

GESTORES CULTURALES DE ANDALUCÍA

nº 14 - Junio 2010

Gestión Cultural:

Formación universitaria, colegio profesional y habilitación profesional

EL GRADO DE GESTIÓN CULTURAL

Una necesidad económica y social en Andalucía

La formación universitaria se enfrenta a un importante reto: adaptar todas sus titulaciones a unas directrices europeas que ofrecen la oportunidad de modernizar el sistema de enseñanza, haciéndolo más competitivo a nivel internacional. Es precisamente en esta coyuntura en la que resulta imprescindible apostar por la figura profesional del Gestor Cultural, ampliamente reconocida en el sector, pero que necesita una formación reglada a nivel de grado que contribuya a una mejor formación y a un mayor reconocimiento laboral y profesional.

Este número de la revista aborda este asunto en profundidad, con voces altamente cualificadas y que tuvimos la ocasión de escuchar en la IV Jornada de la Profesión en enero de este año.

En una reciente estadística publicada por el Ministerio de Cultura se observa que el sector cultural representa en la economía española el 2,7 % del empleo y el 3,1 % del total del gasto. Hay que añadir a ello la dimensión turística de la cultura: en el año 2007 se produjeron en España más de 7,5 millones de entradas, cuyo motivo principal era el consumo cultural, lo que representa un 13,1 % sobre el total de entradas y un gasto total de 5,9 millones de euros.

La creatividad cultural andaluza (con el flamenco y su extenso patrimonio material e inmaterial a la cabeza) y su necesaria gestión, es una oportunidad de desarrollo crucial que requiere la intervención de profesionales capacitados en todos los tramos de la formación universitaria.

Hay, además, una necesidad social de que la cultura sea un catalizador de sinergias de carácter institucional y cívico. Esto nos aboca a crear las condiciones para la puesta en marcha de programas formativos ambiciosos, que den lugar a profesionales cualificados y homologados que garanticen con solvencia y excelencia el logro de una sociedad abierta, crítica, democrática, diversa y tolerante.

La reciente aprobación del Grado de Gestión Cultural en las Universidades de Huelva y de Córdoba es un hito para la cultura en Andalucía y en España. Un hito que hay que saber aprovechar para lograr un mayor y mejor desarrollo de la sociedad andaluza en su conjunto, así como para posicionar definitivamente a los gestores culturales en un contexto profesional regulado y homologado que propicie a su vez la incorporación de la cultura a las políticas públicas estratégicas y de gran calado social y económico.

JUNTA DIRECTIVA GECA:

Presidente: Rafael Morales Astola	692 94 87 14/ 959 13 14 50	rmastola@terra.es
Vicepresidente And. Occidental: Juan Antonio Jara	670 34 45 52 / 959 12 23 94	jara@diavolocultura.com
Vicepresidente And. Oriental: Jose Miguel Fernández	692 97 56 38 / 950 21 11 91	jmfernan@dipalme.org
Secretaria: Mª Ángeles Expósito López	651 67 73 48	dongome@andujar.es
Tesorero: Jose Javier Herrera Sánchez	605 51 69 18 / 954 50 56 48	jjherrera.cultura@sevilla.org
Vocal Andalucía Oriental: Mª José Quero Cervilla	607 87 52 53	mqg@uma.es
Vocal Andalucía Occidental: Mª José Dávila Cabañas	666 89 26 24 / 956 41 00 13	cultura@medinasidonia.com

COORDINADORES PROVINCIALES

Almería: Manuel Márquez Calvo	950 21 12 15/666 48 42 02	manumarcal@ono.com
Cádiz: Julián Oslé	627 46 99 67	julosle@gmail.com
Córdoba: José Manuel Cano de Mauvesín	678 63 65 22	grupomauvesin@telefonica.net
Granada: Alfonso Alcalá	650 36 87 60 / 958 24 73 80	alfonsalcala@hotmail.com
Huelva: Juan Antonio Estrada	659 75 97 40	jestrada@diphuelva.es
Jaén: Francisco Toro Ceballos	953 58 70 41	cultura.tecnico@alcalalareal.es
Málaga: Rafael Burgos Lucena	955 92 91 26 / 650 50 74 07	burgoslucena@yahoo.es
Sevilla: Gonzalo Andino Lucas	647 26 47 00 / 954 71 11 66	director@lateatral.com

Edita: Asociación de Gestores Culturales de Andalucía. Coordinación: Gonzalo Andino y Rafael Morales. Producción: Tomás Díaz Lima. Cubiertas: Emilio Tallafet. Maquetación: contacto@noletia.com Imprime: Escandón. Colaboran: Consejería de Cultura, Junta Andalucía. Obra Social Cajasol.

