



cumare

CONSULTORES CULTURALES

www.cumare.co
@cumareconsultores

**UNA MIRADA CRÍTICA AL PROYECTO DE LEY QUE
REGLAMENTA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DEL
GESTOR CULTURAL EN COLOMBIA**

Antecedentes

En el mes de agosto se radicó en el Congreso de la República un proyecto de ley que se propone reglamentar el ejercicio de la gestión cultural en Colombia. De acuerdo con sus promotores, el principal objetivo es reconocer y dignificar la profesión del gestor cultural, no solo valorando su importancia en la preservación del patrimonio cultural de Colombia, sino también asegurando que tengan acceso a condiciones laborales dignas, seguridad social y oportunidades de desarrollo profesional.

Estamos de acuerdo con la necesidad de lograr un mayor reconocimiento y valoración social de los gestores culturales; sin embargo, no compartimos las vías propuestas en el proyecto de ley por razones jurídicas y de conveniencia, que explicaremos a continuación.

Regulación del ejercicio profesional del Gestor Cultural

La esencia del proyecto de ley radica en la propuesta de que, para ser reconocido como gestor cultural en Colombia, y estar

habilitado para ejercer esta ocupación, sea necesario obtener una Matrícula y una Tarjeta Profesional que serían administradas, expedidas, otorgadas y canceladas por el Colegio Colombiano de Gestores Culturales, un órgano que se propone crear mediante esta iniciativa legislativa.

“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.”

Además de inconveniente, esta disposición es abiertamente inconstitucional. El artículo 26 de la Constitución Política garantiza la libertad de ocupaciones y oficios, en los siguientes términos:

Artículo 26 C.P.: “Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La Ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social (...).”

Esta norma constitucional protege la libertad de ocupación y oficio siempre que no representen un riesgo social, como sería el caso de profesiones como la medicina o la ingeniería, cuyo ejercicio genera riesgos importantes para la vida y la salud de las personas. Al respecto, dice la Corte Constitucional: “Inevitable pensar, a modo de ejemplos que ilustran casos en que la restricción parece pertinente, en prácticas profesionales como la ingeniería y la medicina. Es claro que un puente mal construido o un edificio torpemente calculado constituyen un riesgo social. Y ni qué decir del tratamiento clínico o quirúrgico de un paciente, por quien carece de conocimientos médicos”.

Este ejemplo es recogido por la Corte en la **Sentencia C-087 del 98**, en la cual adelantó el estudio de constitucionalidad de una norma que exigía título universitario para el ejercicio del periodismo, concluyendo que esta exigencia constituía una restricción inadmisibles a la libertad de ocupación u oficio, y que las restricciones aceptables solo pueden establecerse para *proteger una finalidad que el Constituyente juzga necesaria: “la de impedir que el ejercicio torpe de un oficio (arte o profesión), produzca efectos nocivos en la comunidad. Y el motivo se hace explícito en el aparte 2 (del artículo 26), al aludir de modo inequívoco al riesgo social. Se desprende entonces, sin dificultad alguna, que el ejercicio de un arte, oficio o profesión, no está condicionado por la posesión de un título académico sino*

cuando lo exige la ley, y que ésta sólo puede exigirlo para precaver un riesgo social.

Si bien la norma que la Corte declaró inconstitucional restringía el oficio del periodismo a través de la exigencia de un título universitario, las consideraciones que hace la Corte son igualmente aplicables para rechazar el artículo 13 del proyecto de ley de Gestión cultural, ya que supeditar el ejercicio y el reconocimiento de los gestores culturales a una matrícula y una tarjeta profesional es igualmente inconstitucional, pues no se sustenta en ningún riesgo social que se busque proteger de manera legítima.



Foto: @laluzqueamo

Colegio Colombiano de Gestión Cultural

El espíritu centralizador que representa el Colegio Colombiano de Gestión Cultural, como organismo único que decide quién puede ser gestor cultural en Colombia y quién no, va en contravía de una actividad que debe desarrollarse libremente, sin barreras, en todos los contextos y a través de diversas voces que preservan, enriquecen y transforman las culturas del país.

