÓN DEL EJERCICIO PROFESIONAL DEL GESTOR CULTURAL

Artículo 13. Ejercicio Profesional del Gestor Cultural: Para ejercer como Gestor Cultural en Colombia, es obligatorio contar con la Matrícula Profesional y la Tarjeta Profesional expedidas por el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, conforme a lo establecido en la presente ley. Ninguna persona podrá autodenominarse gestor cultural o ejercer esta profesión sin cumplir con estos requisitos.

Artículo 14. Código de Ética Profesional: Todos los gestores culturales deberán adherirse al Código de Ética Profesional establecido por el Colegio Colombiano de Gestores Culturales. Este código se actualizará periódicamente y establecerá los principios éticos y las normas de conducta que regirán la profesión. El incumplimiento de este código podrá derivar en sanciones, incluyendo la suspensión o cancelación de la Matrícula Profesional.

Artículo 15. Infracciones y Sanciones: El Colegio Colombiano de Gestores Culturales será responsable de investigar y sancionar las infracciones

cometidas por los gestores culturales en el ejercicio de su profesión. Las sanciones podrán incluir amonestaciones, multas, suspensión temporal de la Matrícula Profesional o cancelación definitiva de la misma, dependiendo de la gravedad de la infracción.

Artículo 16. Derechos y Deberes de los Gestores Culturales: Los gestores culturales tendrán el derecho de ejercer su profesión con autonomía, recibir una remuneración justa y digna por su trabajo, y participar activamente en la vida cultural del país. A su vez, deberán cumplir con los deberes establecidos por la ley, incluyendo la actualización constante de sus conocimientos y el respeto por la diversidad cultural en todas sus formas.

Artículo 17. Protección y Defensa del Ejercicio Profesional: El Estado, a través del Ministerio de Cultura y el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, garantizará la protección del ejercicio profesional de los gestores culturales, velando por la correcta aplicación de esta ley y la defensa de los derechos laborales y profesionales de los gestores culturales.

TÍTULO V: PROMOCIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN CULTURAL

Artículo 18. Fomento a la Investigación y Desarrollo en Gestión Cultural: El Estado, en colaboración con el Colegio Colombiano de Gestores Culturales y otras entidades, fomentará la investigación y desarrollo en el campo de la gestión cultural. Se impulsarán programas y proyectos que promuevan la innovación, la sostenibilidad y la adaptación a las nuevas realidades culturales, tecnológicas y sociales.

Artículo 19. Apoyo a la Formación Continua y la Capacitación: El Ministerio de Cultura, en coordinación con el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, implementará programas de formación continua y capacitación para los gestores culturales. Se priorizará el acceso a becas, subsidios y otros mecanismos de apoyo para garantizar que los gestores culturales puedan actualizar sus conocimientos y habilidades.

Artículo 20. Incentivos para la Innovación Cultural: Se crearán incentivos económicos y fiscales para los gestores culturales que desarrollen proyectos innovadores que contribuyan al fortalecimiento del ecosistema cultural en Colombia. Estos incentivos podrán incluir exenciones tributarias, financiamiento preferencial y reconocimiento a través de premios nacionales.

Artículo 21. Colaboración Interinstitucional y Alianzas Estratégicas: El Estado promoverá la colaboración interinstitucional entre entidades públicas,

privadas y organizaciones no gubernamentales para fortalecer la gestión cultural. Se fomentarán alianzas estratégicas a nivel local, nacional e internacional que contribuyan al desarrollo y promoción de la gestión cultural en todos sus ámbitos.

Artículo 22. Evaluación y Monitoreo de Políticas y Proyectos Culturales: El Ministerio de Cultura, en colaboración con el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, implementará un sistema de evaluación y monitoreo continuo de las políticas y proyectos culturales, con el fin de identificar buenas prácticas, áreas de mejora y asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos en la presente ley.

Artículo 23. Enfoque Diferencial en la Gestión Cultural: El Estado, en coordinación con el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, garantizará la implementación de un enfoque diferencial en todas las políticas, programas y proyectos de gestión cultural. Este enfoque reconocerá y valorará la diversidad cultural, étnica, de género, generacional y territorial de Colombia, promoviendo la inclusión y la equidad en el acceso a los bienes y servicios culturales. Se priorizará la participación de comunidades vulnerables y tradicionalmente excluidas en la formulación y ejecución de proyectos culturales, asegurando que sus necesidades y perspectivas sean tenidas en cuenta de manera efectiva.

TÍTULO VI: DE LAS OBLIGACIONES PROFESIONALES, RELACIONES LABORALES Y FUNCIÓN PÚBLICA EN LA GESTIÓN CULTURAL

Artículo 24. Obligaciones en la Prestación de Servicios Profesionales: Los gestores culturales, en el ejercicio de sus funciones, deberán cumplir con las obligaciones establecidas por la ley, garantizando la calidad, ética y profesionalismo en la prestación de servicios culturales. Esto incluye la transparencia en la contratación, el respeto a los derechos de autor y la responsabilidad en la ejecución de proyectos culturales.

Artículo 25. Relaciones Laborales y Contratación de Gestores Culturales: La contratación de gestores culturales deberá respetar los principios de equidad, justicia y dignidad laboral. El Estado y las entidades contratantes deberán asegurar condiciones laborales justas, incluyendo la remuneración adecuada, la estabilidad laboral y el acceso a la seguridad social. Se promoverá la formalización laboral de los gestores culturales en todos los sectores.

Artículo 26. Función Pública en la Gestión Cultural: Los gestores culturales que participen en la función pública tendrán la

responsabilidad de aplicar los principios de la gestión cultural en la formulación, ejecución y evaluación de políticas y programas públicos. El Estado garantizará la participación de gestores culturales en los procesos de planificación cultural a nivel local, regional y nacional, asegurando su reconocimiento y valoración en el ámbito de la función pública.

Artículo 27. Requisitos para el Desempeño de Cargos en la Función Pública Relacionados con la Gestión Cultural:

Los cargos públicos relacionados con la cultura, tales como directores de casas de cultura, secretarios de cultura, coordinadores de cultura y demás posiciones análogas, deberán ser ocupados preferentemente por gestores culturales con la debida acreditación profesional, conforme a lo establecido en la presente ley. En casos excepcionales, cuando no haya gestores culturales disponibles, se deberá justificar la contratación de personas de otros campos, asegurando que cumplan con criterios mínimos de experiencia y formación en gestión cultural. El Estado garantizará la priorización de profesionales del campo cultural para estos cargos, fomentando la profesionalización y especialización en la función pública cultural.

TÍTULO VII: PROMOCIÓN, DIFUSIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA GESTIÓN CULTURAL

Artículo 28. Promoción de la Gestión Cultural en el Ámbito Nacional e Internacional:

El Estado, en colaboración con el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, promoverá activamente la gestión cultural a nivel nacional e internacional. Se apoyará la participación de gestores culturales en eventos, ferias y redes internacionales, así como la difusión de buenas prácticas y proyectos exitosos en gestión cultural.

Artículo 29. Sostenibilidad de los Proyectos Culturales:

Los proyectos de gestión cultural deberán diseñarse con un enfoque de sostenibilidad que garantice su impacto duradero en las dimensiones cultural, social, económica y ambiental. El Estado incentivará proyectos culturales sostenibles mediante financiamiento, reconocimiento y asesoría técnica.

Artículo 30. Difusión de la Gestión Cultural y sus Beneficios:

El Estado implementará campañas de difusión para concientizar a la ciudadanía sobre la importancia de la gestión cultural y sus beneficios en el desarrollo social y económico del país. Estas campañas estarán orientadas a aumentar la valoración del trabajo de los gestores culturales y a fomentar una cultura de participación activa en la vida cultural.

Artículo 31. Día Nacional del Gestor Cultural Colombiano:

Se establece el 31 de agosto de cada año como el Día Nacional del Gestor Cultural Colombiano, en conmemoración del fallecimiento del destacado gestor cultural Joaquín Piñeros Corpas. Este día tendrá como propósito reconocer y celebrar la labor de los gestores culturales en el desarrollo social, cultural y económico del país. El Estado, en coordinación con el Colegio Colombiano de Gestores Culturales y otras entidades culturales, organizará actividades y eventos conmemorativos en todo el territorio nacional para destacar el aporte de los gestores culturales y promover su visibilidad y reconocimiento en la sociedad.

TÍTULO VIII: DISPOSICIONES FINALES

Artículo 32. Reglamentación de la Ley:

El Gobierno Nacional, en coordinación con el Ministerio de Cultura y el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, deberá expedir la reglamentación necesaria para la implementación de la presente ley en un plazo no mayor a seis (6) meses a partir de su promulgación. Esta reglamentación incluirá los procedimientos específicos para la acreditación, certificación y ejercicio de la profesión de gestor cultural, así como las disposiciones transitorias para quienes ya se encuentren ejerciendo la profesión.

Artículo 33. Modificaciones y Reformas del Estatuto:

Las modificaciones y reformas a la presente ley podrán ser propuestas por el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, el Ministerio de Cultura o cualquier otra entidad competente. Estas deberán ser discutidas y aprobadas por el Congreso de la República, garantizando la participación de los gestores culturales en el proceso de consulta.

Artículo 34. Jurisdicción y Resolución de Conflictos:

Cualquier conflicto derivado de la aplicación de esta ley o de la relación laboral y contractual de los gestores culturales será resuelto por la jurisdicción ordinaria, con especial atención a los principios de equidad y justicia. El Colegio Colombiano de Gestores Culturales podrá actuar como mediador en primera instancia antes de acudir a la vía judicial.

Artículo 35. Disposiciones Transitorias:

Hasta que se emitan las regulaciones definitivas, los gestores culturales que ya estén ejerciendo la profesión al momento de la promulgación de esta ley podrán continuar sus actividades, siempre y cuando inicien los trámites para

la obtención de la Matrícula Profesional y la Tarjeta Profesional dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigor de esta ley.

Artículo 36. Vigencia y Derogación de Disposiciones Anteriores:

La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones legales que le sean contrarias, incluidas aquellas contenidas en normativas anteriores que regulen la gestión cultural de manera parcial o no alineada con los principios establecidos en esta ley.





SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA


Senadora de la República
Partido Comunes




CARLOS ALBERTO CARREÑO MARÍN

Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Comunes

 <p>PABLO CATATUMBO TORRES Senadora de la República Partido Comunes</p>	 <p>JAIRO REINALDO CALA SUAREZ Representante a la Cámara Santander Partido Comunes Pacto Histórico</p>
 <p>OMAR DE JESUS RESTREPO CORREA Senador de la República Partido Comunes</p>	 <p>JULIÁN GALLO CUBILLOS Senador de la República</p>


IMELDA DAZA COTES
Senadora de la República
Partido Comunes


PEDRO BARACUTADO
Representante a la Cámara
Partido Comunes


GERMAN GOMEZ
Representante a la Cámara
Partido Comunes


LUIS ALBERTO ALBÁN
Representante a la Cámara

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Proyecto de Ley _____ de 2024

Por medio del cual se reglamenta el ejercicio de la profesión del gestor cultural, sus oficios y competencias asociadas en Colombia, se modifica la Ley 397 de 1997, y se dictan otras disposiciones.