DEP. LEGAL: H-128-2002. ISSN: 1695-1794 Contacto: geca@gecaandalucia.org Sede: C/ Pacheco y Núñez del Prado, nº 11, 41002 - Sevilla. 954 90 59 44

GECA no asume necesariamente las opiniones vertidas en los artículos publicados, pues éstas son libres y particulares por parte de los autores que colaboran en la revista. Además, GECA quiere mostrarles su total agradecimiento, ya que contribuyen a mantener viva una de las pocas publicaciones regulares sobre gestión cultural que existen en España

EDITORIAL

EDITORIAL

ACTUALIDAD GECA

- # FUNCIONAMIENTO INTERNO
- 8 RELACIONES INSTITUCIONALES
- 12 COMUNICACIÓN
- 13 FORMACIÓN
- **14** ASOCIACIÓN IBÉRICA DE GESTORES CULTURALES
- 16 INDUSTRIAS CULTURALES
- 20 UNIVERSIDAD
- GECA Y EUROPA. ASOC. CAPITALIDADES EUROPEAS DE LA CULTURA. Por Marta Rodríguez Merinero
- 24 REGULACIÓN LABORAL Y EMPRESARIAL
- 25 FEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES DE GESTORES CULTURALES

MONOGRÁFICO: FORMACIÓN UNIVERSITARIA, CO-LEGIO PROFESIONAL Y HABILITACIÓN PROFESIONAL

- 33 FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN GC EN ESPAÑA
- MASTER EN GESTIÓN DE LA INDUSTRIA CINEMATOGRÁFICA. UNIVERSIDAD CARLOS III (MADRID), por Gloria Camarero Gómez
- 39 NOCIONES GENERALES SOBRE LOS COLEGIOS PROFESIONALES, por Juan Antonio Estrada
- 44 HACIA EL COLEGIO PROFESIONAL, NUESTRA EXPERIENCIA, por Segundo Guijo Castro. Colegio Profesional Educadores Sociales
- LA FORMACIÓN DE LOS GESTORES CULTURALES EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO: PERSPECTIVA UNIVERSITARIA, por Franciso José Martínez López. Rector Universidad de Huelva
- 50 FORMACIÓN UNIVERSITARIA Y GESTIÓN CULTURAL, por Lina Gavira. Universidad de Sevilla
- PARTICIPACIÓN DE RAFAEL LÓPEZ GUZMÁN EN LA MESA DE UNIVERIDAD Y G.C EN LA IV JORNADA DE LA PROFESIÓN
- 60 LA GESTIÓN CULTURAL EN LA UNIVERSIDAD NEBRIJA, por Pablo Álvarez de Toledo Müller. Vicedecano Facultad Artes y Letras

67 FICHA DE INSCRIPCIÓN. ASÓCIATE A GECA

ACTUALIDAD GECA: FUNCIONAMIENTO INTERNO

GECA RECUERDA A SU COMPAÑERO JOSÉ MANUEL MARTÍN RUIZ

Hace ocho meses nos dejó nuestro compañero José Manuel Martín Ruiz, que fue Coordinador de GECA en Málaga hasta 2009. Desde su incorporación en GECA, el entusiasmo y la voluntad de José Manuel contribuyeron de manera decisiva a tener en cuenta aspectos que habíamos tenido postergados o que no habían recibido la debida atención, como la cooperación internacional o la necesidad de acercarnos con decisión a las Diputaciones

Provinciales. En las reuniones de la Junta Directiva se distinguía también por su empatía con el ámbito mediterráneo de la cultura, especialmente con el Norte de África. Durante un tiempo estuvo desarrollando un proyecto para Marruecos en el que GECA participaría como entidad colaboradora y en el que quería unir los tres mundos de la gestión, de los creadores y de las empresas. Lo veía con claridad y luchaba por ello.