No se puede perder de vista que los bienes de interés común, como el **patrimonio cultural**, son importantes para la sociedad en su conjunto y su preservación requiere la vinculación y el cuidado de todos. Así lo establecen los artículos constitucionales 1, 2, 8, 63, 70, 71 y 72 y el marco legal que se ha desarrollado a partir de estos preceptos constitucionales que estimula, invita y promueve la participación y vinculación de todas las personas y comunidades con la vida cultural del país.

Dicho esto, es factible establecer registros para fijar ciertos mecanismos de participación, así como canales de acceso a determinadas acciones y medidas administrativas. Lo que no es aceptable, en nuestra opinión, es crear un registro o una tarjeta profesional que supediten el ejercicio de una actividad como la

gestión cultural que debe poder desarrollarse libre y ampliamente.

El **Colegio Colombiano de Gestión Cultural** presenta riesgos de inconstitucionalidad adicionales que tienen que ver con su naturaleza, y con el hecho de que se trate de un proyecto de ley de iniciativa legislativa. El problema radica en que, mientras el artículo 12 lo reconoce como un cuerpo *consultivo*, el artículo 11 le asigna funciones *administrativas y decisorias*: por un lado, le asigna la tarea de administrar la Matrícula y la Tarjeta Profesional de los Gestores Culturales en Colombia, lo que incluye definir los requisitos para su expedición, fijar los derechos derivados a ella, otorgarla, cancelarla, imponer sanciones y aprobar el presupuesto de inversión de esos fondos. Y, por otro lado, el párrafo de este mismo artículo establece que sus decisiones “solo podrán ser recurridas mediante recurso de reposición interpuesto dentro de los cinco (5) días siguientes a su comunicación”.

De cualquier manera, consultivo o administrativo, todo parecería indicar que se está proponiendo la creación de un organismo que formaría parte y, por tanto, modificaría la estructura de la administración pública, materia reservada a la iniciativa de la rama ejecutiva según los artículos constitucionales 154 y 150 numeral 7.

Requisitos para ser profesional en Gestión Cultural

Dice el artículo 8 del proyecto de ley:

“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.(...)”

Problemas que se identifican

1. En primer lugar, es preciso definir si el objetivo de la norma es establecer los requisitos para acreditar *la calidad* de gestor cultural o para reconocer el estatus profesional de los gestores culturales. Si fuera el primer caso, estaríamos en un escenario

abiertamente inconstitucional, como lo explicamos en el primer punto de este documento. Y así lo sugiere la primera parte del artículo 8, junto con el artículo 13. Veamos:

“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...”

“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”.

No hace falta profundizar mucho en lo inconveniente y desconectado con la realidad que resultaría constreñir de esta manera la gestión cultural.

Por otro lado, si se tratara de una estrategia de *profesionalización*, sugerimos incluir un componente pedagógico importante, puede ser incluyendo la definición de “profesionalizar” y de “profesionalización” en el primer título

pues el término, especialmente en Colombia, se presta a confusiones.

Por profesional, deberíamos entender a la persona que ejerce una actividad laboral con competencia y con dedicación habitual. También podemos asimilarlo al experto, en oposición al aficionado o amateur. Pero el problema es que solemos aplicar el término a las personas que han obtenido una formación académica formal en un área de conocimiento. Y ahí se confunde todo.

Las instituciones de educación superior han tenido algo que ver en la forma en que hemos apropiado el concepto pues suelen promocionar sus ofertas de educación superior asociando el concepto profesional a aquel que cuenta con un título profesional. “Quieres ser profesional en esto o en aquello” y seguidamente promocionan un programa universitario de pregrado o posgrado.

