

Pasantías en conservación: en busca de la excelencia

Roxana Seguel Quintana
Magdalena Krebs Kaulen
Katriina Similä

RESUMEN

En mayo del 2000 se realizó, en Santiago de Chile, un seminario internacional tendiente a la discusión y análisis de los programas de pasantías que se desarrollan en el campo de la conservación del patrimonio cultural. Su propósito central fue identificar aquellos factores claves que inciden en su éxito, a objeto de generar recomendaciones que permitan a los pasantes, tutores e instituciones maximizar los beneficios de una pasantía.

El seminario tuvo una duración de tres días y contó con la participación de profesionales del ámbito de la conservación y de la formación profesional, así como con representantes de diversas fundaciones que apoyan financieramente este tipo de actividades.

La reunión fue organizada por el Centro Nacional de Conservación y Restauración (CNCR) y por el Centro Internacional de Estudios para la Conservación y Restauración de Bienes Culturales (ICCROM). Contó con la colaboración del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, a través de su Archivo General Histórico, y con el auspicio de Minera La Escondida por medio de la Corporación de Amigos de Museos y Bellas Artes.

El presente artículo da cuenta de los antecedentes conceptuales que sustentaron la realización de este seminario, de los principales aspectos metodológicos de su desarrollo y de los resultados preliminares alcanzados durante la etapa de discusión.

ABSTRACT

This paper refers to an international seminar devoted to the discussion and analysis of internship programs developed in the field of cultural heritage conservation, which was held in Santiago, Chile, in May 2000. The central purpose of the seminar was to identify the key factors that influence success, in order to generate recommendations allowing interns, tutors and institutions to maximize the benefits of internships.

Participants in the three-day seminar included experts in the field of conservation and professional training, as well as representatives of several foundations that provide financial support to such activities.

The seminar was organized by the National Conservation and Restoration Centre (CNCR) and the International Centre for the Study of the Preservation and Restoration of Cultural Property (ICCROM). A relevant collaborator was the Ministry of Foreign Affairs of Chile, through its General Historic Archive, while the sponsor was Minera La Escondida, through the Corporation of Friends of Museums and Fine Arts.

The paper focuses on the conceptual background of the seminar, the major methodological features involved in the seminar's development and the preliminary results achieved at the discussion stage.

Roxana Seguel Quintana, Conservadora
Jefa, Laboratorio de Arqueología, CNCR.

Magdalena Krebs Kaulen, Directora, CNCR.

Katriina Similä, Project Manager
Collections Programme, ICCROM.

ANTECEDENTES

La pasantía, como una oportunidad de aprendizaje y especialización en el campo de la conservación del patrimonio cultural, ha sido una práctica ampliamente utilizada en diversas partes del mundo. De hecho, antes del surgimiento de los programas de formación profesional, el trabajar *codo a codo* con profesionales experimentados en tales materias constituía el único modo de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para desempeñar dicha labor.

Durante las décadas pasadas entidades nacionales e internacionales han emprendido, en forma sistemática, la profesionalización de la conservación a través de las estructuras de educación formal existente en los países, tales como universidades e institutos de educación superior. La disciplina de la conservación cuenta actualmente con dicho reconocimiento y numerosas han sido las reuniones desarrolladas en diversos lugares del mundo para discutir y analizar los diferentes enfoques, contenidos y estrategias involucradas en la formación profesional del conservador-restaurador¹. En este contexto, las pasantías han seguido jugando un papel significativo, ya sea como parte de los requerimientos curriculares de los programas de grado, o bien como una oportunidad de actualización o especialización para quienes se han graduado de tales programas².