CONTENIDO:

1. Justificación de la Iniciativa
2. La importancia de la gestión cultural para el desarrollo de la cultura y las artes en Colombia
3. Problemática frente a la empleabilidad y ocupación de los gestores culturales
4. Perspectivas en otros países de Latinoamérica
5. Por qué conmemorar un día del gestor cultural
6. Marco Normativo.

DESARROLLO:

1. JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

La dignificación de la profesión del gestor cultural en Colombia es una necesidad imperiosa en un país que se caracteriza por su diversidad cultural y riqueza patrimonial. Los gestores culturales desempeñan un papel crucial en la promoción, preservación y difusión de la cultura, facilitando el acceso a manifestaciones artísticas y culturales a diferentes comunidades. Sin embargo, a pesar de la importancia de su labor, esta profesión no ha recibido el reconocimiento y la valoración que merece. La dignificación de los gestores culturales es fundamental no solo para el desarrollo cultural del país, sino también para fortalecer la identidad nacional y fomentar la cohesión social.

En primer lugar, los gestores culturales son agentes clave en la construcción de puentes entre diferentes sectores de la sociedad. Ellos facilitan el diálogo intercultural, promueven la inclusión y contribuyen a la formación de una ciudadanía crítica y participativa. En un país como Colombia, marcado por la diversidad étnica, lingüística y cultural, el papel de los gestores culturales es esencial para promover el respeto por las diferencias y construir una sociedad más justa y equitativa. Sin embargo, a pesar de su aporte, los gestores culturales suelen enfrentar precariedad laboral, bajos salarios y falta de reconocimiento social.

Además, la falta de políticas públicas claras y efectivas para apoyar la labor de los gestores culturales agrava la situación. Aunque existen iniciativas y programas dirigidos al sector cultural, muchas veces estos no reconocen de manera suficiente la labor de quienes están detrás de las iniciativas culturales. La falta de formación específica, la ausencia de marcos legales que protejan sus derechos laborales y la escasez de recursos son problemas que afectan directamente la dignidad de la profesión. Por lo tanto, es urgente que el Estado y la sociedad en general reconozcan la importancia de dignificar esta profesión.

Por otro lado, dignificar la profesión del gestor cultural también significa valorar el impacto económico de la cultura. En Colombia, el sector cultural representa una fuente importante de empleo y desarrollo económico. Los gestores culturales no solo promueven el arte y la cultura, sino que también generan dinamismo económico al crear espacios de empleo, fomentar el turismo cultural y atraer inversiones. Reconocer y dignificar su labor es reconocer el papel que juega la cultura en el desarrollo sostenible del país.

Es también importante destacar que la dignificación de la profesión del gestor cultural contribuye a la protección del patrimonio cultural de la nación. Los gestores culturales son guardianes de la memoria colectiva, trabajan en la preservación de tradiciones, lenguas y saberes ancestrales que corren el riesgo de desaparecer en un mundo cada vez más globalizado. Su labor es esencial para mantener viva la diversidad cultural de Colombia, y su dignificación garantizará que estos esfuerzos sean sostenibles en el tiempo.

Dignificar la profesión del gestor cultural es un acto de justicia social. Es reconocer el valor de una labor que, aunque muchas veces invisibilizada, es fundamental para el bienestar de la sociedad. Esto implica garantizar condiciones laborales dignas, acceso a formación continua, reconocimiento social y, sobre todo, la creación de políticas públicas que fortalezcan su trabajo. En un país que aspira a la paz y la reconciliación, es esencial que se valore y dignifique la labor de quienes, a través de la cultura, construyen puentes de entendimiento y convivencia. También, la profesión del gestor cultural en Colombia no es solo una necesidad para el sector cultural, sino para el desarrollo integral del país. Es un paso necesario para construir una sociedad más inclusiva, equitativa y consciente de su riqueza cultural. Es hora de que los gestores culturales reciban el reconocimiento y el apoyo que merecen por su invaluable contribución al país.

La gestión cultural en Colombia ha pasado por un proceso de conformación y consolidación marcado por la tensión entre influencias internacionales y

realidades locales. Aunque su introducción en el país se dio bajo la influencia de modelos europeos y neoliberales anglosajones en la década de los 80, esta disciplina ha tenido que adaptarse a las particularidades del contexto colombiano. Las prácticas culturales autóctonas, presentes mucho antes de la profesionalización del campo, han jugado un papel crucial en este diálogo, generando una fusión única entre lo importado y lo propio (Chavarría Contreras et al., 2019).

Este proceso se caracteriza por un doble reconocimiento: la necesidad de profesionalizar el trabajo cultural y el proceso de autorreconocimiento de los gestores culturales. En primer lugar, desde el Estado, se ha promovido el desarrollo de políticas culturales que reconocen la cultura como un motor de desarrollo. En segundo lugar, las universidades y otras instituciones educativas han comenzado a ofrecer programas que definen las competencias necesarias para el campo. Finalmente, la sociedad civil, incluyendo empresarios, comunidades y ciudadanos, ha valorado el rol del gestor cultural en la satisfacción de diversas necesidades culturales.

A medida que la gestión cultural se consolidaba, aquellos que ya se desempeñaban en el ámbito cultural empezaron a reconocerse como gestores culturales, adaptando y apropiándose del concepto en función de las necesidades y realidades del país (Chavarría Contreras et al., 2019). Este proceso ha permitido la conformación de un campo que, aunque influenciado por modelos externos, ha logrado adquirir una identidad propia en Colombia.

Para comprender plenamente este fenómeno, es fundamental revisar el contexto colombiano y cómo ha influido en la gestión cultural. Si bien es cierto que la historia de esta disciplina tiene raíces más profundas, tomaremos como punto de partida el siglo XX, no porque allí se encuentren los orígenes de nuestros procesos culturales, sino por la necesidad de concentrar el análisis en los acontecimientos clave que han moldeado la gestión cultural en el país.

2. LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN CULTURAL PARA EL DESARROLLO DE LA CULTURA Y LAS ARTES EN COLOMBIA

En 1993, específicamente del 4 al 8 de octubre, por iniciativa del Instituto Colombiano de Cultura (COLCULTURA) y con apoyo de la Secretaría Ejecutiva del Convenio Andrés Bello (Secab), se llevaría a cabo en la ciudad de Bogotá, el Primer Encuentro Internacional sobre Formación en Gestión Cultural. En dicho espacio, se enunciaría una aposición interesante y muy profunda: el "gestor cultural: agente de cambio". Aposición que juega en varias

direcciones, por ejemplo, como metáfora. El gestor cultural, ese individuo que, aparentemente se dedica a organizar eventos y promover actividades artísticas y deportivas[1], es en realidad un catalizador de procesos de transformación social, movilizándolo identidades, reconfigurando prácticas, valores y sentidos (Escudero Sánchez & Encalada Orozco, 2015). También puede entenderse como sinonimia conceptual, equiparando al gestor cultural con un líder transformador, un individuo cuya labor no se limita a la administración de recursos o eventos, sino que involucra la generación de impactos sociales, culturales y económicos significativos.

Como epíteto, "agente de cambio" enfatiza una cualidad inherente del gestor cultural, resaltando su rol activo en la dinamización de procesos socioculturales, ya sea adaptando la tradición a nuevas realidades o innovando en el ámbito cultural. Finalmente, como redefinición, este concepto obliga a repensar quién es y qué hace un gestor cultural. Sugiere un cambio en la percepción, de lo simple a una figura más compleja, dinámica, cuya labor implica incidir en la sociedad de manera profunda, promoviendo cambios estructurales en la relación entre cultura y desarrollo (Escudero Sánchez & Encalada Orozco, 2015).

Es también en este espacio del encuentro donde COLCULTURA presentaría el programa de formación en gestión cultural, que en ese momento no llevaba mucho tiempo en el país y que se fundamentaba en lo siguiente: un cambio de paradigma en la comprensión de la cultura; una propuesta sobre el ámbito y alcance del quehacer del gestor cultural; la consolidación de un perfil profesional; y un adelanto de los diferentes programas que, desde el instituto, se estaban construyendo para establecer procesos de formación óptimos para los gestores.

Dos años después, COLCULTURA presentaría los avances de dicho programa, esta vez en la segunda versión del encuentro, el cual se llevó a cabo en la ciudad de Quito, Ecuador (Menéndez & Farfán Martínez, 1995). Allí, el instituto mostró un interés particular en el concepto de "desarrollo cultural", destacando su capacidad para influir en la construcción social del sentido. En este contexto, se plantearon las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las condiciones y acciones que puede desarrollar el gestor cultural para estimular el desarrollo cultural y, a través de este, generar un impacto adecuado para el cambio social?

En principio, el gestor cultural debía asegurar la participación de las comunidades en la planificación y ejecución de proyectos culturales, garantizando que estos respondieron a las necesidades reales de la sociedad.

Además, se consideraba fundamental conceptualizar la cultura de manera integral, reconociendo su papel como motor de cohesión social y transformación. Asimismo, se enfatizaba la importancia de aplicar principios de eficacia y eficiencia en la implementación de las acciones culturales. Estas condiciones, junto con un enfoque en la preservación patrimonial, la educación, y el fomento de la investigación y el intercambio cultural, se consideraban esenciales para generar un impacto social duradero.

COLCUTURA identificó diferentes falencias de la gestión cultural colombiana con respecto a esas condiciones y acciones que debían llevar a cabo los gestores para generar impactos sociales desde el desarrollo cultural. Dentro de estas falencias, se señaló que los gestores culturales debían asumir plenamente su rol como agentes de cambio, mejorando su formación y su conexión con las realidades locales. La inclusión comunitaria, la superación de visiones limitadas sobre la noción de cultura y la mejora en la planificación de proyectos. Además, las instituciones culturales, tanto públicas como privadas, necesitaban evolucionar para asegurar que la gestión cultural tuviera un impacto real y duradero en la sociedad.

En respuesta a estas falencias, se inició un proceso de reestructuración en los programas de formación de gestores culturales, enfatizando la necesidad de un enfoque más integral y práctico (Escudero Sánchez & Encalada Orozco, 2015). Este proceso incluyó la implementación de nuevas metodologías pedagógicas, que buscaban no solo transmitir conocimientos técnicos, sino también fomentar una mayor sensibilidad hacia las dinámicas sociales y culturales de las comunidades. Asimismo, se promovió la creación de redes de colaboración entre gestores, instituciones y comunidades, con el objetivo de fortalecer la capacidad de respuesta a las necesidades locales y potenciar el impacto de las intervenciones culturales. A medida que estos cambios se iban introduciendo, surgieron nuevos retos y oportunidades, que requerían un constante ajuste y adaptación de las estrategias implementadas.

