

Culturas libres: organizarse para gestionar bienes comunes

Uriel Bustamante Lozano¹

Leidy Tatiana López Saldarriaga²

Ángela María Orozco Marín³

Carlos Yáñez Canal⁴

DOI: <https://doi.org/10.22409/pragmatizes.v13i25.54894>

Resumen: El presente texto es resultado de un proceso investigativo que ha buscado aproximarse a la conformación de las organizaciones de cultura libre en Colombia, a través de la gestión de los procesos culturales y la indagación de las dimensiones administrativas, de carácter estratégico y orientador de las organizaciones del sector cultural y creativo. La metodología partió de un estudio de caso, con enfoque cualitativo, desarrollado en cuatro fases: exploratoria, descriptiva, analítica y de resultados, llegando a determinar tres formas de organización emergentes de la implementación de los principios de la cultura libre: *horizontal, en ondas y en red*.

Palabras clave: Cultura libre, procesos culturales, organizaciones culturales, estructura organizacional, bienes comunes.

Free cultures: Come together to manage common goods

Abstract: The present text is the result of a research process that has sought to approach the formation of free culture organizations in Colombia, through the management of cultural processes and the investigation of the administrative dimensions, of a strategic and guiding nature, of the organizations in the cultural and creative sector. The methodology was based on a case study, with a qualitative approach, developed in four phases: exploratory, descriptive, analytical and results, arriving to determine three forms of organization emerging from the implementation of the principles of free culture: *horizontal, in waves and network*.

¹ Uriel Bustamante Lozano. Doutor em Filosofia. Professor-investigador da *Universidad Nacional de Colombia*. E-mail: ubustamantel@unal.edu.co – <https://orcid.org/0000-0003-3235-4869>

² Leidy Tatiana López Saldarriaga. Mestra em Administração, Profissional em *Gestión Cultural y Comunicativa* da *Universidad Nacional de Colombia*. E-mail: ltlopezs@unal.edu.co – <https://orcid.org/0000-0002-0396-8012>

³ Ángela María Orozco Marín. Mestra em Administração, Profissional em *Gestión Cultural y Comunicativa* da *Universidad Nacional de Colombia*. E-mail: anmorozcoma@unal.edu.co – <https://orcid.org/0000-0003-3282-9000>

⁴ Carlos Yáñez Canal. Professor-investigador da *Universidad Nacional de Colombia*. E-mail: cyanezc@unal.edu.co – <https://orcid.org/0000-0002-4216-3794>

Recebido em 15/06/2022, aceito para publicação em 27/06/2023 e disponibilizado online em 01/09/2023.

Keywords: free culture, cultural processes, cultural organizations, organizational structure, commons.

Culturas libres: organizando-se para gerir bens comuns

Resumo: O presente texto é o resultado de um processo de investigação que procurou abordar a formação de organizações de cultura livre na Colômbia, através da gestão de processos culturais e da investigação das dimensões administrativas, de natureza estratégica e orientadora, das organizações do setor cultural e criativo. A metodologia foi baseada num estudo de caso, comum à abordagem qualitativa, desenvolvida em quatro fases: exploratória, descritiva, analítica e de resultados, chegando a determinar três formas de organização emergentes da implementação dos princípios da cultura livre: *horizontal, em ondas e em rede*.

Palavras-chave: Cultura livre, processos culturais, organizações culturais, estrutura organizacional, bens comuns.

Culturas libres: organizarse para gestionar bienes comunes

Introducción

El artículo Culturas libres: organizarse para gestionar bienes comunes, se construyó desde un proceso investigativo y reflexivo del Grupo de Investigación en Identidad y Cultura de la Universidad Nacional de Colombia, en el marco del proyecto de investigación denominado "la gestión cultural y su campo disciplinar en Colombia: hacia el fortalecimiento de los procesos investigativos", financiado mediante la Convocatoria Nacional de Proyectos para el fortalecimiento de la Investigación, Creación e Innovación de la Universidad Nacional De Colombia 2016-2018.

Los principios de la cultura libre a los cuales se hace referencia en esta investigación, emergen de la

concepción de lo público y lo común como escenario de gestión y apropiación de la cultura, lo que de entrada marca fuertes diferencias respecto a los modelos administrativos y gerenciales tradicionales, y abre una amplia veta de trabajo en el marco de los procesos de desarrollo y posicionamiento de la cultura como movilizador social.

A través de los casos de la Corporación Platohedro⁵, Fundación Karisma⁶, Nois Radio⁷ y Corporación

⁵ La información sobre la Corporación se obtuvo principalmente a través de la página web <http://platohedro.org/>, así como mediante la entrevista realizada a Alexander Rubeola, Director de Platohedro, en el marco de la investigación.

⁶ La información sobre la Fundación se obtuvo a través de la página web <https://karisma.org.co/>, así como a partir de la entrevista realizada a Carolina Botero,

La Astilla en el Ojo⁸, de las ciudades de Medellín, Bogotá, Cali y Pereira respectivamente; se exploraron y analizaron los componentes de la cultura libre a nivel organizacional y creativo, respecto a la manera en la que se producen y circulan los bienes y servicios culturales bajo esta filosofía y su práctica.

De este modo, la experiencia de las organizaciones que han decidido tomar como alternativa la gestión y administración de sus iniciativas bajo una lógica de colaboratividad, liberación del conocimiento y transgresión del sentido de la propiedad desde un carácter político y social, permite evidenciar el alcance del modelo propuesto por la cultura libre, en cuanto a los procesos de financiación, comunicación, producción y circulación, de los bienes y servicios culturales, trascendiendo en general a

abogada de Karisma, en el marco de la investigación.

⁷ La información sobre el colectivo se obtuvo a través del blog: noisradio.blogspot.com.co así como de la entrevista realizada a María Juliana Soto integrante de Nois Radio, en el marco de la investigación.