Considerando los avances actuales de la disciplina en sus aspectos teóricos, metodológicos y técnicos, las pasantías no pueden ser vistas como una alternativa a la educación formal, pues las competencias adquiridas e integradas en el marco de un programa de formación son fundamentales para alcanzar la coherencia conceptual, práctica y ética que requiere el desarrollo profesional del conservador-restaurador³. Sin embargo, las pasantías constituyen una estrategia complementaria del aprendizaje que puede ser altamente valiosa. En el caso del estudiante, implica situarlo en un contexto laboral real que posibilita la comprensión de los diversos factores que están involucrados en la práctica profesional. Para el graduado en conservación, las pasantías representan una oportunidad de especialización relevante, en especial para aquellos que provienen de programas de formación de orientación generalista. Para los profesionales más experimentados en el campo de la conservación, esta instancia de aprendizaje constituye una ocasión interesante de actualización de conocimientos, a la vez que permite contrastar enfoques y prácticas que se desarrollan en otras instituciones o países.

Si bien es cierto, en términos teóricos, las pasantías son una instancia de aprendizaje relevante para los profesionales de la conservación, en términos prácticos el éxito alcanzado en su ejecución depende de una gran cantidad de factores. En el mejor de los casos, una pasantía puede ser una experiencia transformadora para el pasante, marcando su identidad personal y profesional. También puede constituir un aporte significativo para la institución que lo acoge, incorporando enfoques y metodologías diferentes que estimulen y renueven la

1 Ver, a modo de ejemplo: COLCULTURA, 1985; Stanley Price, 1990; Bridgland, 1996; 1999; Cronyn y Foley, 1996; Dardes, 1999.

2 *Cfr.* Mathisen y Rushfield, 1999.

3 *Cfr.* PUC-DIBAM, 1990; AIC, 1994; Colby-Stothart *et al.*, 1996; Cronyn y Foley, *op. cit.*; Foley, 1999; ECCO, 1999.



Foto 1. Los participantes del seminario en los corredores del Claustro de la Recoleta Dominica, sede del CNCR

discusión entre sus profesionales. En caso contrario, una pasantía se puede transformar en un período de vagancia para el pasante, frustrando sus expectativas y posibilidades de aprendizaje. Esta situación incide también negativamente en el ámbito institucional. Por una parte, se verán menoscabados los propósitos de la institución que envía al pasante y, por otra, se pueden generar conflictos y problemas de coordinación al interior de la institución que recibe. Se debe considerar, además, la pérdida de credibilidad de los organismos y fundaciones que apoyan económicamente este tipo de actividades, si los objetivos propuestos en los programas de pasantías no son alcanzados.

Considerando que las pasantías por sí solas no garantizan el éxito de las mismas, el presente seminario se orientó a la identificación y análisis de los distintos factores que conllevan a generar condiciones favorables para su desarrollo, a fin de promover la elaboración de estándares de calidad que permitan, a los distintos actores involucrados, aprovechar al máximo esta instancia de aprendizaje.

METODOLOGIA

El seminario tuvo una duración de tres días y contó con la participación de 22 profesionales provenientes de Argentina, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, Estados Unidos e Inglaterra, representando instituciones de museos, archivos, centros de conservación, universidades y fundaciones privadas que financian este tipo de actividades (ver tabla 1).

El factor común entre todos ellos fue su experiencia en programas de pasantías, ya sea como pasantes, tutores o instituciones que han recibido y/o enviado pasantes, o bien, financiado tales actividades.