Aunque no pudo alcanzar esta meta, si alcanzó el corazón de la Junta Directiva y de todas las personas que le conocieron. Sirva este recordatorio para agradecerle su dedicación a la profesión y, por supuesto, para transmitirle a su familia nuestro afecto y nuestro ánimo para seguir adelante como lo haría el propio José Manuel: con lucidez y con convicción.

GECA CUENTA CON NUEVOS COORDINADORES DE MÁLAGA Y ALMERÍA...

Una vez finalizado el plazo de impugnación a los resultados de las elecciones a delegados provinciales en las provincias de Almería y Málaga, los resultados han sido los siguientes:

En Almería, que realizó elecciones por el traslado de provincia de su anterior coordinadora **Charo Chía**, se presentaron como candidatos **Manuel Márquez y Rosa Muñoz Bustamante**. Tras votar un 52% de los socios y socias de Almería, ha ganado **Manuel Márquez Calvo** con un 78.95% de votos.

En Málaga, se presentaron como candidatos **Carlos de Mesa Ruiz**, **Dora Blanco Gómez, Rafael Burgos Lucen**a y **José Francisco Martín Tejón**. Tras votar un 48,48% de los socios y socias de Málaga, ha ganado **Rafael Burgos Lucena**, con un 68,75 % de los votos.

... Y EL NUEVO COORDINADOR PROVINCIAL DE MÁLAGA SE PRESENTA ANTE SUS SOCIOS

El 19 de marzo tuvo lugar la presentación del coordinador provincial de Málaga, el recién elegido **Rafael Burgos.** Un importante número de socios y socias asistieron a la reunión. De entre las conclusiones, cabe destacar dos puntos:

- 1. Se valora que, pese a la falta de actividad de GECA en Málaga en la última etapa, los asistentes muestran interés por participar en sus convocatorias y consideran que es la mejor forma de impulsar el reconocimiento y mejora del sector en la provincia.
- 2. Resulta prioritario favorecer el contacto entre los socios actuales, para progresivamente organizar de forma conjunta actividades que, por su trascendencia, faciliten la captación de nuevos socios. La reunión no sólo ha servido para reactivar la provincia de Málaga, sino para crear lazos tangibles entre los diferentes socios y socias.

IV JORNADA DE LA PROFESIÓN

"Gestión cultural: formación universitaria, colegio profesional y habilitación profesional" fueron los ejes sobre los que versaron la cuarta edición de la Jornada de la Profesión, que tuvo lugar el sábado 23 de enero. Más de 80 profesionales, socios y no socios de GECA, y siete ponentes, ofrecieron la oportunidad de un intenso debate que va a ser crucial para nuestra profesión.

En la primera mesa, dedicada a la formación universitaria en Gestión Cultural, participaron como ponentes: Rafael López Guzmán (Director del Máster de GC de la Universidad de Granada), Lina Gavira (Directora del Máster de GC de la Universidad de Sevilla), Francisco José Martínez López (Rector de la Universidad de Huelva), Gloria Camarero (Directora del Máster de Gestión de Industrias Cinematográficas en la Universidad de Carlos III) y Pablo Álvarez de Toledo (Vicedecano de la Universidad Antonio de Nebrija). Hubo un profundo debate sobre la idoneidad del Grado y la importancia de que éste sea realizado con solvencia tanto en contenidos como en la instancia docente.

En la segunda mesa, dedicada a colegio profesional y habilitación profesional, participaron como ponentes: **Segundo Guijo Castro** (Presidente de Comisión de Garantías y Recursos del Colegio Profesional de Educadores Sociales de Andalucía) y **Juan Antonio Estrada** (Abogado y Coordinador de GECA en Huelva). Se desgranaron las ventajas e inconvenientes de poner en marcha un colegio profesional, el marco legal y la importancia de explorar la vía de las asociaciones profesionales, tal y como es posible en Cataluña.

El consenso final se expresó en la importancia que tiene la formación para nuestra profesión, especialmente ahora en el contexto de Bolonia y la creación del Espacio Universitario Europeo, dándole la bienvenida a toda regulación académica de la misma, teniendo en cuenta la importancia de los contenidos y del profesorado que va a aplicar dichos contenidos. Por ello, GECA va a presentar en la Dirección General de Universidades de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, un informe favorable sobre la demanda social del Grado de Gestión Cultural, como un paso más en nuestro reconocimiento profesional y en la institucionalización de la cultura como sector económico pujante y sostenible.