⁸ La información sobre la corporación se obtuvo a través de la página web <https://laaao.com/>, así como a partir de la entrevista realizada a la Directora de La Astilla en el Ojo, en el marco de la investigación.

una nueva concepción de estructura organizacional, que se renueva permanentemente a partir de quienes han optado por este camino. Es así, como desde estos casos se logró identificar tres formas de organización, definidas como organización horizontal, organización en ondas y organización en red, las cuales promueven prácticas de trabajo flexibles basadas en la toma de decisiones compartidas y el apoyo integral a los miembros del equipo bajo una noción de comunidad.

1. Defendiendo derechos y gestando libertades

Entendiendo la cultura como una creación colectiva de prácticas, símbolos, códigos, conocimientos y tradiciones, que se transmite de generación en generación transformándose desde las dinámicas de intercambio de conocimientos, suena redundante hablar de cultura libre. Sin embargo, *la cultura libre* es una concepción que surge de la necesidad de defender el derecho a la cultura y su carácter colectivo, debido a las restricciones generadas a partir de los años 80 con el auge de las industrias culturales y la creación de

leyes de propiedad intelectual, las cuales han limitado el acceso y las posibilidades de creación de bienes de dominio público para las comunidades.

La propiedad intelectual desde su aparición le otorgó a las obras e innovaciones la naturaleza de bien privado que puede ser apropiado... (McKeown, 2010). Este tratamiento ha funcionado más o menos bien, en la medida en que ha estimulado la obtención de nuevas tecnologías y dentro de los problemas que subyacen a la propiedad intelectual y que ya se mencionó son: la imperfecta noción de propiedad y la tragedia de los anti-comunes (CASTAÑEDA, 2012, p. 480).

En este sentido, la cultura libre se ha conformado como un movimiento de resistencia ante la monopolización del conocimiento, a través de la producción y circulación alternativa de saberes. Así, y de acuerdo con Fossatti(2014), una cultura libre es aquella que garantiza el derecho humano de participar en la vida cultural de una sociedad, a partir de la libre disponibilidad, acceso, utilización y reutilización de materiales y herramientas culturales.

Este tipo de prácticas se han ido estructurando desde diferentes corrientes, como la escuela

latinoamericana del *conocimiento público* y del *bien público*, como lo expresa la abogada de la Fundación Karisma, Carolina Botero, en la entrevista realizada para la investigación. Propiciando los escenarios de una lucha que inicia con el uso de licencias libres y abiertas como el copyleft y las creativecommons, las cuales permiten poner bienes en común, al tiempo que garantizan que estos sigan siendo libres.

Hoy en día, esta resistencia no se ejerce solo desde el uso de licencias libres y abiertas sino también desde la movilización social y la reapropiación de prácticas tradicionales como el trueque y las mingas. Además de la resignificación, tanto de la relación naturaleza-cultura, como de las libertades, identidades y corporalidades.

Así, la cultura libre se construye desde diversos paradigmas que han trascendido del campo del derecho de autor, hasta el procomún, los derechos culturales y la generación de modelos de gestión colaborativa para la construcción de una cultura viva. En

ésta búsqueda, el procomún⁹ ha incidido fuertemente, permitiendo la recuperación de prácticas colaborativas como el trabajo en red, la co-creación, la apropiación cultural y la creación de espacios colectivos que agrupan el conocimiento, hacia la generación de bienes y recursos colectivos, planteando una propiedad común (ROWAN, 2016, p. 35).

En el marco del Foro Social Mundial (2010) tuvo resonancia la cultura libre como una propuesta que, aplicada al contexto latinoamericano, promueve nuevas formas de intervención y transformación social, lo cual quedó expresado en la siguiente conclusión,

También nosotros entendemos la cultura libre, no sólo como lo que tradicionalmente se entiende como cultura, que es ésto, libros, discos, software, conocimiento académico en el sentido clásico, sino también, las semillas de los pueblos originarios, la lucha contra las

patentes, la lucha por la autonomía del cuerpo, las fábricas recuperadas, [...] creemos que la cultura libre puede llegar a ser una especie de gran relato de esta época, que puede juntar un montón de cosas, que el sentido común capitalista separa todo el tiempo, entonces [...] converger entre colectivos con lógicas de trabajo tan diferentes es una apuesta enorme, es un trabajo enorme, pero creemos que ahí está la clave, entender la lógica de trabajo del otro y mixturarla con la nuestra (VELÁSQUEZ, 2010).

Una visión que adquiere cada vez más importancia, y que al ser asumida desde las culturas latinoamericanas, converge con filosofías de vida como el buen vivir -sumakkawsay- fundamentada en la práctica del buen conocer. Incluso, la apropiación y promoción de la cultura libre desde esta perspectiva, ha dado lugar a colectivos y organizaciones que proponen modelos alternativos y sostenibles, de producción, organización y gestión, como los que dieron lugar a esta investigación.

1.1 El reto de organizarse en torno a la colaboración

La gestión de organizaciones y proyectos culturales bajo la noción de

⁹ VER Rowan, 2016 y Bollier, 2016.

“La noción de procomún, que no es precisamente nueva, nos habla de un régimen de propiedad que no es ni pública ni privada, una forma de propiedad colectiva y común”. (ROWAN, 2016, p. 35)

“Como paradigma, el procomún consiste en modelos evolutivos y funcionales de autoabastecimiento y gestión que combinan lo económico y lo social, lo colectivo y lo individual” (BOLLIER, 2016, p. 15)

cultura libre plantea grandes retos que trascienden la forma de producción y organización, puesto que de ellos entra a ser parte una dimensión fundamentalmente política, de acceso y generación de conocimiento en libertad, para la creación, la acción y la circulación.