Tabla 1

Participantes al seminario de pasantías

País	Institución	Nombre	Presentación
Argentina	Fundación Antorchas	Américo Castilla, Gerente de Cultura	Fundación Antorchas y financiamiento para pasantías
Brasil	Archivo Nacional	Tulio Saeta, Coordinador pasantías	Guiando internos en el Archivo Nacional de Brasil
	Fundación Vitae	Gina Machado, Gerente de Cultura	Fundación Vitae y financiamiento para pasantías
Colombia	Universidad Externado de Colombia	Clemencia Vernaza, Académica	Las pasantías: un complemento a la formación profesional del conservador-restaurador en la Universidad Externado de Colombia
Cuba	Centro Nacional de Conservación, Restauración y Museología	Ana Cepero, Directora	Experiencias del Centro Nacional de Conservación, Restauración y Museología de Cuba con los programas de pasantías
Chile	Museo Chileno de Arte Precolombino	Pilar Alliende, Conservadora Jefa	
	Museo Azul de Ancud	Ana Anselmo, Conservadora-Restauradora	Una experiencia de pasantía en el Instituto del Patrimonio Histórico Español
	Pontificia Universidad Católica	Cecilia Beas, Académica	
	Subdirección de Museos, DIBAM	Mario Castro, Investigador	
	Centro Nacional de Conservación y Restauración, DIBAM	Soledad Correa, Conservadora-Restauradora	Una experiencia de pasantía en el Smithsonian Institution (USA)
	Archivo General Histórico, Ministerio de Relaciones Exteriores	Carmen Gloria Duhart, Jefa	
	Universidad Internacional SEK	Eva Flandes, Decana	
	Centro Nacional de Conservación y Restauración, DIBAM	Magdalena Krebs, Directora	Expectativas del Centro Nacional de Conservación y Restauración de Chile respecto a las pasantías
	Privada	Paula León, Conservadora-Restauradora	
	Fundación Andes	Hernán Rodríguez, Gerente de Cultura	Fundación Andes y financiamiento para pasantías
Estados Unidos	Centro Nacional de Conservación y Restauración, DIBAM	Roxana Seguel, Conservadora Jefa	Introducción al seminario
	Universidad de Tarapacá	Liliana Ulloa, Académica	
	Northeast Document Conservation Center	Ann Russell, Executive Director	Enfoque pedagógico y metodológico del programa de pasantías del Northeast Document Conservation Center
	University College of London	Janey Cronyn, Honorary Research Fellow	Relevancia y funcionalidad de los estándares en pasantías
Inglaterra	Private Consultant	Kate Foley, Master en Conservación	Alcances y limitaciones de las pasantías en el desarrollo profesional del conservador-restaurador: estándares y competencias profesionales
	Organismo Internacional	Katriina Similä, Project Manager	Introducción y coordinación de las temáticas de análisis del seminario
Organismo Internacional	ICCROM	Terry Little, Collections Programme	Estándares de calidad y sus implicancias en el mejoramiento de la formación profesional

La reunión se desarrolló sobre la base de la discusión temática a partir de las siguientes materias: (1) *La pasantía: un instrumento para la especialización en conservación*; (2) *Fortalezas y debilidades de los programas de pasantías: un enfoque personal y profesional*; y (3) *En busca de la excelencia: estándares mínimos de calidad en las pasantías*. La discusión de estos temas fue precedida por breves presentaciones, cuyo propósito central fue situar el problema a partir de la experiencia y perfilar algunos elementos claves que orientaran su posterior análisis. Al finalizar cada bloque se formaron tres grupos de trabajo, cada uno de éstos dedicado a analizar en profundidad los problemas propuestos, pero desde la visión específica de uno de los tres actores identificados en el proceso de pasantía: el pasante, el tutor y la institución que acoge o envía. Los resultados de los grupos fueron presentados y discutidos en sesión plenaria, al final de cada mañana y tarde. El tercer día, cada mesa preparó una síntesis preliminar de los principales resultados alcanzados, señalando las consideraciones que los diferentes actores debían tomar en cuenta en las etapas previas a la pasantía, durante su desarrollo y con posterioridad a su ejecución. Estos fueron expuestos en una sesión abierta en la que participaron profesionales invitados de diversas instituciones patrimoniales de Chile.



Foto 2. Magdalena Krebs, Carmen Gloria Duhart, Ana Cepero, Ann Russell y Soledad Correa durante una sesión del grupo de trabajo que elaboró la visión de las instituciones en el proceso de las pasantías.