En esta etapa de mediados de la década de 1990, y ante la inminente creación del Ministerio de Cultura, se intensificaron los debates sobre el papel del Estado en la cultura. Aunque aún no existía una estructura ministerial formal, los debates dejaron claro que, aunque el gobierno debía asumir un rol más proactivo, este debía enfocarse en facilitar los procesos culturales en lugar de controlarlos. Luego de esta controversia, se generó una mayor conciencia de que el Ministerio de Cultura debía actuar como un gran gestor cultural, con los mismos requisitos y responsabilidades que los gestores particulares, asegurando que la cultura no fuera tratada como un tema

secundario, sino como un elemento clave para el bienestar colectivo y la democracia.

Como bien se ha detallado en este no tan breve inicio, podemos observar que, para esta década, el Estado colombiano, a través de COLCULTURA, reconoció la importancia del gestor cultural, subrayando la necesidad de su formación, la definición de un perfil profesional claro y un campo de acción bien delimitado. Durante la primera mitad de la década, se produjeron varios acontecimientos significativos en torno a la gestión cultural. Uno de ellos fue la propuesta de un pregrado en Gestión Cultural, presentada por la Universidad Distrital a COLCULTURA en 1992. Aunque esta iniciativa no se concretó, sí marcó un hito en el reconocimiento académico de la gestión cultural. Paralelamente, la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario implementó el programa de Especialización en Gerencia y Gestión Cultural. La Universidad de los Andes, en colaboración con COLCULTURA, organizó el Seminario Nacional sobre Gestión y Administración Cultural, un evento clave para el intercambio de ideas y la creación de redes entre profesionales del sector.

Además, en Betania, Huila, se llevaría a cabo un taller sobre gestión cultural que contribuyó a la formación práctica de gestores en regiones alejadas de los grandes centros urbanos. Estos esfuerzos, junto con el programa "Para un Mundo Posible: Programa Nacional de Formación en Gestión Cultural", evidencian una clara tendencia hacia la profesionalización y diversificación de la formación en gestión cultural, respondiendo a la creciente demanda de competencias específicas para abordar los desafíos culturales en diferentes contextos del país.

El panorama que se vislumbraba hacia finales de los años 90 parecía confirmar las expectativas de continuidad y fortalecimiento de los procesos culturales en Colombia. La promulgación de la Ley General de Cultura (Ley 397 de 1997) no sólo consolidó la creación del Ministerio de Cultura, sino que también marcó un hito en la formalización y estructuración del Sistema Nacional de Cultura. En este contexto, la figura del gestor cultural adquirió un reconocimiento explícito, situándose en un nivel de importancia, al punto que debía ser considerado a la hora de la formulación de las distintas políticas públicas de cultura. El numeral trece del artículo primero de la ley subrayaba de hecho, la inclusión del gestor en las políticas culturales, asegurando su participación en la democratización y descentralización de la actividad cultural. Además, los artículos 28 y 29 de la ley detallaron el rol del gestor cultural como impulsor de procesos en las comunidades y como coordinador de proyectos y programas culturales, estableciendo la importancia de su

formación técnica y cultural. Sin embargo, a pesar de estos avances, el camino hacia la protección social del gestor cultural, plasmado en los artículos 30 y 31, enfrentaría desafíos que, en años posteriores, llevarían a la derogación de estas disposiciones. Este contexto legislativo configuró un marco para la profesionalización del gestor cultural, pero también dejó en evidencia las tensiones y limitaciones que surgirían en la implementación de estas políticas, reflejando la complejidad de equilibrar el reconocimiento institucional con la realidad laboral de los gestores culturales en el país.

El nuevo siglo inició con un marco novedoso frente a las políticas culturales, el Plan Nacional de Cultura 2001-2010, titulado "Hacia una ciudadanía democrática cultural", significó un avance importante en la consolidación de la gestión cultural en Colombia como un componente esencial de la política pública (Ministerio de Cultura, 2001). Este plan, concebido como una Política de Estado y un proyecto pedagógico, puso en el centro de la discusión la necesidad de una formación integral y contextualizada para los gestores culturales, reconociendo su papel en la construcción de una ciudadanía cultural democrática y participativa. En línea con los esfuerzos previos de profesionalización y especialización, el plan promovió la redefinición institucional, exigiendo una transformación en las estructuras del sector cultural para garantizar procesos más eficientes, inclusivos y coherentes con las necesidades locales (Ministerio de Cultura, 2001). Esto incluyó la implementación de programas académicos y de formación continua en gestión cultural en diversas universidades del país, fortaleciendo la red de conocimientos y prácticas en torno a la cultura (Corcho, 2021). Entre estos programas, el pregrado en Gestión Cultural y Comunicativa de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales, inaugurado en 2001, se destacó como uno de los primeros en América Latina en ofrecer una formación integral en el campo de la gestión cultural. Este pregrado abrió el camino a otras iniciativas académicas, como el pregrado en Gestión Cultural de la Universidad de Antioquia y el pregrado en Gestión Cultural y Creativa de la Escuela de Administración de Negocios (EAN), que buscaban preparar a profesionales para liderar proyectos culturales con un enfoque innovador y adaptado a las realidades locales[2].

A nivel de posgrado, surgieron programas de especialización y maestría que respondían a la creciente demanda de competencias específicas en el sector. La Universidad Nacional de Colombia, además de su oferta de pregrado, lanzó una especialización en Gestión Cultural con Énfasis en Planeación y Políticas Culturales, que se centraba en la formación de gestores capaces de diseñar y ejecutar políticas culturales estratégicas. Por su parte,

la Universidad Sergio Arboleda ofreció tanto una especialización como una maestría en Gestión Cultural y Creativa, integrando elementos de emprendimiento y creatividad en la formación de gestores culturales. En esta misma línea, la Universidad Jorge Tadeo Lozano desarrolló una maestría en Gestión y Producción Cultural y Audiovisual, adaptándose a la creciente demanda de contenidos audiovisuales en el sector cultural (Corcho, 2021).

Además, la Universidad del Bosque lanzó su maestría en Diseño para Industrias Creativas y Culturales, enfocada en la intersección entre el diseño y la gestión cultural, mientras que la Universidad Tecnológica de Bolívar apostó por una maestría en Desarrollo y Cultura, que abordaba la gestión cultural desde una perspectiva de sostenibilidad y desarrollo comunitario. Incluso a nivel doctoral, la Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales, ofreció un doctorado en Administración con una línea en Gestión Cultural, lo que permitió a los investigadores profundizar en el estudio de la gestión cultural desde una perspectiva académica y estratégica (Corcho, 2021).

El impulso dado a la formación y profesionalización de los gestores culturales en Colombia, especialmente a través del Plan Nacional de Cultura 2001-2010, reflejó un compromiso del Estado por fortalecer el sector cultural desde sus cimientos (Ministerio de Cultura, 2001). Sin embargo, a medida que avanzaba el nuevo siglo, los informes de gestión presentados por el Ministerio de Cultura al Congreso entre 2003 y 2023 revelaron un panorama más complejo y multifacético, donde se entrelazan avances significativos con desafíos persistentes (Ministerio de Cultura de Colombia, 2003; 2004; 2005; 2018; 2019; 2020; 2021; 2023).

Uno de los aspectos más destacados fue el fortalecimiento de capacidades locales y la descentralización de las políticas culturales. Este enfoque permitió que territorios alejados de los grandes centros urbanos pudieran acceder a recursos y participar activamente en la formulación de proyectos culturales. Sin embargo, este proceso también reveló vacíos significativos, especialmente en términos de sostenibilidad a largo plazo. Muchos gestores culturales en zonas rurales enfrentaron dificultades para mantener sus proyectos una vez que finalizaba el apoyo institucional, lo que subraya la necesidad de crear redes de apoyo y mecanismos de seguimiento que aseguren la continuidad de estas iniciativas. En paralelo, los Programas Nacionales de Concertación y Estímulos se consolidaron como herramientas clave para democratizar el acceso a la cultura y fomentar la creación artística en diversas disciplinas. A lo largo de los años, se incrementaron los recursos asignados a estos programas, permitiendo financiar un mayor número de proyectos en todo el país. Sin embargo, persistieron desafíos en la

distribución equitativa de estos recursos, con barreras de acceso que aún limitan la participación de comunidades vulnerables y rurales. Además, se hizo evidente la necesidad de implementar mecanismos de evaluación más rigurosos que no solo midieran la cantidad de estímulos otorgados, sino también el impacto y la sostenibilidad de los proyectos beneficiados.

La inclusión y diversidad cultural también fueron temas recurrentes en los informes, con un enfoque en la promoción de las expresiones culturales de comunidades indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos. Estos esfuerzos fueron fundamentales para preservar la riqueza cultural del país y promover la equidad en el acceso a la cultura. No obstante, la implementación efectiva de estas políticas encontró obstáculos logísticos y financieros que dificultaron su desarrollo, y la falta de continuidad en algunos programas limitó su alcance.

La respuesta a la pandemia del Covid-19 representó un punto de inflexión para el sector cultural en Colombia. Los informes más recientes destacan las medidas adoptadas para mitigar el impacto de la crisis, como la reasignación de recursos y la promoción de contenidos culturales digitales. Estas acciones fueron esenciales para mantener la actividad cultural en un contexto de restricciones sanitarias. Sin embargo, la pandemia también expuso las vulnerabilidades estructurales del sector, especialmente en términos de acceso laboral y sostenibilidad financiera, lo que demostró la necesidad de desarrollar estrategias más resilientes para el futuro. Finalmente, un avance significativo en los últimos años fue la implementación del programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) para los creadores y gestores culturales, que buscó ofrecer una opción de seguridad social para aquellos que, debido a la informalidad de su actividad, no habían podido acceder a una pensión. Aunque este programa representó un paso importante hacia la protección social de los gestores culturales, aún persisten desafíos en su implementación, especialmente en términos de ampliar su cobertura y asegurar que todos los trabajadores culturales puedan acceder a una seguridad social digna.

El panorama hasta el momento parece, en cierta forma, favorable. Sin embargo, la realidad que se percibe fuera de las estructuras del Estado muestra un escenario distinto. Para entender el contexto actual, es importante destacar algo que, aunque parece evidente, no lo es tanto si sólo miramos una cara de la moneda: desde el Estado y el sector cultural, se ha consolidado una tendencia a la generalización, la suposición y la equivalencia de todo con todo dentro del ámbito cultural. Esto ha generado varias paradojas alrededor de los gestores culturales.

Comencemos con la primera paradoja: aunque la figura del gestor cultural está incluida en un artículo de la Ley General de Cultura y se menciona constantemente en diversos espacios, el Estado no tiene una definición clara de lo que es un gestor cultural. Para entender mejor esta situación, es útil recurrir al concepto de "ecosistema cultural", que se compone de dos elementos principales: la biocenosis y el biotopo.

La biocenosis se refiere al conjunto de actores, agentes u organismos que integran el ecosistema cultural, incluyendo sus creencias, prácticas, lenguajes, arte, tradiciones, valores y formas de organización. En este sentido, cada actor o agente tiene dinámicas propias que muchas veces responden a su contexto específico, y no necesariamente al conjunto general del ecosistema cultural. Por ejemplo, un gestor cultural en una región rural puede enfrentar desafíos y oportunidades diferentes a los de un gestor en una gran ciudad.