Siguiendo a Racioppe (2012), "uno de los aspectos interesantes que propone el movimiento de la cultura libre y el Copyleft es su manera de entender la producción artística y cultural" (p.66). Entonces, si pensamos la cultura libre más allá de su noción de movimiento social, podemos llevarla al lugar de la cotidianidad pensándola como actitud, desde la producción y distribución de bienes simbólicos, donde empiezan a encontrarse y/o formarse los lugares comunes de los cuales emergen nuevos procesos organizativos de los colectivos del sector cultural.

Es precisamente en dicho contexto, donde se ha encontrado una especie de supervivencia de las organizaciones culturales bajo la noción de apoyo y soporte efectivo de sus acciones, en el fortalecimiento de vínculos con otros y con sus potenciales creativos,

organizacionales, financieros y de infraestructura.

Así, las ideas de una producción colectiva, no sólo en tanto producción de un grupo que crea en forma conjunta, sino en el sentido de un bien común; y de que el conocimiento "se defiende compartiéndolo" están en los orígenes -son ideas fundantes- del movimiento; pero también, por eso mismo, son ideas que llevan a nuclear, a unir lo que, en otros aspectos, podría resultar no tan homogéneo. Esta postura frente a la producción, la circulación y la distribución de cultura es una posición claramente política... una posición que enfrenta los modos en que el conocimiento y la producción se distribuyen y circulan actualmente, los modos hegemónicos de hacer y distribuir signados, como los mismos miembros de los grupos que se inscriben en esta actitud reconocen, por las lógicas del mercado. (RACIOPPE, 2012, p. 66)

Este tipo de articulaciones que pudieron haber surgido de apoyos o intereses esporádicos, hoy se reflejan en un sector cada vez más fortalecido y que, más que acomodarse a modelos provenientes de otras áreas, el sector cultural se autoorganiza desde el reconocimiento de las potencias y fortalezas de sus pares o compañeros. Esto lleva a pensar, incluso en un sentido provocador, que

todas las prácticas enunciadas desde el trabajo colaborativo son la representación de una lucha común para la gestión de bienestar comunes que cobra vida en la consolidación de la cultura libre

1.2 ¿Cómo se configuran las organizaciones de cultura libre?

Siguiendo a Racioppe (2012), las organizaciones que se inscriben en la cultura libre son aquellas conformadas por autores, creadores, artistas y gestores culturales que, aunque no usen específicamente licencias libres como copyleft o abiertas como Creative Commons, trabajan desde la idea de que la cultura se defiende compartiéndola y que, por lo tanto, su producción, consumo y circulación no tiene que estar restringida por todos los derechos reservados.

Se reconoce entonces como organizaciones de cultura libre aquellas cuya filosofía, quehacer y valores se orientan hacia procesos participativos y colaborativos en cuanto a la producción, promoción y circulación. Dichas organizaciones comparten no solo sus creaciones, sino sus conocimientos y

metodologías, generando comunidades solidarias alrededor de producciones colectivas.

Asimismo, comprender el carácter colectivo de las producciones artísticas que desarrollan las organizaciones inscritas en esta filosofía, implica reconocer el contexto en el que trabajan, donde se debe identificar que estas organizaciones se configuran como un entretreído de redes, donde lo online y lo offline forman una amalgama y brindan a las organizaciones la posibilidad – potencialidad– de reconfigurarse (RACIOPPE, 2012).

Por ende, aunque estas organizaciones están estrechamente vinculadas con las tecnologías, sus escenarios de acción online y offline se complementan y se construyen redes de trabajo no solo desde la autonomía, la interdependencia y la complementariedad de inteligencias individuales, sino que transitan permanentemente entre distintos modos de gestionar y organizarse para producir y poner a circular los bienes culturales.

Desde la mirada de los estudios (RACIOPPE, 2015, p. 14), las formas de gestión de este tipo de

organizaciones pueden definirse y caracterizarse de acuerdo a las siguientes lógicas de producción;

- 1) Apertura de sus producciones para que otro/as las deriven y transformen. También proponen experiencias de producción colaborativa.
- 2) Conformación de comunidades desterritorializadas que a veces se reterritorializan y otras veces permanecen en lo online.
- 3) Se entiende a la obra en tanto proceso, desde esta perspectiva un taller, un mapeo son hechos artísticos.
- 4) Se comparten los planos, los archivos editables, los modos de hacer.
- 5) Permiten derivaciones (remix, mashups, etc).
- 6) Si bien la designación de autoría se mantiene, pierde ese rasgo de fuerte ligazón entre el autor y la obra. El autor es entendido como un momento de un proceso que él no inició y que continúa.

A partir de las lógicas mencionadas, se identificaron prácticas comunes en las organizaciones de cultura libre analizadas como lo son la co-creación, la colaboración y la generación de comunidades de prosumidores; realizadas con el fin de compartir no sólo la creación sino recursos y conocimiento. Igualmente, esto condujo a la identificación de

formas de organización fundamentadas en la horizontalidad y el reconocimiento de las potencialidades individuales en pro de lo colectivo; que en el marco del presente estudio se denominaron *organización horizontal*, *organización en ondas* y *organización en red*.

Como se anuncia desde la filosofía misma de la cultura libre, reiteramos que este tipo de iniciativas ponen en discusión las dinámicas de producción e industrialización y, por el contrario, apuestan por gestos autoorganizativos fundamentados en la generación de conocimientos, a partir de un lugar de saberes comunes potenciado por un principio de bienes comunes. Una suerte de exhortación a la realización de *prácticas de libertad* en medio de un mundo enfocado en un modelo de producción, distribución y propiedad privada.

2. Ruta para la identificación y análisis de alternativas de organización y gestión

La investigación se llevó a cabo siguiendo el propósito de determinar las estructuras organizacionales que plantea la cultura libre para la gestión de procesos culturales. Y se delimitó

bajo el desarrollo de los siguientes objetivos específicos; en primer lugar indagar sobre las dimensiones estratégicas y orientadoras de las organizaciones de cultura libre, y establecer los factores fundamentales y diferenciadores en las formas de organización en la cultura libre.