RESULTADOS

En términos globales, las principales conclusiones alcanzadas durante el seminario se sintetizan en:

1. La pasantía es un proceso dinámico en el tiempo y el espacio. Su planificación debe tomar en cuenta los distintos factores que inciden en su ejecución antes, durante y después de su desarrollo.
2. Cada pasantía es una experiencia de aprendizaje única y, como tal, constituye un proceso intercultural complejo que requiere de la colaboración, en cada una de sus etapas, de todos los actores involucrados: pasantes, coordinadores, supervisores, tutores, equipos profesionales de apoyo, instituciones que envían, reciben y financian postulantes.
3. La comunicación y las relaciones interpersonales que se construyen durante un proceso de pasantía son la base para una experiencia exitosa. Se deben

proveer canales y estrategias *ad hoc* para estimular en todo momento el diálogo y la crítica constructiva, tanto por medios formales como informales.

4. Una pasantía ofrece beneficios y resultados positivos para todos los involucrados. Su propuesta y desarrollo debe procurar el diálogo “horizontal” entre los colegas, tanto a nivel individual como institucional, y no se debe pensar sólo en los beneficios unidireccionales de las instituciones que envían o reciben postulantes.
5. Las pasantías deben ser consideradas como un componente esencial de los programas de educación superior en conservación y restauración, y son altamente recomendables para el desarrollo permanente de los profesionales e instituciones que se desempeñan en este ámbito disciplinario.
6. Todas las entidades que se relacionan con la disciplina (universidades, instituciones y asociaciones profesionales) deben trabajar en desarrollar metas y estándares comunes mínimos y de calidad, que orienten el quehacer profesional, incluyendo las pasantías, dentro de un marco de excelencia.
7. Las competencias profesionales del conservador-restaurador, desarrolladas por diversas instituciones europeas, norteamericanas y de América Latina, constituyen un excelente instrumento para la identificación de objetivos y la estructuración de las pasantías.

Durante las jornadas de discusión se concluyó que un proceso de pasantía arroja múltiples beneficios para cada uno de los actores involucrados. Los aspectos positivos de mayor relevancia que fueron mencionados en los grupos de trabajo se resumen de la siguiente manera:

Pasante

Desde el punto de vista del pasante, se puede señalar que una pasantía permite a un conservador recién titulado contrastar los conocimientos aprendidos durante la formación universitaria con la situación real del campo laboral y que ésta contribuye significativamente a su especialización. En el caso de pasantías realizadas por conservadores que ya tienen experiencia les facilita la actualización de conocimientos a partir de la incorporación de métodos y técnicas diferentes. Siempre contribuyen a estimular la capacidad de trabajo en equipo, la creatividad, el espíritu investigativo y la toma de decisiones. Las pasantías ofrecen por otro lado la oportunidad de conocer y trabajar en instituciones o ambientes culturales diversos con problemas diferentes de conservación. Una pasantía facilita a los conservadores la elaboración de un portafolio profesional que avale la experiencia acumulada y contribuye significativamente a la creación de una red de vínculos profesionales.

Tutor

Los grupos de trabajo señalaron que constituirse en tutor de pasantes presenta valiosos beneficios profesionales y humanos, pues estimula el desarrollo profesional, fortalece la capacidad autocrítica y ofrece oportunidades adicionales de formación. Asimismo, se señaló que cada pasantía constituye una oportunidad para acumular nuevas experiencias e ideas y es una forma de ampliar el radio de cobertura profesional. Por otro lado, fortalece el reconocimiento entre los pares, estimula la acreditación de dicho rol al interior de la institución y potencia las capacidades de comunicación y de trabajo en equipo.

Institución

Desde el punto de vista institucional, también surgen múltiples beneficios tanto para enviar como para recibir pasantes. Al respecto, se señaló que este mecanismo colabora en la formación de nuevos profesionales y obliga a las instituciones a realizar procesos de autoevaluación, sistematización y actualización permanente de sus procedimientos internos.