Esto nos lleva a la idea de que el gestor cultural, como agente, no puede ser equiparado o reducido a la figura de un creador, cultor o mediador cultural, ni a ningún otro agente del ecosistema. La gestión cultural es un campo disciplinar y formativo específico, con su propia lógica y complejidad. Sin embargo, el Estado tiende a simplificar el rol del gestor cultural, tratando su función de manera generalizada.

Por otro lado, la gestión cultural también tiene su propio biotopo, es decir, un entorno particular que abarca aspectos físicos, históricos, sociales, económicos y políticos. Este biotopo funciona en relación con un biotopo más amplio, que corresponde al ecosistema cultural en su totalidad, el cual también tiene sus propios contextos y características. Además, dentro de este biotopo más amplio, la biocenosis sigue principios similares de interacción entre los distintos actores. Por lo tanto, identificarse como gestor cultural no puede ser solo una cuestión de autoidentificación sin más. Para ser un gestor cultural es necesario poseer una serie de conocimientos, habilidades, competencias, y experiencias que son parte de la naturaleza propia de este rol. Es decir, el gestor cultural debe estar preparado para actuar en escenarios específicos, con las destrezas necesarias para enfrentar los desafíos propios de su biotopo dentro del ecosistema cultural.

Por ejemplo, la Resolución 2260 de 2018 del Ministerio de Cultura de Colombia establece los requisitos para la acreditación de creadores y gestores culturales, modificando una resolución anterior. Para los gestores culturales, la acreditación se basa en la presentación de documentos que demuestren su participación en proyectos culturales y su capacidad para socializar su trabajo ante el público. Sin embargo, esta resolución pasa por alto aspectos

cruciales que fueron debatidos en encuentros previos, como la importancia de la formación integral y la comprensión de los contextos socioculturales en los que operan los gestores culturales.

Aunque en Colombia existe una oferta formativa considerable en gestión cultural, y muchos profesionales se han graduado en distintos niveles, las condiciones laborales y la clasificación profesional de estos gestores son alarmantes. En la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) y la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), existen códigos ocupacionales como el 6237 y el 33391, que agrupan a los gestores culturales bajo la categoría de "Agentes y promotores artísticos." Sin embargo, esta categorización es insuficiente para reflejar la complejidad del trabajo de un gestor cultural.

Aquí es donde se hace evidente una paradoja fundamental: en ausencia de una regulación clara que defina las competencias y el ámbito de acción de los gestores culturales, parece que todos pueden considerarse gestores culturales. Esta falta de definición genera un problema central: si todos pueden ser gestores culturales, en ese caso, nadie lo es realmente en el sentido riguroso de la profesión. La consecuencia de esta situación es que la gestión cultural corre el riesgo de diluirse como una disciplina especializada, lo que dificulta el reconocimiento social y laboral de quienes verdaderamente ejercen esta labor.

Este problema no solo afecta a los profesionales de la gestión cultural a nivel individual, sino también a las organizaciones que operan en este campo. En Colombia, existen 148 organizaciones legalmente constituidas relacionadas con la gestión cultural, de las cuales 68 se identifican con el término "Gestor Cultural" y 80 con "Gestión Cultural". Sin embargo, de estas 148 organizaciones, solo 86 están activas, mientras que 16 han cesado sus operaciones y 46 se encuentran en proceso de liquidación. Esto significa que un 31% de estas organizaciones enfrentan una situación crítica. Además, en 2023, más del 80% de estas entidades no ha renovado su matrícula mercantil en los últimos tres años, lo que refleja una precariedad estructural que amenaza la sostenibilidad del sector.

La gestión cultural no se limita solo a la promoción de eventos artísticos. Es un campo multidisciplinario que también incluye el diseño y la implementación de políticas públicas, el análisis de contextos socioculturales, el trabajo social y comunitario, la investigación, la gestión del patrimonio cultural, y la planificación económica en el ámbito cultural. A pesar de esta amplitud de competencias, desde el punto de vista laboral, la profesión de gestor cultural

no recibe el reconocimiento adecuado. Esto genera un vacío significativo, tanto en el ámbito de la política cultural como en la protección social y profesional de quienes desempeñan esta labor.

En este contexto, la falta de regulación y la clasificación imprecisa del trabajo de los gestores culturales no sólo invisibiliza sus aportes, sino que también perpetúa la precariedad laboral en la que se encuentran muchos de ellos y las organizaciones que los representan. Para superar esta paradoja, es imprescindible avanzar hacia un marco regulatorio que no solo reconozca la diversidad de competencias y roles de los gestores culturales, sino que también garantice su profesionalización y dignificación en el mercado laboral.

Los gestores culturales deben ser reconocidos y dignificados formalmente, tanto por la importancia de su labor en la actualidad como por su trayectoria histórica. Aunque el concepto de gestión cultural, tal como lo conocemos hoy, surgió en la década de los 80, en la historia de Colombia se pueden identificar momentos precursores y actores que, en diversos grados, presentan elementos de lo que hoy consideramos gestión cultural profesional.

Es crucial, entonces, hacer una retrospectiva que no solo celebre estos momentos precursores, sino que también reconozca que no todos los eventos y personas del pasado encajan completamente en la definición moderna de un gestor cultural. Algunos de estos actores y sucesos históricos pueden haber mostrado elementos clave que los alinean con lo que hoy entendemos como gestión cultural, mientras que otros, aunque influyentes, no necesariamente se ajustan al marco profesional y a los corpus específicos que definen esta profesión en la actualidad.

Por esta razón, es importante trazar momentos clave en la evolución de la gestión cultural en Colombia, sin perder de vista que algunos procesos y figuras que pertenecen a una etapa más embrionaria. Este documento comienza con el año 1993, un momento crucial que marca un hito en la historia de la gestión cultural en el país. A partir de ahí, podemos identificar fases históricas que nos ayudan a seguir una secuencia lógica de causa y efecto. Estas fases no pretenden abarcar todos los procesos históricos, pero sí aquellos más relevantes en términos de impacto y correlación con los eventos posteriores.

Dicho esto, también es relevante destacar que, los procesos ligados a la gestión cultural y a sus precursores se pueden rastrear desde fechas tan lejanas como los siglos XVI y XVII. Sin embargo, para fines de este análisis, las

fases históricas que nos permitirán entender la evolución de la gestión cultural en Colombia son: Cultura y Educación (1850-1930); Cultura y Ciencias Sociales (1930-1991); La Cultura como Pilar de la Nación (1991 en adelante).

Antes de profundizar en cada una de las fases de la gestión cultural en Colombia, es esencial ampliar nuestra perspectiva para comprender mejor este concepto en su totalidad. A primera vista, este concepto no parece tener una larga tradición, especialmente si se le examina de manera superficial. Sin embargo, al explorar más allá de su fase de profesionalización y reconocimiento académico, emerge una rica herencia de prácticas y enfoques que han moldeado el desarrollo cultural del país. Esta herencia, aunque a menudo fragmentada y no siempre continua, nos muestra un panorama en el que no hemos logrado capitalizar plenamente los procesos que en su momento parecían prometedores (Chavarría Contreras et al., 2019).

Este escenario nos obliga a reconsiderar la importancia de que Colombia reflexione la historia de la gestión cultural. La respuesta a esta necesidad, aunque parece obvia, es compleja, especialmente si se toma en cuenta el momento y las circunstancias en las que la disciplina comenzó a profesionalizarse en el país. Aunque la gestión cultural ha logrado establecerse como un campo profesional en algunos países latinoamericanos, sus definiciones, marcos de acción y enfoques siguen en proceso de formación y son objeto de debate, como bien se mencionó al inicio.

Nos encontramos, entonces, frente a un doble legado que debemos reconocer y asumir: por un lado, las prácticas culturales propias de nuestro contexto colombiano; y, por otro, la influencia y adaptación del concepto de gestión cultural proveniente de países del "primer mundo". La intersección de estas dos corrientes plantea una pregunta crucial: ¿existe una gestión cultural genuinamente colombiana? Aunque esta interrogante queda abierta, para acercarnos a una respuesta es imprescindible comprender y valorar el proceso histórico y cultural que hemos atravesado como nación (Chavarría Contreras et al., 2019).

En este sentido, es fundamental considerar el camino recorrido por animadores y promotores culturales, las intenciones culturales del Estado, los procesos de educación popular, y las particularidades de propuestas culturales como las del Patronato Colombiano de Artes y Ciencias. Además, no podemos olvidar la importancia de eventos como el Primer Congreso Nacional de Cultura (1966) o el Encuentro Internacional sobre Formación en

Gestión Cultural (1993), entre muchas otras experiencias significativas. Todo esto es clave para definir nuestro propio campo, reconsiderar nuestras competencias y, sobre todo, posicionarnos desde nuestra identidad y realidad cultural.

Antes de ahondar en las fases históricas, la mirada del siglo XX

El siglo XX en Colombia inicia marcado por eventos históricos como la Guerra de los Mil Días, la pérdida de Panamá y los cambios en las estructuras económicas, todo en medio de intentos limitados de modernización. A pesar de los conflictos y las transformaciones políticas, este periodo también trajo consigo un florecimiento cultural y social. La literatura, las artes y la educación comenzaron a ocupar un lugar más relevante en la sociedad, reflejando un creciente interés por el desarrollo cultural.

Paralelamente, en el ámbito global, se consolidaba una narrativa en torno al concepto de cultura, un término central en la gestión cultural. Aunque existen casi 250 definiciones de cultura, nos centraremos en aquellas que establecieron las bases teóricas y conceptuales que influyeron significativamente en los procesos culturales (Giménez, 2007). La comprensión de la gestión cultural varía considerablemente dependiendo del concepto de cultura en el que nos ubiquemos.

Este siglo planteó iniciativas orientadas a rescatar hechos del pasado y construir una historia patria, un esfuerzo por generar relatos oficiales y académicos influenciados por las corrientes europeas. Un ejemplo de esto es la creación de la Comisión de Historia y Antigüedades Patrias en 1902, que más tarde se convirtió en la Academia Colombiana de Historia, consolidando un marco oficial para la narrativa histórica del país.

En el plano internacional, el desarrollo de la antropología cultural también jugó un papel fundamental. En 1911, Franz Boas, al culminar el periodo fundacional de la antropología cultural iniciado por Edward B. Tylor, propuso un cambio de paradigma. Boas, influenciado por el historicismo alemán, desafió la perspectiva evolucionista de Tylor, introduciendo el concepto de particularismo histórico (Giménez, 2007). Este enfoque destacó la pluralidad cultural y el relativismo, sentando las bases para una comprensión más compleja y diversa de las culturas.

Este desarrollo teórico en la antropología influyó también las perspectivas sobre la cultura en Colombia. Aquí, podemos identificar tres momentos cruciales en la interacción entre estos conceptos y las acciones culturales, que nos ayudarán a esbozar un panorama más claro sobre cómo se fue

construyendo la noción de gestión cultural en el país, de ahí, las fases planteadas.