Para el desarrollo y cumplimiento de estos objetivos de investigación, desde el ámbito metodológico se identificaron cuatro casos en las ciudades de Medellín, Cali, Bogotá y Pereira, y se planteó en primera medida lograr la identificación de características relevantes en sus estructuras organizacionales partiendo de los principios de la cultura libre. Dichas características se analizaron desde el campo de la gestión cultural, mediante un proceso de tipo cualitativo, que permitió llegar a una interpretación pertinente para la generación de conocimientos en el ámbito cultural, y a la determinación de elementos, que pueden consolidarse como base e insumo para el desarrollo de futuros procesos de organización y gestión.

El desarrollo de esta investigación se realizó a partir del método de estudio de casos, en donde

se analizaron los procesos particulares de las siguientes organizaciones: Corporación Platóhedro de Medellín, Fundación Karisma de Bogotá, Nois Radio de Cali y Corporación La Astilla en el Ojo de Pereira; organizaciones ubicadas en algunas de las ciudades más importantes de Colombia, donde tres de ellas son líderes de la Fundación Creative Commons Colombia.

Para el desarrollo de la investigación se implementaron cuatro fases, a saber, la exploratoria, descriptiva, analítica y de resultados. En primer lugar, se realizó la revisión documental alrededor de la cultura libre y las organizaciones inscritas en este movimiento; esto permitió el establecimiento de categorías de análisis, la conceptualización, y la ampliación de la visión del contexto; componentes que fueron confrontados con la realidad mediante el desarrollo del trabajo de campo, el cual se realizó desde entrevistas semiestructuradas.

De acuerdo a la naturaleza de la investigación y de los casos trabajados, los instrumentos de recolección de información aplicados fueron el análisis de fuentes documentales y entrevista, indagando

sobre diferentes elementos organizacionales, así como sobre los proyectos desarrollados; modos de financiación; miembros, perfiles, roles y funciones en la organización; mecanismos para la toma de decisiones, relaciones internas y externas y experiencias de trabajo colaborativo.

Finalmente, se ordenó y sistematizó la información recabada, hasta llegar a determinar las tres estructuras organizacionales que propone la cultura libre: horizontal, en red y en ondas. La información fue analizada a partir de los elementos indagados y la documentación estudiada; construyendo un panorama general de las estructuras organizacionales identificadas y de sus aspectos diferenciadores y fundamentales para la gestión colectiva.

3. Organizaciones de cultura libre

3.1 La organización Horizontal: el caso de Nois Radio

Nois Radio como colectivo viene trabajando desde el año 2009 alrededor de la exploración sonora, a partir de la creación de paisajes

sonoros mezclados con voces, sonoridades de objetos cotidianos, acciones performáticas, y ejercicios de escucha colectiva que buscan generar en sus públicos experiencias radiofónicas y construir memoria histórica estimulando los sentidos para conectar recuerdos, perspectivas, sueños e inquietudes sobre el entorno y el acontecer cotidiano en su principal escenario de actuación la ciudad de Cali y la región del Pacífico.

En su búsqueda por explorar las sonoridades pasadas y actuales de la ciudad de Cali, Nois Radio ha confirmado que su trabajo debe ser colaborativo, y por lo tanto sustentado en la filosofía de la Cultura Libre debido a que, la recuperación de la memoria sonora de un territorio implica una construcción colectiva y debe hacerse mediante procesos de comunicación participativa. Por esta razón, el colectivo crea "La cooperativa de sonidos", un proyecto que se basa en la cooperación de los habitantes de su contexto de actuación, para crear un banco de sonidos, bienes comunes que permiten evocar lugares y situaciones con las que es posible fortalecer identidades individuales y colectivas, este proceso se construye

desde el aporte de diferentes actores y por lo tanto los bienes que se comparten allí permanecen bajo licencias abiertas posibilitando su uso sin restricciones a los usuarios y colaboradores, de esta manera fortalecen los bienes comunes.

Así mismo, el colectivo promueve el acceso libre y abierto de sus producciones radiofónicas, generan contenidos desde la creación colectiva, promueven la participación de sus públicos y comunidades en sus procesos de creación sonora y hacen uso de software libre para producir y circular sus producciones.

En Noís Radio los lazos afectivos de amistad es una de sus características más importantes, al ser un colectivo que surge a partir de un proyecto académico llevado al ámbito profesional por cinco egresados de comunicación social de la Universidad del Valle, sus creadores no solo comparten la generación de la iniciativa, sino también una amistad que los llevó a unir esfuerzos para trabajar alrededor de un objetivo en común, la memoria histórica, que les permite realizar un trabajo flexible por pasión y no por obligación, este factor de la amistad influye en la forma como

se ha organizado el colectivo, desde su estructura organizacional, toma de decisiones, división de roles y forma de trabajo.

Noís Radio define su estructura organizacional como horizontal debido a que las decisiones son tomadas de manera participativa y colectiva, llegando a consensos sobre los intereses individuales para generar objetivos comunes, en este caso los integrantes del colectivo se encuentran en un mismo nivel de decisión, anulando los niveles de jerarquía, según explica Juliana Soto integrante del colectivo:

las decisiones o la forma de tomar decisiones es sobre todo con una estructura horizontal, ósea no hay un director, no hay jefe, no hay un líder, simplemente cuando se toman decisiones las tomamos siempre los 5, como que no respondemos a una jerarquía (J, Soto, entrevista, 2017),

En este proceso de toma de decisiones juegan un papel muy importante las relaciones de amistad lo que implica la generación de consensos y medidas flexibles, colaborativas y empáticas, para llegar a la construcción de un ambiente de trabajo armónico y enriquecedor

profesional y personalmente para los integrantes del equipo:

Todos (los integrantes del colectivo) tenemos intereses diferentes, maneras de trabajar diferentes, tiempos, trabajo, obligaciones, entonces eso hace que esa forma en la que nos organizamos y venimos caminando sea como muy respetuosa del otro tratando de entender como la manera de ser del otro y tomando decisiones con las que nos sentimos lo más cómodos y tranquilos posible (J, Soto, entrevista, 2017).