Por **profesionalizar**, y haciendo referencia al proyecto de ley que se analiza en este documento, deberíamos entender dotar a una actividad, ocupación, oficio o área de conocimiento de las competencias necesarias para realizarlos de manera competente. La profesionalización, así mismo, implica la incorporación de criterios, normativas o certificaciones que permitan a quienes se desempeñan en dicho ámbito ser reconocidos como profesionales.



El problema es que la profesionalización no siempre se ha planteado a partir de estos términos. Muchas veces, detrás del propósito de profesionalizar las ocupaciones y oficios de las artes y la cultura subyace una excesiva reverencia hacia los títulos formales, dejando en segundo plano las competencias, actitudes y aptitudes de las personas. El gestor cultural, el artesano, el hacedor o el sabedor que no cuentan con un título formal han sido constantemente menospreciados e invisibilizados por la sociedad, el sistema educativo y el mercado laboral por no contar con un título “profesional”, a pesar de cumplir un rol social esencial en la preservación, dinamización y conexión del patrimonio cultural que nos define como Nación.

Preferimos el título sin profesional que al profesional sin título. Y esto ha hecho que abunden estrategias orientadas a validar con un título conocimientos que se adquieren a través de la práctica, la experiencia o la transmisión de saberes, como si hubiese formas más válidas que otras de adquirir los conocimientos. Y esto también ha hecho que la remuneración en Colombia suela estar atada a los niveles de cualificación, que hasta antes de crear el Reconocimiento de Aprendizajes Previos, solo podían escalarse a través de la educación formal.

Con esto, no se pretende desconocer que la educación formal es y será un poderoso vehículo para la realización personal, la movilidad y la igualdad social. Tampoco se busca rechazar la idea de que es necesario fortalecer la oferta de educación superior existente en el campo de la Gestión Cultural. Esto es un reconocimiento apenas natural del alto componente técnico que tienen muchos campos de la gestión cultural y de que no siempre es buena idea dejar las decisiones relativas al arte y la cultura a la intuición, la emoción o los gustos personales de personas que no cuentan con la preparación técnica suficiente para ciertas tareas.

Se quiere señalar, más bien, que no es conveniente restringir el ejercicio de los gestores culturales a aquellos que logren profesionalizarse, sino que tendría más sentido reconocer la importancia de todos los gestores culturales, entendiendo que

el país necesita gestores culturales profesionalizados y no profesionalizados; con título de pregrado, con título de posgrado y también empíricos. Muchas veces cuenta más la vocación, los conocimientos contextuales y tradicionales, la pasión y el compromiso de los gestores culturales que un título formal, una matrícula o una tarjeta profesional.

No es entonces profesionalizando a todos los gestores culturales que lograremos una mayor competitividad de los sectores del arte y la cultura, y sobre todo, una dignificación de la condición de gestor cultural; es reconociendo que hay distintas formas de aprender y desempeñarse como gestor cultural, todas válidas y valiosas.

Partiendo de este enfoque, sugerimos que el proyecto de ley se oriente a fortalecer todas las vías de cualificación -la Educación formal, la Educación para el Trabajo y el Reconocimiento de Aprendizajes Previos-, generando puentes entre ellas que permitan la movilidad educativa y formativa y la movilidad en el mundo del trabajo y el emprendimiento.

2. El numeral 2 establece que uno de los requisitos para ser reconocido como gestor cultural es acreditar una experiencia mínima de tres (3) años en el campo de la gestión cultural, mientras que el numeral 3 exige una experiencia de 15 años para quienes no posean un título académico en Gestión

Cultural. Esto lleva a entender que el requisito del numeral 2, es decir, la experiencia de 3 años, es un requisito concurrente o adicional al del título universitario establecido en el numeral 1; de lo contrario, no tendría sentido establecer un plazo de experiencia de 3 años y seguidamente uno de 15. Y si esto es así, exigir experiencia adicional al título universitario para acreditar el estatus profesional no tiene ningún sentido para el campo de la gestión cultural, ni para ninguna profesión, ocupación u oficio de libre ejercicio, que además no implica un riesgo social.