JUNTA DIRECTIVA DE SEPTIEMBRE

El 19 de septiembre se reunió la Junta Directiva para tratar los siguientes temas: seguimiento funcional de las tres secciones (Relaciones Laborales v Empresa. Universidad e Industrias Culturales) v Congreso Internacional de Gestores Culturales en el Ejido. Se puso de manifiesto la importancia de enviar a la Conseiería de Empleo v a la Economía y Hacienda sendas cartas en aras de solicitar que se creen los epígrafes de "gestor cultural" para los trabajadores y de "gestión cultural" para las empresas, respectivamente. La Sección de GECA para la Regulación Laboral y Empresarial se ha hecho cargo de ello. Por otro lado, se analizó el proceso de organización del Congreso de El Eiido. haciendo especial hincapié en los servicios a los congresistas: Internet, guardería, transporte, catering v aloiamiento.

GECA ABRE UN NUEVO CAMPO DE ASESORAMIENTO PSICOSOCIAL

A partir de marzo nace un nuevo campo de asesoramiento para nuestros socios y socias. Se trata de asesoramiento psicosocial que, de forma básica y orientativa, atienda a socios y socias con una problemática similar de insatisfacción laboral, mejora de herramientas personales para mejorar la calidad de vida personal y profesional.

Maribel Sagrera se hará cargo de este nuevo campo.

REUNIÓN PROVINCIAL: SOCIOS DE HUELVA

El 17 de marzo, el coordinador provincial de GECA en Huelva **Juan Antonio Estrada** convocó a los socios y socias de la provincia para tratar sobre posibles propuestas para 2010. Fue una reunión bastante concurrida, que tuvo lugar en la Casa de la Cultura del Ayuntamiento de Punta Umbría. Las propuestas que se hicieron fueron las siguientes: establecer un ciclo de ponencias dirigidas tantos a socios como a no socios de GECA, recuperar el Foro de Experiencias Culturales de Huelva y elaborar un estudio sobre el perfil de los gestores culturales públicos y privados de la provincia.

ÁREA DE GECA PARA LA GC Y GÉNERO: GECA EN LA PRIMERA REUNIÓN PARTICIPATIVA PARA EL PLAN INTEGRAL DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ANDALUCÍA

Desde la Dirección General de Violencia de Género se está elaborando un Plan Integral de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género en Andalucía, coordinado por la Consejería competente en materia de igualdad y con la participación de las Consejerías que resultan implicadas. Este Plan de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género tiene como finalidad generar estrategias dentro de la acción de gobierno que defina actuaciones en sensibilización social frente al grave problema de la violencia de género, y establecer un marco coordinado de actuación para la prevención de este fenómeno.

Para ello han articulado una metodología participativa de trabajo en red y un modelo de

trabajo para el diseño, seguimiento y evaluación del Plan a través de diversos Grupos, que, integrando las directrices y compromisos asumidos por la Junta de Andalucía y a partir de unas líneas y objetivos generales definidos, recoja las aportaciones y el conocimiento de profesionales, movimiento asociativo y administraciones.

GECA fue invitada en el grupo provincial de Sevilla, reunión celebrada el día 21 de enero de 2010 en la Sala de Reuniones del Rectorado de la UNIA, asistiendo nuestra Responsable del Área de Gestión Cultural y Género Victoria Rodríguez Cruz. Fuimos invitados a aportar propuestas en el "eje de intervención sobre estrategias generales: medios de comunicación, investigación y educación centradas en valores.

Para ello se envió un documento base y unas fichas a rellenar con propuestas, una vez estudiado dicho documento. Estas fichas se trabajaron antes de asistir a la reunión, teniendo para ello varios días previos al encuentro provincial. En dicha reunión provincial, celebrada el 21 de Enero, se debatieron a lo largo de la mañana las propuestas que este plan debía contemplar, y fortalezas y flaquezas de las administraciones en la competencia de la violencia de género.