El colectivo Noís Radio trabaja alrededor de proyectos como iniciativas propias o desde la participación en iniciativas de colectivos, instituciones u organizaciones aliadas, a las que son invitados a desarrollar de un proceso puntual ligado a su objetivo o temática principal, la memoria sonora y la producción radiofónica, esta forma de trabajo responde a las dinámicas de un equipo que no cuenta con la posibilidad de dedicarse un tiempo prudente al desarrollo pleno de los objetivos de la organización por la falta de sostenibilidad financiera del colectivo, esto ocasiona que los integrantes del equipo tengan individualmente trabajos formales o

independientes y sus recursos en tiempo sean escasos para el colectivo, sin embargo, el colectivo es consciente de la necesidad de idear estrategias de trabajo más eficientes que les permita generar procesos, servicios o productos con mayor impacto y alcance financiero para generar un equipo de trabajo sólido, con honorarios dignos y alcanzar la sustentabilidad como organización.

El equipo de trabajo del colectivo es conformado por profesionales de una misma área, la comunicación social, sin embargo desde la experiencia cada miembro ha adquirido conocimientos, habilidades y experticia en temáticas diferentes relacionadas con la creación, la producción, y gestión de contenidos radiofónicos, esto ha permitido que se complementen como equipo. Aun así, debido a las dinámicas de trabajo flexible que emplea el colectivo, en los proyectos que desarrollan en ocasiones no se puede contar con el equipo completo, por razones de tiempos y responsabilidades de sus integrantes, esta situación ha llevado a que sea necesario que cada integrante de Noís Radio conozca y sea capaz de realizar el trabajo de los demás para

suplir las ausencias en el momento indicado, por esta razón en el colectivo es fundamental la práctica de compartir los conocimientos y generar una comunicación de ideas fluida y horizontal no solo al interior, sino con otras organizaciones colaboradoras, realizando talleres para compartir y enseñar lo que cada uno sabe hacer, de esta manera liberan conocimientos, adquiriendo y entregando recursos de aprendizaje y fortalecen sus formas de trabajo.

3.2 Organización en Ondas: la experiencia de la Cooperación Platohedro.

Las organizaciones que trabajan alrededor de la cultura libre van más allá del uso de software libre, llevan los principios de colaboración, participación, intercambio y acceso libre a otras dimensiones de sus procesos internos y externos. La corporación Platohedro asume la cultura libre desde su misión, materializándola desde la promoción del buen conocer (conocimiento abierto, participativo y colaborativo) y la apropiación de las tecnologías para la construcción de ideas y propuestas libres y compartidas que lleven a la

construcción de una sociedad del Buen Vivir. Desde el enfoque de cultura libre, esta organización reconoce la importancia del intercambio de saberes y pensamientos, desde el respeto y la equidad, para el planteamiento de alternativas de relación más dignas y justas en búsqueda de una sociedad libre

(Platohedro, <http://platohedro.org/platohedro/>).

Desde sus inicios en el 2005 la organización de Platohedro giro alrededor de metodologías relacionadas con los principios de la cultura libre, creada por un grupo de amigos interesados en la experimentación de procesos artísticos y audiovisuales para la generación de un impacto social, empezaron a trabajar desde proyectos en común bajo la metodología: "Cambio lo Tuyo por lo mío", que consiste en "intercambios de saberes a falta de dinero" (Corporación Platohedro, 2017, p. 19), de esta manera la organización adquirió experiencia, conocimientos y la unión de esfuerzos y habilidades lo que le permitió, con bajos o nulos presupuestos, realizar sus primeros procesos audiovisuales y de formación

con fines de prevención de violencias, participación juvenil y derechos humanos.

Después de 6 años de trabajo con un equipo flexible, en donde los afectos de amistad predominaban y se realizaba un trabajo intermitente, al trabajar por proyectos puntuales, lo que ocasionaba que muchas personas participaran en Platohedro por un corto periodo dejando a su paso conocimientos y experiencias. En el 2011 los principales fundadores de Platohedro, Lina Mejia y Alexander Correa, conforman un equipo más sólido gracias a un proyecto de cooperación internacional:

ya habían los recursos para poder formar un equipo con salarios, ya no solo de proyectos, sino que había la posibilidad de tener como uno o dos años un recurso por Cooperación Internacional y decidimos ya formar equipo, y decidimos formarlo de alguna manera con los jóvenes que veníamos formando, entonces desde ahí se consolida mucho más el equipo que esta, entonces ahí también hay ciertos perfiles en donde estos jóvenes están con una proyección profesional, y este espacio les permitía ese desarrollo (A. Correa. Entrevista, 2017).