Cultura y Educación (1850-1930)

En Colombia, a finales del siglo XIX, el concepto de cultura llegó de la mano del significado de civilización a través de la educación. Este periodo se caracterizó particularmente por la asunción de un aforismo que se consolidó en el imaginario colectivo: "las personas cultas son personas educadas". A pesar de los conflictos entre centralistas y federalistas, incluso, de manera posterior, entre liberales y conservadores, existía un consenso en la importancia de la educación como medio para "civilizar" a una población percibida como ignorante.

Esta primera etapa en la evolución del concepto de cultura se centró en su uso como un instrumento para clasificar a los diferentes grupos sociales (Ruiz Gutiérrez, 2018). Aunque en ese entonces no se hablaba explícitamente de políticas culturales, muchas de las acciones llevadas a cabo, como el fortalecimiento de la educación, la construcción de escuelas y la llegada de misiones educativas tanto civiles como religiosas, podrían considerarse como estrategias precursoras de lo que hoy entendemos como políticas culturales. Estos esfuerzos, que incluían debates sobre el carácter universal de la educación y su accesibilidad para todos, incluyendo mujeres, indígenas y mestizos, pueden ser vistos, desde nuestra perspectiva actual, como un antecedente en la gestión cultural. Sin embargo, algunos sectores se mostraban hostiles hacia la universalidad educativa, temiendo que podría subvertir el orden existente.

Uno de los hitos de esta etapa fue la reforma educativa liderada por el gobierno del General Eustorgio Salgar en 1870, considerada como una de las reformas más importantes en la historia de la cultura nacional (Castillo, 2019). Esta reforma abordó la situación educativa de manera integral, desde la formación docente hasta la construcción de escuelas y el desarrollo de un enfoque coherente con el avance de las ciencias y los fines del Estado (Mena, 1994, p. 104).

Otro punto clave en el desarrollo del concepto de cultura en este periodo fue la inclusión de la noción cultura en la Constitución Nacional de 1886. El artículo 41 establecía: "El Estado tendrá (...) el supremo examen y vigilancia de los institutos de educación, públicos y privados, para asegurar el cumplimiento de los fines sociales de la cultura y la mejor educación intelectual, moral y física de los estudiantes" (Mena, 1994, p. 105). Este énfasis se reflejaría en el

decreto 365 de 1870, que creó el Departamento de Enseñanza Pública y Salubridad, con secciones dedicadas a la Universidad Nacional y a la educación elemental en los estados y territorios.

En este caso, la sociedad colombiana se dividía en dos clases bien diferenciadas. Por un lado, una élite "culto y civilizada", mientras que la mayoría permanecía en un nivel primitivo de desarrollo. Por lo tanto, la gestión de la cultura se concebía bajo una perspectiva educativa, donde la administración de la cultura a través de las estrategias mencionadas permitiría que esta parte de la sociedad ascendiera de un nivel primitivo o "salvaje" al de personas cultas y civilizadas, siguiendo el modelo evolucionista propuesto por Edward B. Tylor (Giménez, 2007).

No obstante, esta concepción no era una camisa de fuerza. Por ejemplo, en 1929, Luis Enrique Osorio, destacado escritor colombiano, expresó en el periódico *El Tiempo* su preocupación por la creciente influencia cultural y económica de los Estados Unidos en Colombia, argumentando la necesidad urgente de desarrollar acciones en defensa de la identidad cultural propia. Osorio abogaba por una comprensión cultural que resistiera la homogeneización impuesta por potencias extranjeras, enfatizando el valor del arte y la cultura autóctonos como medios de defensa y afirmación de la identidad colombiana. Una de las frases más destacadas de este movimiento fue: "La solución a la crisis está en la cultura", una cultura que en este caso estaba más alineada con la visión relativista de Franz Boas.

Cultura y Ciencias Sociales (1930-1991)

Se puede establecer una segunda etapa a partir de los años 30, marcando un punto de inflexión con la llegada al poder de la República Liberal bajo el primer mandato de Alfonso López Pumarejo. Este período marcó un movimiento hacia la modernidad, rompiendo con más de cincuenta años de un modelo conservador y un marcado dominio eclesiástico. Este cambio de paradigma político es considerado por muchos como el verdadero comienzo del siglo XX en Colombia.

Este impulso hacia la modernidad se materializó en la creación de nuevas instituciones y organizaciones, como la Escuela Normal Superior, que adoptó un enfoque europeo inspirado en la prestigiosa homónima francesa. La escuela, influenciada por intelectuales alemanes exiliados y españoles derrotados en la Guerra Civil, se convirtió en un bastión para el desarrollo de las Ciencias Sociales en Colombia. Los graduados de esta institución son considerados la primera generación de científicos sociales del país,

abogaban por un enfoque que buscaba apreciar y entender el acervo cultural colombiano en lugar de simplemente "civilizar a personas ignorantes". Este segundo momento vio un renacimiento de la visión indígena, no solo en Colombia, sino también en América Latina, una tendencia que se llamó el movimiento Bachué en el campo de las artes en Colombia y que correspondía al auge del movimiento muralista en México.

Entre los años 1930 y 1950 se instaura la fase abstracta [3] en la formulación del concepto de cultura. La atención de los antropólogos se desplaza de las "costumbres" a los "modelos de comportamiento", y el concepto de cultura se restringe circunscribiéndose a los sistemas de valores y a los modelos normativos que regulan los comportamientos de las personas pertenecientes a un mismo grupo social. En suma: la cultura se define ahora en términos de modelos, pautas, parámetros o esquemas de comportamiento.

En 1931 nace la extensión cultural, proyecto que inicia con la reorganización de la Dirección Nacional de Bellas Artes bajo el gobierno de Enrique Olaya Herrera, el cual buscaba extender la cultura a las masas a través de una "campaña cultural propagandista". Su labor se definía como un conjunto diverso de actividades que buscaban, "mediante ciertas influencias exteriores, hacer del mayor número de colombianos seres humanos efectivamente cultos" (Castillo, 2019).

Durante la República Liberal, Colombia experimentó un cambio significativo en su dirección cultural. Intelectuales públicos, operando desde el Ministerio de Educación, la prensa, la radio y el mundo editorial, lideraron un esfuerzo por modernizar y difundir la cultura a lo largo y ancho del país. Con una fuerte inversión en proyectos culturales y educativos, se buscó fortalecer la identidad nacional, aunque las disparidades entre áreas urbanas y rurales persistieron debido a la desigual distribución de recursos.

La llegada de Germán Arciniegas al Ministerio de Educación en 1941 marcó un punto de inflexión en la creación de instituciones culturales clave. Bajo su liderazgo, se fundaron el Instituto Caro y Cuervo, el Museo Nacional, y la Biblioteca Popular. Además, la creación de la Comisión Nacional de Folclor dentro del Instituto Etnológico Nacional, bajo la dirección de Paul Rivet, reflejó un esfuerzo por proteger los saberes tradicionales de Colombia. A pesar de que muchos de los resultados de la Encuesta Folclórica Nacional permanecieron en el desconocimiento, iniciativas como la publicación del "Folclor Santandereano" y la posterior evolución de la revista de folclore destacaron la importancia de estas investigaciones. El Patronato Colombiano de Artes y Ciencias asumió luego la dirección de estos estudios, consolidando

el enfoque académico en la promoción y rescate de las tradiciones colombianas.

Entre 1946 y 1966, la política cultural colombiana reflejó la tensión entre liberales y conservadores, quienes, a pesar de sus diferencias políticas, coincidieron en la importancia de las artes y el acervo cultural. Este periodo, sin embargo, estuvo marcado por el conflicto conocido como "La Violencia", que afectó profundamente al país, especialmente a las zonas rurales. En medio de este escenario, Colombia fortaleció sus vínculos con Estados Unidos, recibiendo intervencionismo económico y cultural. Organismos internacionales como el Banco Mundial y la UNESCO impulsaron iniciativas centradas en la educación y la cultura, lo que culminó en la creación del primer Plan de Desarrollo Económico y Social de Colombia, donde la cultura comenzó a ser vista como una herramienta para el desarrollo socioeconómico.

En 1947, Colombia ingresó a la UNESCO bajo el liderazgo de Germán Arciniegas, alineándose con los ideales de la organización, que promovían la difusión de la cultura y la educación como medios para la paz y la justicia social. Ese mismo año, José Joaquín Salcedo fundó las Escuelas Radiofónicas en Sutatenza, un innovador proyecto que utilizó la radio para llevar educación y esparcimiento a los habitantes de las zonas rurales, transformándose en un referente de la educación rural en el país.

La revista de folclore, lanzada también en 1947, se convirtió en una herramienta para reivindicar el origen campesino de la cultura colombiana en un contexto de violencia bipartidista. Sin embargo, la revista enfrentó desafíos como la competencia de la radio comercial y la falta de políticas culturales coherentes. A pesar de estos obstáculos, la revista sentó las bases para una discusión más amplia sobre el papel del folclore en la construcción de la identidad nacional, aunque con un enfoque que a veces perpetuaba estereotipos y prejuicios, especialmente hacia las comunidades afrocolombianas e indígenas.

En 1950, el presidente Mariano Ospina Pérez recibió el informe "Bases de un Programa de Fomento" de la Misión Currie, que incluía recomendaciones para reformar la administración pública y promover la educación y la cultura como herramientas clave para el desarrollo (Escobar, 2007). Este informe influyó en la reforma constitucional de 1951 durante el gobierno de Laureano Gómez, y sentó las bases para una mayor institucionalización de la cultura en Colombia (Malagón y Pardo, 2009).

Durante este periodo, también se crearon importantes instituciones culturales. En 1952, se fundó el Instituto Colombiano de Antropología, y en 1954, la Casa de la Cultura del Socorro, la primera de su tipo en el país. La década de los 50 también vio la influencia de la CEPAL, que en 1956 presentó un informe que evaluaba la situación económica y educativa de Colombia, impulsando la idea de que la cultura y la educación eran fundamentales para lograr justicia, igualdad y desarrollo en la región. En 1958, bajo la dirección de Jaime Duarte French, se publicó por primera vez el "Boletín Cultural y Bibliográfico", una publicación que complementaba la "Revista del Banco de la República" y que se convirtió en un importante medio para la difusión cultural en Colombia.

El Plan de Desarrollo Económico y Social de 1961, implementado durante el gobierno de Alberto Lleras Camargo, marcó un hito en la política cultural del país. Este plan vinculó la extensión cultural con la educación, reflejando las recomendaciones de la Alianza para el Progreso de EE.UU., y reconoció la cultura como un elemento esencial para el desarrollo individual y colectivo. En este contexto, la cultura comenzó a ser vista no solo como un fin en sí mismo, sino como una herramienta para modernizar las instituciones y enfrentar los desafíos económicos y sociales del país.

En este punto, llegamos a la tercera fase en la evolución del concepto de cultura, conocida como la Fase Simbólica. Iniciada por el antropólogo Clifford Geertz en la década de 1970, esta fase redefine la cultura como una "telaraña de significados" o "estructuras de significación socialmente establecidas". Según esta perspectiva, la cultura es vista como un texto que debe ser interpretado, más que como un conjunto de costumbres o comportamientos (Giménez, 2007). Durante las décadas de 1970 y 1980, esta concepción simbólica de la cultura fue sometida a un riguroso escrutinio por parte de la antropología posmoderna, que cuestionaba la objetividad y coherencia del concepto. Sin embargo, a pesar de las críticas, la influencia de la noción simbólica se extendió a otras disciplinas de las ciencias sociales, incluyendo la historia, la sociología y los estudios literarios, especialmente en los años 80 y 90 (Giménez, 2007).