Como un aspecto altamente positivo se señaló la creación de nexos interinstitucionales y la retroalimentación que se produce en los profesionales de la institución, pues se vio como un proceso que fortalece fuertemente el intercambio de experiencias. Se dio importancia, también, a la validación que las pasantías logran frente a las instituciones pares en el país y el extranjero, y se agregó como beneficio adicional el que las pasantías contribuyen eficazmente a crear lazos con entidades académicas y con los organismos que contribuyen a financiar proyectos de conservación.

Durante la reunión se buscó establecer aquellos elementos claves que favorecen el desarrollo de una pasantía de excelencia, considerando la perspectiva de los principales actores involucrados y en función de las distintas etapas del proceso. Estos se resumen en las siguientes tablas:



Foto 3. Soledad Correa exponiendo los resultados de su grupo de trabajo.

Tabla 2

Aspectos a considerar con antelación al desarrollo de una pasantía

Pasante	Tutor	Institución
Tener un conocimiento adecuado de las limitaciones y fortalezas de la institución a la cual postulará.	Poseer experiencia y conocimientos actualizados en su materia.	La pasantía debe constituir una política institucional de la organización que envía y acoge.
Dar a conocer en forma certera las necesidades, intereses y expectativas que tiene en torno a la experiencia.	Tener habilidades pedagógicas y ser un buen comunicador.	Tener un programa preestablecido y procedimientos claros para su ejecución.
Comunicar con sinceridad sus capacidades y limitaciones a fin de preparar un plan de trabajo coherente a sus condiciones.	Tener la voluntad de compartir información y experiencias, dedicando el tiempo suficiente a dicha misión.	Contar con espacios, equipos, herramientas y materiales apropiados para su desarrollo.
Asegurarse un financiamiento adecuado que le permita dedicarse exclusiva y tranquilamente al desarrollo del trabajo.	Preparar el plan de trabajo de la pasantía, en conjunto con el pasante, a fin de conocer sus intereses y motivaciones.	Tener un equipo profesional preparado y con experiencia.

Tabla 3

Aspectos a considerar durante la ejecución de la pasantía

Pasante	Tutor	Institución
Ser respetuoso de la cultura institucional, demostrando adaptabilidad y disponibilidad ante las distintas actividades que desarrolla la institución.	Orientar al pasante en las tareas profesionales y también introducirlo humanamente al equipo de la institución.	Proveer al pasante las facilidades domésticas necesarias y la información oportuna para que organice adecuadamente su vida cotidiana.
Tener una actitud creativa y propositiva frente al trabajo y, a su vez, la tolerancia necesaria para aceptar la crítica constructiva.	Ayudar al pasante para que conozca diferentes secciones de la institución y establezca vínculos con otras entidades del lugar.	Entregar al pasante indicaciones claras de las normas de la institución y del plan de trabajo que deberá realizar.
Aprovechar las oportunidades ofrecidas y buscarlas activamente, calculando tiempos y fuerzas para ello.	Establecer sesiones formales de evaluación a fin de generar procesos de retroalimentación y asegurar su armonioso y productivo desarrollo.	Asegurar la disponibilidad de colecciones o proyectos en ejecución en los cuales el pasante pueda materializar su experiencia de aprendizaje.
Participar en forma abierta y sincera en los procesos de evaluación contemplados por la institución.	Mantener en forma permanente canales de comunicación con el pasante, que faciliten el intercambio profesional de manera horizontal.	Otorgar los espacios necesarios para que el pasante pueda exponer el trabajo realizado en la institución y evaluar los objetivos alcanzados.