El financiar sus procesos por proyectos cooperación internacional le permitió a Platohedro involucrar en su equipo de trabajo a jóvenes que se habían capacitado en sus talleres y cursos de formación sobre herramientas audiovisuales y apropiación tecnológica, brindándoles la posibilidad de adquirir experiencia y un crecimiento profesional, a sí mismo buscaron integrar a su equipo personas con profesiones, capacidades y habilidades diferentes pero con la iniciativa de aprender y explorar desde el arte y el buen conocer herramientas que le permitan a los jóvenes y niños salir de las violencias de sus contextos, defender sus derechos y adquirir capacidades de trabajo y emprendimiento. De esta manera Platohedro conformó un equipo interdisciplinar que en la actualidad permanece trabajando, compartiendo sus conocimientos y construyendo nuevas metodologías para contribuir al buen vivir de sus comunidades de impacto. Dentro del equipo de Platohedro encontramos perfiles como:

El equipo es bien variado porque en la parte de Salvaguardia hay una administradora, contadora,

digamos que en esa parte hay unos cargos muy fijos y muy característicos de esa área, está Alex que es ingeniero industrial pero también desarrolló toda la parte de producción audiovisual y de contenido, Lina es actriz pero se encarga de la dirección general, Yuli dirige el programa de Dformación y ella es psicóloga, Luciana quien dirige Residencias es comunicadora social y tiene un doctorado en artes y gestión, los 3 chicos de producción ellos son técnicos del Sena en producción audiovisual pero en Platohedro fue donde hicieron todo el proceso de formación. Y por el otro lado están quienes nos acompañan ya en proyectos precisos y ahí tenemos antropólogos, sociólogos, artistas, comunicadores (A. Correa. Entrevista, 2017).

En Platohedrola división de roles no depende exclusivamente de la profesión de los miembros de su equipo, esta división se basa en las capacidades, habilidades e intereses de cada uno de los integrantes y de los procesos internos de la organización.

Desde el 2012 después de la conformación de su equipo de trabajo Platohedro adquirió una dinámica de planeación y proyección planteando lineamientos estratégicos como misión, visión al 2020: "Un buen Vivir construido de forma participativa por

una sociedad con inteligencia colectiva y libre" (Platohedro, <http://platohedro.org/platohedro/>) y enfoques (Cultura vida, Cultura libre y Cultura Comunitaria), al tiempo que reestructuraron la organización al plantear su estructura organizacional desde cuatro programas, que podrían entenderse como áreas o departamentos, entre ellas se encuentra Salvaguardia, que está compuesta por dirección, gestión, administración financiera y recursos humanos, y procura el bienestar de la corporación desarrollando estrategias de sostenibilidad, Comunicación Libre y Compartida, desde allí se realiza la producción de contenidos (textos, videos, audios, fotos, diseños, fanzines) que utiliza la corporación para dialogar y compartir con otras organizaciones y con sus comunidades de interés a través del uso y apropiación de herramientas comunicativas, de trabajo colaborativo, software libre y licencias abiertas, Dformación, compuesta por los procesos pedagógicos alternativos, abiertos, participativos, libres y experimentales con niños y jóvenes, y por último está el programa de Residencias un espacio para el

intercambio de saberes desde los tres programas anteriores, se han determinado 3 tipos de residencias: colaborativas, artísticas y de turismo comunitario (A. Correa. Entrevista, 2017).

A partir de estos cuatro programas se ha construido una estructura organizacional al determinarse roles y funciones: "Cada uno de los programas tiene una persona coordinadora que es la encargada de hacer la planeación, seguimiento, evaluación y ajustes a cada programa" (A. Correa. Entrevista, 2017), cada área cuenta con un equipo de trabajo en donde los integrantes se dividen y asumen actividades, estos programas funcionan como un sistema interconectado, están relacionados y son interdependientes, en esta medida los integrantes del equipo de un programa pueden realizar actividades relacionadas con su área pero orientadas a cumplir objetivos de otro programa y a la vez objetivos comunes.

Por la estructura interconectada de los programas los integrantes del equipo de Platóhedro mantienen una comunicación permanente y asertiva: "tiene que haber una comunicación

total, entonces así estemos cada uno en un área diferente de alguna manera estamos todos involucrados en todos los proyectos, porque se hace necesario un trabajo conjunto donde estemos todos para desarrollar los procesos" (A. Correa. Entrevista, 2017) la comunicación fluida permite que los procesos internos fluyan con eficiencia y no se generen desgastes o interferencias que impidan el correcto desarrollo de las actividades.

Siguiendo sus principios de colaboración las decisiones en Platóhedro se toman de manera colectiva haciendo uso de una metodología denominada "Mesas creativas" que consiste en "reuniones semanales para hacer ajustes de lo que va sucediendo" (A. Correa. Entrevista, 2017), allí los integrantes de cada programa comparten sus avances, proyecciones y propuestas, como un equipo de trabajo colaborativo todos los integrantes de Platóhedro lanzan sus propuestas, estrategias o generan herramientas para mejorar los procesos de cada programa o solucionar dificultades, estas mesas creativas son un espacio para idear o desarrollar proyectos, además de llegar a consensos.

Platohedro busca llevar las prácticas de Cultura Libre que promueve en sus comunidades de interés como lo son la comunicación abierta, el compartir el conocimiento, el trabajo colaborativo y el generar contenidos que ayuden a la reflexión para contribuir a la transformación de problemáticas, a sus procesos internos mediante el planteamiento de micropolíticas orientadas hacia el afecto, las relaciones entre el equipo, el acompañamiento de los miedos y la búsqueda de objetivos colectivos para lograr relaciones más equitativas, de esta manera la corporación atiende de forma permanente las relaciones entre los integrantes del equipo, al tiempo que se preocupa y trabaja por proporcionar bienestar colectivo e individual.

Para consolidar sus micropolíticas Platohedro ha implementado una herramienta participativa y lúdica denominada "Danzar la vida" que les ha permitido "generar reflexiones y digamos en la medida que nos conocemos cada vez más, esto nos permite como tener cada uno su ritmo, su tiempo y que esto nos ayude a hacer un trabajo en equipo" (A. Correa. Entrevista, 2017) a

partir de este tipo de herramientas y principalmente de la preocupación por la generación de relaciones afectivas, equitativas y ambientes propicios para el desarrollo del ser, los integrantes del equipo han tejido procesos de auto reconocimiento, reconocimiento hacia el otro, confianza y autonomía que les facilita la división de responsabilidades, al tiempo que se apoyan como equipo, desde estas dinámicas de convivencia, afectos y apoyo mutuo Platohedro plantea que su estructura organizacional se desarrolla de manera ondulatoria:

que si en algún momento alguien está más débil otros pueden entrar a apoyar, entonces más que horizontalidad hablamos de un asunto de onda, en algunos momentos alguien puede estar más protagonista que otros, pero digamos si uno se para en ese punto uno conoce al otro como tal con sus debilidades y fortalezas, pero sabe que en algún momento uno también va a estar debajo de pronto, entonces de alguna manera hemos hecho como ese trabajo desde ahí en esa búsqueda del buen vivir (A. Correa. Entrevista, 2017).