Victoria Rodríguez Cruz, como responsable del Área de Gestión Cultural y Género, es la persona designada por la asociación para mantenerse durante todo el proceso de participación de este proyecto



GECAresponde, uno de los servicios más utilizados por nuestros socios

GECA EN LAS JORNADAS DE EMPRENDIMIENTO CULTURAL EN MALAGA

A través de su Presidente **Rafael Morales Astola**, GECA ha estado en el Foro Provincial para la Cultura Emprendedora, organizado por la Diputación de Málaga, y que tuvo lugar los días 15 y 16 de diciembre de 2009. Esta participación se dio en la mesa sobre "Asociacionismo: una vía para el fortalecimiento de las industrias culturales". En dicha mesa participaron, además **Antonio Ruiz Tagle** (Técnico Programas de Asociacionismo de UPTA), **José Carlos Rodrigo** (Gerente de FUNDACIÓN INNOVES CEPES-

Andalucía), y **Pedro Navarro Serrato** (Presidente de la Joven Cámara Internacional). En el debate se plasmó la importancia que va adquiriendo no sólo el asociacionismo, sino también la coordinación entre las diferentes Asociaciones Empresariales en el sector de la cultura. GECA expuso los objetivos de su Sección para las Industrias Culturales y todos los representantes de la mesa quedaron emplazados para una reunión, en la cual elaborar un texto conjunto que refleje la óptica del sector profesional y empresarial de la cultura.

Temas como la excesiva dependencia de la administración pública y la necesidad de consolidar modelos de gestión mixta dieron al debate una gran intensidad.

DATOS DE GECARES-PONDE DESDE SUS INICIOS

Desde 2008 que se inicio el programa de GE-CAresponde para nuestros socios y socias, los datos son los siguientes: 131 preguntas y 128 respuestas. Destacan las preguntas sobre Relaciones Laborales (23), Formación (21) y Recursos Humanos/Discapcidad (14), Eventos e Industrias Culturales (6), Herramientas Bibliográficas (6) y Propiedad Intelectual (6). Este servicio, de gran acogida entre nuestros socios y socias, se realiza de forma voluntaria por una serie de personas que también forman parte de GECA: en Cooperación Cultural Internacional, Francisco Luis Benítez: en Nuevas tecno-

logías y diseño de proyectos, **Charo Chía**; en Eventos e Industrias Culturales. Juan A. Jara: en Formación v Asesoramiento Psicosocial, Maribel Sagrera; en Gestión cultural para la infancia. Concha Villarubia: en Recursos humanos y gestión cultural para la Discapacidad, Charo Chía; en Marketing cultural, María José Quero; en Deontología del gestor cultural, Pedro J. González: en Relaciones laborales. Juan de Dios de la Calzada; en Programación cultural, Alfonso Alcalá; en Artes escénicas, **Sergio Casado**; en Herramientas bibliográficas de consulta, Rafael Morales; en Políticas culturales, Luis Ben; en Socios, Mª Ángeles Expósito: en Economía de la cultura: teoría y práctica. Chus Cantero: en Provectos internacionales. Pilar Tassara: en Ferias y festivales de Artes Escénicas, Gonzalo Andino; en Comunicación digital y publicidad en gestión cultural, Farida Benaisa; en Gestión del cómic y la historieta, Paco Cerrejón; en Gestión Cultural de Museos. Carlos Oieda: en Gestión Cultural del Patrimonio, Julio Rodríguez; en Propiedad Intelectual, Ana, del Arco y Luis Ángel Lozano.

ACTUALIDAD GECA: RELACIONES INSTITUCIONALES

ENCUENTRO ENTRE FAMP Y GECA

El 5 de febrero, GECA, a través de **Maribel Sagre-**ra, ha mantenido un encuentro con **Antonio Nieto Rivero**, Secretario General de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP). En dicho
encuentro se le plantearon las líneas de trabajo
que actualmente tiene abiertas nuestra asociación, y en las que la FAMP podría proporcionar un
importante apoyo, como el establecimiento del
epígrafe de "gestor cultural" para los trabajadores
en el SAE y de "gestión cultural" en la Consejería

de Economía y Hacienda. Igualmente se abordó la necesidad de incluir el reconocimiento de la figura del gestor cultural en la nueva ley de gobierno local que sustituirá a la actual Ley de Bases de Régimen Local, y en la que se fijará y ordenará el sistema de competencias municipales. A raíz de este encuentro se han iniciado las gestiones para la firma de un Convenio de Colaboración entre GECA y la FAMP, de similares características al que se va a firmar entre la FEAGC y la FEMP.