Tabla 4

Aspectos a considerar una vez finalizada la pasantía

Pasante	Tutor	Institución
Agradecer formalmente a las instituciones que hicieron posible la experiencia de pasantía (de origen, receptora, patrocinadora y financiada).	Evaluar, en conjunto con el director de la institución y monitores, las fortalezas y debilidades de la pasantía realizada a fin de adecuar nuevas experiencias.	Informar a la institución de origen del pasante y a las organizaciones que apoyaron económicamente la pasantía acerca de sus resultados.
Elaborar un informe detallado de la experiencia realizada y enviarlo a las instituciones y personas vinculadas con la pasantía.	Proponer mejoramientos a los programas de pasantías y estudiar actividades de continuidad.	Introducir los antecedentes del pasante a la base de datos institucional con el fin de mantener futuros contactos.
Comunicar la experiencia desarrollada a través de charlas, talleres, publicaciones o cualquier otro medio que implique socializar los conocimientos adquiridos.	Mantener, en lo posible, un contacto permanente con el pasante.	Buscar, en lo posible, los mecanismos necesarios para que el tutor visite al pasante en su institución de origen con el fin de evaluar el impacto de la experiencia.
Promover cambios al interior de la propia institución que permitan mejorar y renovar los procesos de conservación y restauración del patrimonio cultural.	Tomar un tiempo de descanso antes de recibir al próximo pasante, a objeto de reflexionar acerca de la propia experiencia (capacidades, limitaciones, aportes).	Proporcionar, a la luz de las evaluaciones realizadas, los mejoramientos pertinentes en materias de procedimientos, infraestructura y otros.

CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS FUTURAS

Las pasantías presentan grandes beneficios para todos los involucrados y su éxito puede garantizarse si cada uno dedica tiempo y energía a conseguir los objetivos propuestos. Para ello, se debe considerar cada pasantía como una oportunidad y una experiencia única que requiere transparencia, comunicación y flexibilidad de parte de todos los actores.

Si bien es cierto los resultados de esta reunión han puesto de manifiesto la complejidad que conlleva el proceso de pasantías y la gran variedad de aspectos que deben considerarse para lograr su éxito, no es nuestra intención insinuar que las pasantías son sólo posibles en instituciones que cuentan con grandes recursos. Deseamos recalcar que el factor más importante para el éxito de una pasantía lo constituye la disponibilidad institucional y profesional para entrar en un proceso orgánico que permita ir construyendo, sobre la base de las posibilidades y necesidades efectivas, una línea de acción que aspire a lograr pasantías de excelencia.

Una buena pasantía se basa en objetivos pedagógicos claros y previamente acordados, en un buen proceso de selección, en un marco de acción formal para los pasantes, en un soporte institucional efectivo, en mecanismos de evaluación adecuados a las distintas etapas del proceso y, sobre todo, en la disponibilidad de tutores calificados al interior de la institución. Este último aspecto fue destacado como el factor de mayor relevancia para la realización de una pasantía exitosa. Se señaló al tutor como la figura esencial de referencia y conexión entre todos los actores involucrados: es quien introduce y relaciona al pasante con la institución; coordina, orienta y evalúa la labor profesional que éste desarrolla y lo guía en los aspectos cotidianos y humanos de la vida institucional.

La complejidad de esta tarea implica para el tutor exigencia y dedicación, pues requiere tener conocimientos de su materia profesional, dominio de la institución y habilidades de comunicador y mediador que faciliten la inserción del pasante en la cultura de la organización. Este conjunto de características hace que no siempre sea fácil conseguir que los profesionales se interesen en asumir el rol de tutores. Por una parte, porque demanda un tiempo de dedicación intensivo, adicional a las labores habituales, y por otra, porque se desconfía de las capacidades para asumir un papel de mentor para el cual no ha sido preparado. Sin embargo, debe subrayarse que quienes han sido tutores, destacan los beneficios y la importancia que esta labor tiene en su desarrollo personal y profesional. En este sentido, uno de los desafíos que se desprenden de este seminario es generar instancias de formación y de intercambio de experiencias para aquellos profesionales interesados en desarrollar programas de pasantías.

Así mismo, es de vital importancia efectuar diagnósticos institucionales orientados a identificar fortalezas y debilidades para realizar este tipo de actividades y, consecuentemente con ello, definir la naturaleza y perfil de las pasantías que está en condiciones de ofrecer. Es necesario además, estimular a las instituciones

Foto 4. Liliana Ulloa exponiendo las conclusiones ante el plenario.



interesadas a elaborar políticas sobre tales materias y apoyar proyectos de mejoramiento de sus condiciones internas que posibiliten la ejecución de programas de mayor alcance.