Por su parte, el numeral 3, que exige 15 años de experiencia para quienes no cuentan con un título académico, debería estar alineado con el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), la vía de cualificación creada por el Sistema Nacional de Cualificaciones hace un par de años (<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=227170>)

Si bien desde el punto de vista legal nada impide que el legislador defina cómo certificar conocimientos previos por fuera del mecanismo del RAP, nos gustaría ver que las distintas propuestas de reconocimiento de aprendizajes a lo largo de la vida estuvieran alineadas con esta gran apuesta que ha hecho el país. Sería, sin duda, un impulso a esta vía de cualificación que fue diseñada para reconocer las competencias adquiridas

por fuera de la Educación Formal y la Formación para el Trabajo, garantizando un nivel de exigencia que brinde seguridad a los sectores productivos y creativos (empleadores, contratantes) y al sector educativo, como fundamento para activar mecanismos de movilidad laboral y educativa. En términos sencillos, y para el caso de un gestor cultural, se busca que una organización cultural que contrate a un empírico tenga la certeza de que este posee las competencias necesarias para el cargo y pueda pagarle una remuneración equiparable a la de un gestor cultural con título académico. En cuanto a la movilidad educativa, el RAP busca que las certificaciones de competencias obtenidas en los procesos de evaluación permitan acreditar esos conocimientos en el sistema educativo, facilitando el acceso a la educación formal si así se desea.

Los criterios mínimos que parecerían necesarios para generar esta seguridad son el diseño de un marco de referencia y unos procesos de evaluación que permitan corroborar de manera objetiva el nivel de competencia de los gestores culturales empíricos.

Si bien el artículo 12 del proyecto de ley establece que el Colegio Colombiano de Gestores Culturales será responsable de certificar competencias y proponer estándares, debería incluir el diseño de procesos de evaluación, que es el otro pilar

fundamental y, como hemos dicho, alinear este propósito con el RAP.



3. Por último, el numeral 5, que establece como uno de los requisitos para acreditar la condición de gestor cultural la de *“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”*, genera, en nuestro concepto, un riesgo de politización y amiguismo y no es claro si se trata de un requisito concurrente o alternativo a los demás.

Prelación de gestores culturales para ocupar cargos en entidades culturales

El artículo 27 establece que 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”.

Consideramos útil una norma que genere una mayor inclusión de los gestores culturales en cargos de gestión cultural pues es verdad que en la actualidad muchas de las convocatorias

públicas y privadas para ocupar cargos y asumir tareas de gestión cultural, definen varios perfiles laborales que casi nunca incluyen a los gestores culturales.

Sin embargo, estamos en desacuerdo con establecer una incorporación laboral exclusiva o preferente porque sin duda la gestión cultural se fortalece cuando se integran miradas multisectoriales. El proyecto de ley debe tratar de equilibrar el objetivo de reconocer y fortalecer la gestión cultural como un campo de conocimiento y acción muy relevante para el país, con el de favorecer la confluencia de distintas formaciones y experiencias que enriquecen los distintos sectores, subsectores, entidades y espacios culturales, cada uno con necesidades y énfasis específicos. En nuestra opinión, no es conveniente sentar una mirada endogámica de la gestión cultural, campo que se alimenta de un gran número de disciplinas y conocimientos y se nutre cuando se integran equipos multi e interdisciplinarios.

Iniciativas valiosas

Una de las mejores propuestas es la del **Artículo 7** que crea la ocupación de Gestor Cultural en el listado de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC). Sería un avance cualitativo en la formalización del oficio.

La protección y defensa del ejercicio de los gestores culturales, que contiene el **artículo 17**, también es valiosa y podría modificarse en los siguientes términos:

“Artículo X. Protección y Defensa del Ejercicio de la Gestión Cultural: El Gobierno Nacional a través del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y las entidades territoriales protegerán el ejercicio de los gestores culturales del país, velando por la defensa de sus derechos laborales y el reconocimiento de su aporte al proyecto cultural de la Nación.