En la estructura organizacional en ondas el liderazgo es compartido e intercambiado dependiendo de las fortalezas, debilidades y capacidades

de cada integrante del equipo, el componente fundamental de este tipo de estructura es el apoyo mutuo, a partir de este principio los integrantes del equipo complementan sus capacidades supliendo las debilidades de unos por las fortalezas de otros, de este modo tejen relaciones inquebrantables que permiten, dependiendo de las situaciones, que unos miembros se encuentren en posición de dirección, pero no de jerarquía, complementandose con quienes se encuentran en la base, tomando en cuenta sus decisiones e intercambiando posiciones. Así mismo esta estructura requiere de una comunicación asertiva entre el equipo que les permita no solo compartir sus conocimientos, sino también sus necesidades e intereses como individuos y establecer acuerdos para la construcción conjunta de objetivos colectivos integrando objetivos individuales.

3.3 La organización en red

Las organizaciones de cultura libre buscan trabajar de manera colectiva con otras organizaciones, instituciones o personas que desarrollen objetivos similares o

complementarios, razón por la cual se unen conformando redes para generar procesos conjuntos que respondan, tanto a los objetivos individuales como colectivos. En ese trabajo en red comparten recursos no solo técnicos o financieros, sino conocimientos, herramientas y metodologías de creación, producción y gestión de procesos.

Noís Radio desde su participación en Radio Relajo, una red, o como ellos lo denominan “un colectivo de colectivos y de individuos” que surge con el objetivo de integrar a todos los actores que trabajan alrededor de la experimentación sonora en Cali, para construir y fortalecer el ambiente de creación sonoro, logrando reconocer aliados para realizar procesos colaborativos y han tenido la oportunidad de desarrollar proyectos conjuntos desde el trabajo en red, como festivales y talleres, elementos que se han convertido en un aspecto fundamental para su sostenibilidad.

Así mismo, La corporación Platóhedro ha alcanzado el crecimiento organizacional y sustentabilidad financiera, en gran medida, gracias a su participación en

redes de colaboración internacional como lo es ArtsCollaboratory, una organización que agrupa a más de 25 organizaciones de todo el mundo entorno a la cultura libre, la apropiación tecnológica y la apertura del conocimiento, los cuales desarrollan procesos pedagógicos, creativos, de producción artística y documentación, financiados a través de la cooperación internacional.

Trabajar en red se convierte también en una forma de resistencia y de presión para luchar por causas civiles, defender los bienes públicos y los derechos humanos. En este sentido Platóhedro pertenece a la red colaborativa Plataforma Puente: Cultura Viva Comunitaria que tiene como fin fortalecer las organizaciones comunitarias en Latinoamérica mediante el intercambio de experiencias y acciones sociales que buscan incidir en la construcción de políticas públicas que brinden herramientas y posibilidades para el desarrollo de los procesos artísticos y culturales que generan transformación social. Desde la articulación en Plataforma Puente Platóhedro logró la destinación del 0.1% del presupuesto Municipal de Medellín para proyectos

de Cultura Viva Comunitaria, creándose de esta manera la convocatoria de Estímulos Medellín para la cultura y el arte.

La Astilla en el Ojo

La producción en red en la cual la cultura libre se centra, implica solidaridad, compartir recursos y conocimientos, unir esfuerzos por un objetivo común, aportar al fortalecimiento del trabajo de otros desde la cooperación. A partir del uso del entorno digital se pueden conformar desde lo local hasta lo global redes de trabajo ampliando de este modo la difusión y transferencia de conocimientos, desde las adaptaciones y traducciones de bienes culturales con el fin de que sean más accesibles. Es decir, desde el trabajo en red se comparten y construyen bienes comunes.

4. La cultura libre: nuevas formas de organización y la gestión de bienes comunes

Como se evidenció en la descripción de los resultados, entrever la complejidad bajo la cual se constituyen las iniciativas y organizaciones que se inscriben en la

cultura libre, implica el reconocimiento de acciones y argumentos que van desde la militancia, hasta la conformación de economías solidarias, la libre circulación del conocimiento y la apropiación de las tecnologías, lo cual se evidencia en los procesos organizacionales de los estudios de caso, que revelan la intención no solo de una práctica común sino también de un sentido compartido del habitar.

Las condiciones materiales en las que se produce, distribuye y accede a la cultura se han visto modificadas drásticamente en las últimas dos décadas. Las tecnologías digitales y su articulación en red han sido las principales responsables de esto. Puede hablarse, así, de una reconfigurada ontología de la cultura debida a la digitalización, cuyo rasgo más evidente es la desobjetualización. Esta condición de las producciones digitales abre un abanico de posibilidades para la transformación de las prácticas culturales y plantea un serio reto para determinar y controlar su propiedad. La ontología de la cultura digital cuestiona nociones como las de exclusividad o escasez. Es precisamente en torno a ella que se conforman nuevas formas de asociación, tramadas en torno a los comunes digitales y otros modos de actuación colectivos como las asambleas o las redes difusas. (LÓPEZ CUENCA, 2016, p. 5)

Asistimos, entonces, a la incursión de un nuevo paradigma que sin pretender establecer un modelo para la gestión u organización de proyectos o emprendimientos en el sentido más amplio de su aplicación, empieza a tomar fuerza como un modo de hacer y expresar en el ámbito de las organizaciones culturales, demarcando algunas trayectorias y metas posibles, potenciadas principalmente por las oportunidades del entorno digital y de la colaboratividad.