En este marco, resulta prioritario aunar esfuerzos profesionales e institucionales, a nivel local y regional, para establecer y precisar estándares mínimos de calidad que promuevan la excelencia de las pasantías a fin de fortalecer la disciplina y las instituciones abocadas a la conservación y restauración del patrimonio cultural.

Las próximas reuniones que aborden estas materias tienen un desafío concreto sobre el cual operar y los resultados alcanzados en el presente seminario constituyen la matriz inicial para profundizar sobre tales temáticas.

AGRADECIMIENTOS

Deseamos expresar nuestros sinceros agradecimientos a todos los participantes de esta reunión, quienes desde un comienzo demostraron gran entusiasmo e interés en discutir acerca de las pasantías como un instrumento de capacitación profesional.

Igualmente queremos agradecer la colaboración del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile y especialmente el auspicio que, con este fin, nos otorgó Minera La Escondida por medio de la Corporación de Amigos de Museos y Bellas Artes, sin cuya ayuda no habría sido posible llevar adelante esta iniciativa.

BIBLIOGRAFIA

AIC. Code of Ethics and Guidelines for Practice. *Aic Newsletter*, Vol. 1, N° 19, 1994. pp. 17-20.

BRIDGLAND, J. (ed.). *ICOM-CC preprints, 11th triennial meeting Edinburgh*, Vol. I. Londres: James & James, 1996. pp. 102-150.

BRIDGLAND, J. (ed.). *ICOM-CC preprints, 12th triennial meeting Lyon*. Londres: James & James, 1999.

COLBY-STOUGHT, K., DIGNARD, C. y KEYSERLINGK, M. Accreditation in conservation: the Canadian experience. En Bridgland, J. (ed.). *ICOM-CC preprints, 11th triennial meeting Edinburgh*. Londres: James & James, 1996. pp. 153-157.

COLCULTURA. *II Reunión de directores de centros de conservación y formación en América Latina y el Caribe. Documento final*. Bogotá: Instituto Colombiano de Cultura, 1985. pp 33-35.

- CRONYN, J. y FOLEY, K. (eds.). *A qualified community: towards internationally agreed standards of qualification for conservation*. Proceedings of the Interim Meeting of the Working Group on Training in Conservation and Restoration, ICOM-CC. Londres: English Heritage / MGC, 1996.
- DARDES, K. (ed). *Defining and measuring effectiveness in education and training*. Proceedings of the Interim Meeting of the Working Group on Training in Conservation and Restoration, ICOM-CC. Vantaa: Department of Conservation Studies, Institute of Art and Design, 1999.
- ECCO. ECCO Professional Guidelines. En IPC, *Membership Directory 2000*. Kempsey: Hughes & Company, 1999. pp. 20-24.
- FOLEY, K. FULCO: a framework for competence for professional conservation –restoration practice– the project discussed. En Bridgland, J. (ed.). *ICOM-CC preprints, 12th triennial meeting Lyon*. Londres: James & James, 1999.
- MATHISEN, S. y RUSHFIELD, R. What do students expect from internships? En Dardes, K. (ed). *Defining and measuring effectiveness in education and training*. Proceedings of the Interim Meeting of the Working Group on Training in Conservation and Restoration, ICOM-CC. Vantaa: Department of Conservation Studies, Institute of Art and Design, 1999. pp. 55-69.
- PUC - DIBAM. *Programa de Formación y perfil académico profesional del restaurador en Chile. Manual de consulta*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile y Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos, 1990. 53 p.
- STANLEY PRICE, N. (ed.). *The graduate conservator in employment: expectations and realities*. Proceedings of the Interim Meeting of the Working Group on Training in Conservation and Restoration, ICOM-CC. Amsterdam: Opleiding Restauratoren, 1990. 151 p.