En esta misma dirección, es muy positiva la propuesta de promover la inclusión de los gestores culturales en la selección de cargos en entidades, espacios y proyectos culturales, conservando una integración multidisciplinar de la gestión cultural y evitando una mirada endogámica.

El **artículo 19** también es importante y podría ajustarse así:

“Artículo X. Apoyo a la Formación Continua y el desarrollo de capacidades: El Ministerio de Cultura, en coordinación con entidades educativas y culturales en los territorios, promoverá programas de formación continua y desarrollo de capacidades para los gestores culturales. Se priorizará el acceso a becas, subsidios,

intercambios internacionales y otros mecanismos de apoyo para garantizar que los gestores culturales puedan actualizar sus conocimientos, capacidades y habilidades”.

Sin embargo, este tema está integrado en el proyecto de ley que reforma la Ley General de Cultura y que está promoviendo el Ministerio de las Culturas. Parecería más adecuado este camino.

También ponderamos el **artículo 20** que establece incentivos económicos y fiscales para los gestores culturales que desarrollen proyectos innovadores que contribuyan al fortalecimiento de los ecosistemas culturales en Colombia, aunque esto también está recogido de manera amplia en el título de Fomento, Estímulos e Incentivos a la Vida y la Gestión Cultural, Artística y de Saberes del proyecto de ley que busca reformar la Ley General de Cultura.

Por otro lado, sería valioso promover la cualificación de la gestión cultural a través de la educación formal, la informal y la no formal y fomentar el reconocimiento y la certificación de aprendizajes por fuera de la educación formal a través del RAP y a través de estrategias de profesionalización de áreas de conocimiento del arte y la cultura que vienen implementando las universidades de forma exitosa y que consisten en ofrecer

una formación académica mucho más corta a aquellos estudiantes que pueden acreditar una experiencia y trayectoria importante en su respectivo campo.

Conclusiones

En nuestra opinión, el proyecto de ley que reglamenta el ejercicio de la profesión del gestor cultural en Colombia se sustenta en buenas motivaciones, pero presenta problemas que se deben corregir. Nos preocupan, especialmente, las limitaciones inconstitucionales e inconvenientes al libre ejercicio de la gestión cultural, la mayor valoración que se percibe entre líneas para los gestores culturales con títulos académicos y la creación de un órgano centralizador y de naturaleza confusa, que tenga la facultad de definir quién puede ejercer la actividad de gestor cultural y quién no.

En cambio, esperamos que se valore y reconozca a todos los gestores culturales, entendiendo que todos contribuyen de manera decisiva al proyecto cultural de la Nación. Es fundamental fortalecer la cualificación y profesionalización de la gestión cultural, pero sin restringir su libre ejercicio.

Teniendo en cuenta que el proyecto de ley se estructura a partir de la propuesta de formalizar y profesionalizar la ocupación del

gestor cultural a través de una matrícula y una tarjeta profesional, consideramos que el proyecto se debe reorientar integralmente, ojalá con mayor participación, en especial de la Red Colombiana de Instituciones Educativas que tienen programas de Gestión Cultural o, aún mejor, recomendamos integrar algunas buenas iniciativas que contiene el proyecto de ley, como las que se señalaron, **en otros que se están gestando como el que reforma la Ley General de Cultura.**

Para terminar, invitamos a las personas, a las instituciones culturales y a las instituciones educativas con programas de formación en Gestión Cultural a que tomen la palabra y expresen sus opiniones y propuestas en torno a este proyecto de ley. Las discusiones sobre políticas culturales, máxime si se trata precisamente de una norma que busca regular la gestión cultural en el país, deben estar en el centro de interés de la gestión cultural, de ahí que la participación que veamos también será un termómetro de qué tanto hemos madurado y nos hemos tomado en serio este campo.