Es precisamente en los años 80 cuando se acuña formalmente el concepto de gestión cultural, un hito crucial en la evolución de las políticas culturales a nivel mundial. Un evento destacado de esta década fue la Conferencia Mundial sobre Políticas Culturales de 1982, conocida como MONDIACULT, llevada a cabo en Ciudad de México. Esta conferencia representó un avance significativo, ya que amplió la definición de cultura más allá de las artes, incorporando modos de vida, derechos humanos y tradiciones. MONDIACULT subrayó la importancia del patrimonio cultural inmaterial, como las tradiciones

orales y los rituales, y promovió la igualdad entre todas las culturas, rechazando cualquier jerarquía entre ellas. Las resoluciones de esta conferencia sentaron las bases para futuras iniciativas de la UNESCO, como la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial en 2003, reflejando un enfoque más inclusivo y global hacia la cultura.

En Colombia, este periodo también fue de gran relevancia para la gestión cultural. Bajo la dirección de Gloria Zea en Colcultura, se comenzó a posicionar la gestión cultural como una estrategia clave para el desarrollo del país. Zea abogó por un mayor apoyo económico para el sector cultural y enfatizó la necesidad de diseñar políticas que orientaran los procesos formativos de los actores inmersos en el sector. Esta visión buscaba no solo proteger y promover la cultura, sino integrarla en el desarrollo socioeconómico del país, marcando un cambio en la manera en que se concebía la cultura en relación con el progreso.

El periodo presidencial de 1990 a 1994 fue un momento crucial para la consolidación de estas ideas. El Estado reconoció que la gestión cultural en Colombia requería una estructura institucional coherente y sólida. Esto significó emprender la descentralización, ampliar los mecanismos de financiación para la cultura y modernizar Colcultura. Estos esfuerzos culminaron en la creación del Sistema Nacional de Cultura, compuesto por consejos regionales, departamentales y municipales, y en la posterior creación del Ministerio de Cultura en 1997.

Durante esta segunda etapa, la gestión cultural se enfocó principalmente en preservar la memoria colectiva de la sociedad colombiana y contribuir a la formación de una identidad nacional. Si bien en etapas anteriores la cultura se había concebido como un instrumento para 'civilizar' a la población, ahora el concepto se transformaba para incluir la preservación y difusión de los elementos fundamentales de la sociedad colombiana, como su pasado, patrimonio y acervo cultural. Estos elementos, que otorgan sentido y base a la identidad que se estaba construyendo, reflejan un enfoque hacia la cultura más inclusivo y consciente de su diversidad e impacto.

La Cultura como Pilar de la Nación (1991 en adelante)

El reconocimiento de la cultura como pilar fundamental de la nación colombiana, formalizado en la Constitución de 1991, no fue un acontecimiento aislado, sino el resultado de un proceso histórico que había ido consolidándose desde finales del siglo XIX. En las fases previas, vimos cómo la cultura comenzó a articularse con la educación, las ciencias sociales y la

creación de instituciones culturales que dieron lugar a un movimiento más amplio de valoración y promoción del patrimonio cultural colombiano. La figura de Joaquín Piñeros Corpas y su influencia en la creación de Colcultura y en la formulación de políticas culturales también fue fundamental para llegar a este punto crucial.

La Constitución de 1991 no solo reconoció la importancia de la cultura, sino que la elevó al rango de derecho fundamental, junto con los derechos sociales y económicos (Sanabria, 2000). Este reconocimiento formalizó un proceso en el que la cultura ya no podía ser vista simplemente como una serie de actividades artísticas o patrimoniales, sino como un elemento esencial en la construcción del país y en la promoción del bienestar de sus ciudadanos.

El Primer Encuentro Internacional sobre Formación en Gestión Cultural en 1993, en este contexto, marcó un momento clave. El evento destacó la importancia del gestor cultural como "agente de cambio", una figura que, lejos de limitarse a la organización de eventos, debía jugar un papel crucial en la transformación social y cultural del país. Este enfoque no era nuevo, sino que se nutría de las discusiones y avances previos, como los impulsados por figuras como Joaquín Piñeros Corpas y los debates sobre el papel del Estado en la cultura durante las décadas anteriores. La creación del Ministerio de Cultura en 1997 fue una culminación lógica de este proceso. Sin embargo, su propósito no se limitó a la creación de una nueva institución; la Ley General de Cultura se concibió como una herramienta para garantizar los derechos culturales de todos los colombianos y para consolidar la cultura como un eje transversal en las políticas públicas del país. Este ministerio, junto con la estructura del Sistema Nacional de Cultura, buscó articular los esfuerzos culturales de manera más coherente y efectiva, asegurando que la cultura tuviera un impacto real y duradero en la sociedad.

Así, esta fase puede entenderse como el punto de convergencia donde aterrizan todos los antecedentes históricos y conceptuales. Desde los primeros intentos de integrar la cultura en la educación y las ciencias sociales, pasando por los avances impulsados por Joaquín Piñeros Corpas, hasta el reconocimiento de la cultura en la Constitución de 1991, todo este proceso se consolidó en las políticas y estructuras que dieron forma al sector cultural en la Colombia contemporánea.

Sobre la gestión cultural y los gestores culturales

A lo largo de este proceso histórico, la gestión cultural en Colombia ha estado profundamente permeada por la manera en que se ha abordado la cultura.

Las instituciones que el Estado colombiano ha creado para gestionar el aspecto cultural tienen una relación estrecha con la evolución de la definición y conceptualización del término "cultura". A medida que la cultura se fue entendiendo de manera más amplia y profunda, las instituciones se adaptaron para reflejar estos cambios, y lo mismo ocurrió con los actores que formaban parte de los ecosistemas culturales.

Desde la fase de Cultura y Educación (1850-1930), pasando por Cultura y Ciencias Sociales (1930-1991), y culminando en el reconocimiento de la cultura como un derecho fundamental en la Constitución de 1991, hemos visto cómo la gestión cultural se ha transformado a la par con la evolución del concepto de cultura. Esta transformación ha sido contingente, expandiendo su visión con el paso del tiempo y adaptándose a las nuevas realidades sociales, políticas y económicas del país. En este sentido, la identificación de los actores culturales y la comprensión de sus hábitats, prácticas y necesidades específicas han sido elementos clave para determinar cómo la gestión cultural debe desarrollarse en el país. Los gestores culturales, como actores fundamentales de estos ecosistemas, han visto cómo sus roles se han transformado con el tiempo, pasando de ser meros organizadores de eventos a líderes en la transformación social y cultural.

Momentos de gran incidencia, como la gestión de Germán Arciniegas en los años 40 y de Joaquín Piñeros Corpas en los 60 y 70, demostraron cómo el enfoque dinámico y el conocimiento profundo del sector permitieron avances significativos. Ambos supieron aprovechar sus posiciones para impulsar la cultura desde una perspectiva informada y comprometida. Eran dolientes de la cultura, y gracias a esa sensibilidad y conocimiento lograron establecer bases sólidas para la gestión cultural en Colombia. Sin embargo, entre estos períodos de avance, también ha habido momentos de estancamiento. Estos espacios de letargo pueden atribuirse a cambios en las prioridades del Estado, falta de recursos y la dificultad de mantener la continuidad de las políticas culturales a lo largo del tiempo. A pesar de los esfuerzos realizados durante la década de los 90 para integrar la cultura en las políticas públicas, hemos llegado a un momento de relativa quietud, donde la cultura parece haber perdido parte de la centralidad que había ganado.

Una de las razones de este letargo es la falta de un marco normativo específico en el ámbito de la función pública para quienes trabajan en instancias de cultura. A pesar de los esfuerzos por profesionalizar el sector y de reconocer la relevancia del gestor cultural como un actor crucial, en los últimos 24 años hemos visto cómo el Estado ha tendido a generalizar y equiparar a los diferentes actores del ecosistema cultural. Esto ha generado

una falta de discusión profunda sobre el impacto específico de cada uno de estos actores y sobre cómo deben ser reconocidos y apoyados para maximizar su contribución a la sociedad. Esta generalización ha permitido que cualquier persona pueda ocupar cargos relacionados con la cultura en la función pública, sin que existan parámetros claros que garanticen que estos cargos sean ocupados por gestores culturales formados y capacitados para entender, dinamizar y gestar procesos culturales. Esto contrasta con el pasado, cuando los avances se lograron precisamente porque quienes ocupaban estos cargos eran personas con un enfoque nutrido de conocimiento y un compromiso real con el sector.

Por ello, es fundamental encaminar las acciones hacia el reconocimiento de la profesión de gestor cultural desde un aspecto normativo. Se necesita un marco regulatorio que establezca parámetros claros en el ámbito de la función pública, garantizando que quienes ocupen cargos en instancias de cultura sean precisamente aquellos que se han formado para ello. Este marco normativo debe asegurar que los gestores culturales, con su formación especializada y su capacidad para movilizar comunidades y generar cambios significativos, sean quienes lideren los procesos culturales en el país. Además, es importante reactivar las discusiones sobre la gestión cultural en Colombia. Es necesario revisar y ajustar las políticas culturales para garantizar que los gestores culturales, y todos los actores involucrados, sean reconocidos y apoyados de manera adecuada. Solo así podremos romper con este ciclo de letargo y asegurar que la cultura recupere su lugar central en las dinámicas del Estado y en la construcción de nación.

[1] Por ejemplo, en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, la ocupación 33391 se refiere al gestor cultural, pero está categorizada bajo la denominación "Agentes y promotores artísticos y deportivos". El problema surge al analizar las funciones, destrezas, habilidades, conocimientos, ocupaciones afines y áreas de cualificación asociadas a esta clasificación, ya que no se ajustan adecuadamente ni corresponden de manera precisa a las competencias específicas de un gestor cultural.