Queda claro que el camino para las organizaciones y proyectos que han decidido tomar esta ruta no ha sido fácil, pero ha demostrado ser un generador de vínculos y un lugar de enunciación de diferentes luchas que se expresan en múltiples campos, tanto sociales como políticos y estéticos, lo cual no solo pasa por la transformación de modelos de gestión, sino también por la reconfiguración del sentido de lo público, hacia el sentido de lo común, donde,

lo común cobra una nueva vigencia en el ámbito digital. La activación de revividas formas de lo público está

ligada a nuevos modos de agencia y (des)organización que toman cuerpo en múltiples ámbitos, desde los productores de conocimiento a las asociaciones de vecinos, de las editoriales a los huertos urbanos. De entre esas formas de rehacer lo común, cobra especial interés una que está asociada a las ideas de subjetividad y exclusividad más excluyentes, la del trabajo artístico... las redes están reactivando los comunes, ahora digitales. (LÓPEZ CUENCA, 2016, p. 6)

De acuerdo a los resultados obtenidos, esta investigación pone de presente formas organizativas que no se reducen a estructuras jerárquicas, en que las decisiones son asumidas por las cabezas visibles de la dirección. En estos términos, encontramos la disolución de las orientaciones exclusivamente pensadas a partir de una racionalidad con arreglo a fines, es decir, en que predominan los cálculos necesarios para obtener una mayor productividad y rentabilidad en sus prácticas culturales, dando espacio a la solidaridad y la afectividad. El liderazgo difuso, caracterizada por una dirección policéfala, permite una rotación continua entre sus miembros, e incluso no hay definiciones fijas y

permanentes de las actividades a realizar, lo que también lleva al cuestionamiento de la experticia.

En algunos casos este tipo de organizaciones a nivel interno se caracteriza por una "formalidad informal", cuyas delimitaciones son inciertas y de densidad variable adaptándose a las necesidades y exigencias de los proyectos y objetivos específicos. La afectividad, junto a la participación directa, aseguran una estabilidad y cohesión organizativa que se mantiene a pesar de los factores que puedan llegar a afectar el desarrollo de sus procesos. Asimismo, bajo estas condiciones se establecen resistencias que les permiten mantenerse activos frente a las vicisitudes que les plantea el mercado y las dinámicas del sector cultural.

Recordando los estudios de Melucci (1982) sobre los movimientos sociales, podemos adoptar el concepto de agregación, siempre actual, y en el presente para intentar interpretar y comprender las redes de grupos, de puntos de encuentro, de circuitos afectivos y solidarios, que ponen en contraste las formas organizativas tradicionales. Es, indudablemente, un modelo organizativo con

características contraculturales al ubicarse en el terreno de formas de resistencia al confrontarse con las formas establecidas por las industrias culturales y creativas en la producción simbólica. Hay una interconexión y entrelazamiento desde el punto de vista individual y colectivo, ya que no hay una separación de la búsqueda personal y de las necesidades afectivas y comunicativas de sus miembros en su cotidianidad. De otra parte la estructura permanece en estado latente, es decir, que de acuerdo a las actividades a realizar emerge la disponibilidad de acción de sus miembros.

En sus prácticas evidencian una producción inmaterial de sentido, lo que lo hace intangible respecto a la producción cultural, y nos remite a una dimensión estética basada en vínculos afectivos en que el sentir es fundamento de acción y predomina un fuerte sentido comunitario.

Referencias

BOLLIER, D. *Pensar desde los comunes*: Una breve introducción. 2016. (Guerrilla Translation, trad). Primera edición colaborativa: Sursiendo; Traficantes de Sueños,

Tinta Limón; Cornucopia; y Guerrilla Translation. (Original publicado en 2014).

CASTAÑEDA, H. *Intimidad y propiedad intelectual en las redes sociales: el caso colombiano*. Bioética en la Universidad, v. 12, n. 2, p. 473-495, 2012.

FOSSATTI, M. *¿Qué es cultura libre?*. Ártica Centro Cultural Online. 2014. Disponible em: <https://www.articaonline.com/2014/08/que-es-la-cultura-libre-tema-1-encirc/> Acceso em: 20 abril 2021.

LÓPEZ CUENCA, A. *Los comunes digitales: Nuevas ecologías del trabajo artístico*. Secretaría de Cultura / Dirección General de Publicaciones, 2016.

MELUCCI, A. *L'invenzione del presente*. Movimenti, identità, bisogni individuali. Bologna: Il Mulino, 1982.

RACIOPPE, B. *Cultura libre y copyleft: otros modos de organizarse para gestionar lo cultural-artístico* [tesis de maestría Universidad Nacional de La Plata], 2012. Repositorio Institucional de la UNLP. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/24671>.

RACIOPPE, B. Tecnologías digitales y actitud copyleft: de la programación al arte. *Revista Luciérnaga/Comunicación*, Facultad de Comunicación Audiovisual- Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid- PCJIC & Facultad de Ciencias de la Comunicación - Universidad Autónoma de San Luis Potosí- UASLP, México, v. 8, n. 15, p. 8-23, 2015.

ROWAN, J. *Cultura libre de Estado*.
Madrid: Traficantes de Sueños, 2016.

Traficantes de Sueños. In:
*Emprendizajes en cultura. Discursos,
instituciones y contradicciones de la
empresarialidad cultural*. Madrid:
Traficantes de Sueños, 2010.

VELÁSQUEZ, S Cultura Libre en el
Foro Social Mundial en Brasil
[Entrevista]. *Rebelión*. 2010 Disponível
em:

<https://www.rebelion.org/noticia.php?id=99734> Acesso em: 10 nov. 2020.