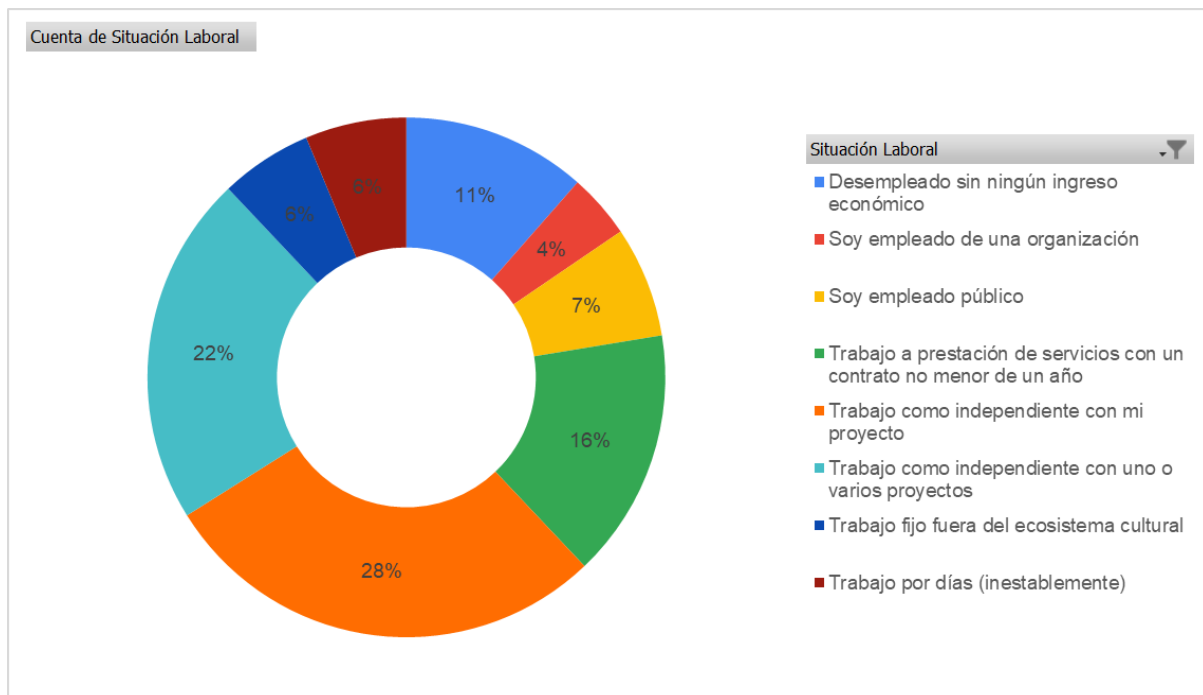
[2] En los últimos años, la Universidad Nacional de Colombia, Sede La Paz en el Cesar, ha ampliado la oferta formativa en gestión cultural con la apertura del pregrado en Gestión Cultural y Comunicativa. Asimismo, la Universidad del Magdalena ha lanzado un pregrado en Gestión Cultural y de Industrias Creativas, fortaleciendo la formación en este campo en la región Caribe.

[3] En el desarrollo del concepto antropológico de cultura, se destacan dos momentos fundacionales clave: el primero asociado con Edward B. Tylor, quien introdujo una visión evolucionista de la cultura como un todo complejo que incluye conocimientos, creencias, arte, moral, leyes, costumbres y cualquier otro hábito adquirido por los seres humanos como miembros de una sociedad. El segundo momento, vinculado a Franz Boas, marca la culminación del periodo fundacional de la antropología cultural. Boas rechazó el evolucionismo cultural y promovió una comprensión de la cultura basada en el particularismo histórico, destacando la importancia de estudiar cada cultura en su propio contexto. A partir de Boas, la elaboración del concepto de cultura se despliega en tres fases sucesivas: la fase concreta, que se enfoca en las costumbres y aspectos tangibles de la vida cultural; la fase abstracta, que examina los modelos y estructuras subyacentes a las prácticas culturales; y la fase simbólica, centrada en los significados y símbolos interpretados dentro de la cultura. En esta última fase, la cultura se concibe como un texto que los antropólogos intentan interpretar, reconociendo que su conocimiento es una interpretación de las interpretaciones realizadas por los propios nativos. Así, el análisis cultural se convierte en una ciencia interpretativa en busca de significaciones, más que en una ciencia experimental en busca de leyes universales (Giménez, 2007).

3. PROBLEMÁTICA FRENTE A LA EMPLEABILIDAD Y OCUPACIÓN DE LOS GESTORES CULTURALES

¿Qué sucede hoy con las y los gestores culturales por experiencia y profesionales? ¿Es posible contar con trabajos dignos que brinden la posibilidad de construir y llegar a la garantía total de derechos. Empezamos con que desde la Ley de cultura y en la resolución 2260 de 2018 del Ministerio de Cultura de Colombia establece los requisitos para la acreditación de creadores y gestores culturales, modificando una resolución anterior. Para los gestores culturales, la acreditación, esto se supone tendría que brindar el lugar del gestor en el mercado laboral. No obstante para el año pasado se adelantó un estudio con una muestra de 174 gestores culturales de todo el país, donde se midió ingresos, experiencia, formación y formas de empleabilidad.

En este estudio se confirma que más del 28 % de los gestores culturales trabajan de manera independiente, 11% se encuentra desempleado y el 6% no está dentro del sector lo que preocupa es que siendo así estas cifras sólo un 11% se encuentra con un trabajo estable dentro de una organización(4%) o se encuentra en el sector público (7%). Confirmando así que hay un 89% de personas sin derechos laborales completos.



Adicionalmente se cuenta con que 77% de las y los gestores culturales no cuentan con ingresos mayores a los dos salarios mínimos vigentes y peor aún solo un 5% cuenta con ingresos superiores a 4 salarios mínimos.

Ingresos	Entre 1 y 2 SMLV	Entre 2 y 3 SMLV	Más de 4 SMLV	Menor de 1 SMLV (1'160.000)	(en blanco)	Total general
	62	25	8	72	7	174
	36%	14%	5%	41%	4%	100%

Podemos determinar adicionalmente que la informalidad en el sector y los ingresos se incrementan cuando se revisa los contratos menores a un año o por proyecto, que la media de un proyecto en cultura actualmente es de 9 meses o menor ya que están en el marco del presupuesto público, esto agrupa un 30 %.

83% de empleabilidad en Cultura	Soy empleado de una organización	Soy empleado público	Trabajo a prestación de servicios con un contrato no menor de un año	Trabajo como independiente con mi proyecto	Trabajo como independiente con uno o varios proyectos	Trabajo por días (inestablemente)	Total general
Entre 1 y 2 SMLV	2%	3%	8%	11%	13%	1%	38%
Entre 2 y 3 SMLV	1%	2%	8%	3%	1%	0%	16%
Más de 4 SMLV	0%	1%	1%	1%	1%	0%	4%
Menor de 1 SMLV (en blanco)	1%	1%	2%	18%	11%	7%	40%
Total general	5%	8%	19%	34%	26%	8%	100%

Trayectoria de 10 años o más	Entre 1 y 2 SMLV	Entre 2 y 3 SMLV	Más de 4 SMLV	Menor de 1 SMLV (1'160.000)	(en blanco)	Total general
	33%	14%	3%	46%	4%	100%
	18%	7%	2%	25%	2%	54%

Trayectoria de 2 a 10 años	Entre 1 y 2 SMLV	Entre 2 y 3 SMLV	Más de 4 SMLV	Menor de 1 SMLV (1'160.000)	(en blanco)	Total general
	12%	4%	2%	21%	1%	100%
	6%	2%	1%	11%	1%	22%

Titulado sin experiencia	Entre 1 y 2 SMLV	Entre 2 y 3 SMLV	Más de 4 SMLV	Menor de 1 SMLV (1'160.000)	(en blanco)	Total general
	12%	5%	1%	6%	0%	100%
	6%	3%	1%	3%	0%	13%

La situación laboral se agrava cuando tenemos un sector que depende de las convocatorias públicas un 32% o con procesos autogestionados un 18%, sumando así un 60% de informalidad.

¿Su último trabajo como profesional en gestión cultural lo obtuvo?			
Aplicación a vacante laboral por internet a organizaciones	1	1%	1%
Aplicación por plataformas internacionales.	3	2%	2%
Como profesional no se ha ejercido dentro del ecosistema	2	1%	1%
Entrega de hojas de vida en físico a empresas.	9	6%	5%
Ha sido un trabajo de investigación- creación. No formal.	1	1%	1%
Por convocatoria abierta de entidades públicas.	60	37%	34%
Por proceso de autogestión de proyectos.	55	34%	32%
Por recomendado o referido.	32	20%	18%
	163	94%	100%

Es necesario que la brecha laboral sea cerrada, entendiendo que el modelo actual y la economía de las artes y la cultura depende en su gran mayoría del sector público se brinden las garantías para eso. Hoy se cuenta En la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) y la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), existen códigos ocupacionales como el 6237 y el 33391, que agrupan a los gestores culturales bajo la categoría de

"Agentes y promotores artísticos." Sin embargo, esta categorización es insuficiente para reflejar la complejidad del trabajo de un gestor cultural.

El mayor reto identificado como Gestor Cultural		
Empleabilidad formal.	32	18%
Estabilidad laboral.	53	30%
Financiación de proyectos culturales.	58	33%
Formación y capacitación.	9	5%
Reconocimiento pago por el sector.	10	6%
Seguridad social.	4	2%

Se requiere que el sector público abra las puertas y las garantías para que las y los gestores culturales puedan entrar a un mercado laboral digno, empezando por ser reconocidos como los profesionales para la cultura en las políticas públicas, poder hacer carrera pública, contar con un código CUOC propio, estar en ese proceso da las garantías económicas y financieras. Hoy si no se cuenta con estas herramientas el sector bancario no lo incluye como agente económico, por lo mismo acceder y generar mercados privados para la cultura en Colombia será más complicado, sin qué decir del mercado internacional.

4. PERSPECTIVAS EN OTROS PAISES DE LATINOAMERICA FRENTE A LA GESTIÓN CULTURAL

A partir de la historia de cada uno de los países encontramos su desarrollo y valor que toma la cultura, su promoción y el modelo de elección en la generación de políticas públicas, a su vez qué gestión cultural aplican. En el mundo encontramos cuatro modelos que lo han recorrido y que han llegado a Latinoamérica por diferentes caminos, otros que han surgido en los territorios mismos y se han fusionado con los establecidos en cada uno de los gobiernos y de sus políticas culturales.

Los nacionalismos han movido la construcción de políticas culturales, desde las Europas se tuvo formas de desarrollo desde Ministerio, secretarías centrales promovidos por estos, bajo lo que se entiende a la identidad nacional. Adicionalmente el marco de la alta cultura y del entendido de estándares de las artes y la cultura, se generó el modelo de la gestión cultural por el mercado, el mecenazgo y gestiones privadas. Estos dos han tenido gran influencia en latinoamérica generando Ministerios de cultura, pero aún así lo

territorios y comunidades propias han hecho que se hable de la riqueza cultural indígena, mestiza y afro con la que se cuenta, pasando por gobernanzas del buen vivir y hasta la protección de tradiciones y saberes, hacen que la gestión cultural que en países latinoamericanos se sui generis a modelos tradicionales del mundo, eso gracias a la riqueza misma y a la de miles de gestores culturales que en cada uno de los territorios forjan, promueven y animan procesos para su cultura.

El reconocimiento del gestor cultural más notable es Argentina, que para el 2021 impulsó el 22 de octubre cómo el día del gestor cultural, la fecha propuesta para el reconocimiento se remonta al año 2005 en que se graduaron los primeros gestores y gestoras del país como Técnicos/as Universitarios/as en Gestión Cultural en la Universidad de Mar del Plata. Este hito fue el corolario de un arduo proceso de formación y profesionalización que comenzó en el año 2000 con la apertura de la primera carrera de formación específica en esta área que propende a la creación, organización y gestión de los diferentes campos culturales.

En México encontramos también un rico bagaje académico sobre la importancia del gestor cultural, la profesionalización del mismo y especialización por las diferentes ramas de la cultura presentan la complejidad del gigante que es cultura, y la tradición cultural que a su vez presenta, entendiendo esa especialidad en temas de patrimonio, conservación y promoción

Aunque no es así en todos los casos, en Bolivia actualmente no se cuenta ni con un reconocimiento del mismo, a pesar de la riqueza que el país cuenta; desde hace más de 20 años se viene con la posibilidad de contar hasta con un Ministerio propio para las culturas, pero en el 2016 fue casa del encuentro Internacional de Gestores culturales, donde la discusión por el rumbo de las y los gestores fue evidenciado. Contando así con el fortalecimiento de la red latinoamericana de gestores culturales.

Por último contamos con el trabajo adelantado por Brasil, donde el gestor cultural va en el camino del reconocimiento y gracias al trabajo generado por múltiples tipos de observatorios de culturas, dando fruto el Observatorio latinoamericano de gestión cultural, la generación de redes que cuenta Brasil es un ejemplo donde se mezcla la investigación y la búsqueda del reconocimiento cultural.

5. POR QUÉ CONMEMORAR UN DÍA DEL GESTOR CULTURAL

En el marco de la fase "Cultura y Ciencias Sociales (1930-1991)", es fundamental hacer un paréntesis para destacar la figura de Joaquín Piñeros Corpas, quien ejemplifica el papel crucial que los gestores culturales pueden desempeñar en la transformación social y cultural de un país. Su trabajo, a lo largo de varias décadas, no sólo consolidó instituciones y políticas culturales, sino que también dejó una huella duradera en la manera en que Colombia concibe y gestiona su acervo cultural. La importancia de Joaquín Piñeros Corpas radica en su capacidad para articular diversos actores culturales y académicos en un momento en que Colombia estaba redefiniendo su identidad cultural. Su visión trascendió las limitaciones de la época, y su influencia se sintió en múltiples frentes, desde la creación del Patronato Colombiano de Artes y Ciencias en 1963 hasta su papel como gobernador de Cundinamarca en 1969, donde promovió un enfoque integral en el desarrollo cultural del departamento.

El Patronato Colombiano de Artes y Ciencias, que Joaquín Piñeros Corpas impulsó, fue un hito en la historia de los procesos culturales del país. Este organismo se concibió como una entidad autónoma que fomentaría la investigación, la creación artística y la cultura en general, pero con un enfoque descentralizado y de alcance nacional. Esta visión era innovadora para la época, ya que buscaba empoderar a las regiones y permitir que la cultura floreciera más allá de los centros urbanos, con una visión orientada a la promoción de la cultura local. Bajo su liderazgo, el Patronato no solo promovió becas y premios, sino que también facilitó la colaboración entre diversas instituciones y fortaleció el tejido cultural de Colombia. En 1966, Piñeros Corpas jugó un papel clave en la organización del Primer Congreso Nacional de Cultura, un evento que reunió a trabajadores y agentes culturales de todo el país para discutir temas relacionados con las artes plásticas, la arquitectura, la antropología, el folklore, la música y la literatura, entre otros. Este congreso marcó un hito en la formulación de las primeras políticas culturales en Colombia y reforzó la necesidad de una entidad que manejara específicamente los asuntos culturales desde el orden estatal.

Como resultado directo de este congreso y del liderazgo de Piñeros Corpas, en 1968 se creó el Instituto Colombiano de Cultura (Colcultura) y el Consejo Nacional de Cultura, mediante el Decreto 3154. Colcultura consolidó bajo una sola organización a las instituciones culturales del país, como bibliotecas nacionales, archivos, museos y teatros nacionales, siguiendo el modelo francés del Ministerio de Cultura y las directrices de la UNESCO. Colcultura se estableció como un organismo clave para la preservación y difusión de la

cultura colombiana. Con Jorge Rojas como su primer director, el instituto se centró en promover las bellas artes, la preservación del folclore y la divulgación de la cultura nacional. Durante los casi 30 años de funcionamiento de Colcultura, la visión centrada en la difusión cultural y el acceso a espacios y programas específicos se mantuvo como una de sus principales directrices.

Su influencia no se detuvo allí. Como gobernador de Cundinamarca, Joaquín Piñeros Corpas integró la cultura en el núcleo del desarrollo regional. Su Plan Integral de Desarrollo, presentado en 1970, fue un reflejo de su convicción de que el progreso social y económico debía estar estrechamente vinculado con la cultura. En lugar de ver las obras públicas como un fin en sí mismo, Piñeros Corpas insistió en que estas debían estructurarse en función de las necesidades humanas y culturales. Esto lo llevó a promover la caracterización del patrimonio cultural de Cundinamarca y a articular esta caracterización con el turismo, creando comités turísticos que integraban la cultura en la promoción económica del departamento.

Su participación en la Conferencia Intergubernamental en Venecia en 1970 también subraya su importancia en el ámbito cultural internacional. En esta conferencia, se discutieron conceptos como "desarrollo cultural" y "dimensión cultural del desarrollo", y Piñeros Corpas representó a Colombia con propuestas para preservar los valores culturales frente a la modernización y la influencia de los medios de comunicación comerciales. Estas discusiones sentaron las bases para la primera política cultural en Colombia, el Programa Nacional Integral de Desarrollo Cultural, formulado en 1972. Posteriormente, en 1978 se aprobaría por unanimidad el manifiesto "el desarrollo debe buscar su inspiración en la cultura", en el marco de la Declaración de la Conferencia de Bogotá.

Piñeros Corpas también desempeñó múltiples roles a lo largo de su vida, desde secretario general de la Cancillería hasta embajador en varios países, siempre con un enfoque en la promoción cultural. Su labor en la reapertura de la Casa de la Pola como monumento nacional y su impulso a la primera feria artesanal de Cundinamarca son solo ejemplos adicionales de su compromiso con la cultura y el patrimonio. Este paréntesis es necesario porque Joaquín Piñeros Corpas encarna las cualidades de un gestor cultural visionario, capaz de conectar las esferas pública, privada y académica en torno a un objetivo común: el fortalecimiento de la cultura como base del desarrollo social. Su legado no es solo un conjunto de instituciones y políticas, sino una visión de la cultura como un motor para el progreso humano. Su

fallecimiento el 31 de agosto de 1982 marcó un punto de inflexión, y su trabajo continúa siendo un referente para los gestores culturales en Colombia.

Por todas estas razones, el 31 de agosto debería conmemorarse como el Día del Gestor Cultural Colombiano, en honor a este gran gestor cultural colombiano y en reconocimiento a los innumerables aportes de los gestores culturales en todo el país. Este día no solo recordaría sus logros, sino que también serviría para reflexionar sobre la importancia de la cultura en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

6. DESARROLLO NORMATIVO

Ley 397 de 1997: Establece el marco normativo para la promoción, protección y desarrollo de la cultura en el país. Esta ley reconoce el valor del patrimonio cultural y la diversidad cultural de Colombia, y define las responsabilidades del Estado en la promoción de las artes y la cultura.

Para los gestores culturales, la Ley 397 de 1997 es crucial porque proporciona un respaldo legal a su labor, ofreciendo un marco que apoya el desarrollo de políticas públicas culturales, la creación de espacios de participación y la promoción de actividades artísticas y culturales. Además, la ley fomenta la creación de sistemas de financiación y mecanismos de apoyo para proyectos culturales, lo que permite a los gestores acceder a recursos y fortalecer su trabajo.

Ley 666 de 2001: Establece el funcionamiento del Impuesto Nacional al Consumo de la Telefonía Móvil, cuyos recursos se destinan al fomento y desarrollo de la cultura. Esta ley proporciona una fuente de financiación específica para proyectos culturales, lo que fortalece la sostenibilidad de las actividades que promueven y preservan la cultura en el país.

Para los gestores culturales, esta ley es crucial ya que asegura un flujo constante de recursos que pueden ser utilizados para apoyar iniciativas culturales, formación artística, y preservación del patrimonio. Esto permite a los gestores acceder a fondos que son esenciales para la implementación y expansión de proyectos culturales a nivel local y nacional.

Ley 466 de 2021: Reconoce y promueve la dignificación y formalización de su labor. Esta ley establece medidas para mejorar las condiciones laborales de los gestores culturales, incluyendo el acceso a la seguridad social y beneficios laborales, así como la profesionalización de su trabajo mediante programas de formación y certificación.

Además, la ley busca proteger los derechos de los gestores culturales, asegurando que reciban un trato justo y equitativo en la ejecución de sus actividades. También fomenta la creación de incentivos y apoyos para fortalecer su labor, lo que contribuye a una mayor estabilidad y reconocimiento de su rol en la sociedad.

Decreto 823 de 2021: Reglamenta el acceso a la seguridad social para este sector. Este decreto establece mecanismos específicos para que los gestores culturales puedan afiliarse a los sistemas de salud, pensiones y riesgos laborales, reconociendo la importancia de garantizarles protección social.

Para los gestores culturales, este decreto representa un avance significativo en la formalización y dignificación de su labor, asegurando que puedan contar con beneficios sociales que antes eran de difícil acceso para muchos de ellos debido a la naturaleza informal de su trabajo. Además, facilita la sostenibilidad de sus actividades al brindarles mayor estabilidad y seguridad en su entorno laboral.

Resolución 3153 de 2019: Establece las directrices para la implementación del Programa Nacional de Estímulos del Ministerio de Cultura. Este programa ofrece becas, residencias, pasantías y apoyos concertados que benefician a los gestores culturales, permitiéndoles desarrollar y fortalecer sus proyectos.

Para los gestores culturales, la resolución es clave porque facilita el acceso a recursos y oportunidades de crecimiento profesional. Al proporcionar financiamiento y reconocimiento a sus iniciativas, la resolución promueve la innovación y la diversidad cultural en el país, y contribuye a la sostenibilidad de sus actividades.




SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA

Senadora de la República
Partido Comunes



CARLOS ALBERTO CARREÑO MARÍN




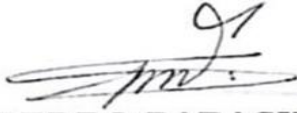
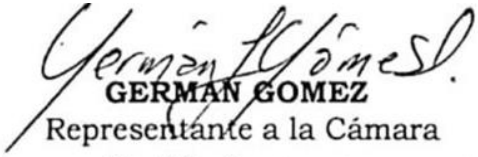

Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Comunes



PABLO CATATUMBO TORRES
Senadora de la República



JAIRO REINALDO CALA SUAREZ
Representante a la Cámara Santander

Partido Comunes	Partido Comunes Pacto Histórico
 OMAR DE JESUS RESTREPO CORREA Senador de la República Partido Comunes	 JULIÁN GALLO CUBILLOS Senador de la República
 IMELDA DAZA COTÉS Senadora de la República Partido Comunes	 PEDRO BARACUTADO Representante a la Cámara Partido Comunes
 GERMÁN GÓMEZ Representante a la Cámara Partido Comunes	 LUIS ALBERTO ALBÁN Representante a la Cámara

--	--