COMISIÓN DE LA EPGPC PARA LAS AYUDAS AL SECTOR

El 23 de septiembre se celebró en la sede que la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, las reuniones de las comisiones de valoración de las solicitudes presentadas a las medidas de promoción del tejido profesional del teatro en Andalucía, en concreto a los planes de producción bienales, los planes de producción para nuevas compañías o formaciones, los planes de producción para proyectos experimentales y las ayudas a las giras artísticas y asistencia a festivales de especial interés.

La valoración y propuesta de resoluciones se llevó a cabo por estas comisiones, en la que, además de personal de la Junta de Andalucía, había un representante de la **Asociación de Empresas de Artes Escénicas de Andalucía (ACTA)** y otro de **GECA**. En representación de GECA asistía **Juan Antonio Estrada**, Coordinador Provincial de Huelva. Durante la reunión, que duró once horas, se estudiaron los ochenta proyectos presentados conforme a los criterios de valoración establecidos en la base decimocuarta de la orden de convocatoria, elevando sus conclusiones a la Dirección-Gerencia de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales. El número de solicitudes fue similar al de otras convocatorias a pesar de haber salido la convocatoria en fechas posteriores a las habituales.

GECA CON EURO-MEDINCULTURE EN BARI (ITALIA)

Los días 13 y 14 de marzo, nuestro socio **José Lucas** asistió, en representación de GECA, al encuentro en Bari (Italia) sobre el proyecto Euromedinculture, integrado por 26 organizaciones de Europa y del Mediterráneo.

Se ha hablado de la proposición de Montpelier en relación a tres puntos fundamentales:

- 1.Favorecer proyectos de cooperación cultural espacio Euromedineculture.
- 2.Movilidad de profesionales de la cultura.
- 3.Crear un espacio de reencuentros, debates y reflexión.

Se revisaron algunos artículos de los Estatutos de la Red, entre otros objetivos para introducir un nuevo tipo de miembro llamado "observador" y para establecer una cuota de socio.

Se cerró una agenda de reuniones en Toulon (Francia) en 2010, Túnez en 2011 y Marsella en 2012. Un objetivo que se trató fue el de convertir Euromedinculture en centro de reflexión de las redes europeas.

Sobre los fondos, se analizó que con 26 organizaciones y una cuota aproximada de 500 euros cada una se obtiene un presupuesto de 15.000 euros, escaso para obtener frutos ambiciosos. Se valoró el compromiso de pagar lo máximo que una organización pueda y mantener la responsabilidad de encontrar más fondos y más proyectos.

GECA Y EL ICAS (INSTITUTO DE LA CULTURA Y LAS ARTES DE SEVILLA)

Consejos de Cultura y de Cultura-Empresa del ICAS

El 3 de febrero GECA acudió a la primera reunión en 2010 de los Consejos de Cultura y de Cultura-Empresa del Ayuntamiento de Sevilla. En el acto el Alcalde de Sevilla, **Alfredo Sánchez Monteseirín**, y la Delegada de Cultura, **Maribel Montaño**, expusieron las líneas generales del presupuesto para cultura en 2010. Igualmente, explicaron el conjunto de medidas, programas y actividades llevadas a cabo en 2009 y valoraron muy positivamente la evolución de la cultura en la ciudad de Sevilla en los últimos años. En el breve turno de intervenciones por parte de los asistentes, se pudo constatar la inquietud del sector ante los recortes previstos en cultura (20%) y cómo ello repercutirá en el asentamiento y futuro de las empresas culturales radicadas en Sevilla.

GECA en el Foro de Agentes Culturales del ICAS

El 22 de febrero GECA estuvo presente en el Foro de Agentes Culturales, convocado por el Área de Cultura del Ayuntamiento de Sevilla-ICAS. La Delegada de Cultura, **Maribel Montaño**, desgranó los propósitos con los que acometía la iniciativa de reactivar el Foro: plantear la segunda fase del Plan Director de Equipamientos Escénicos y poner en marcha la Comisión para el Plan Estratégico de la Cultura 2020. El debate fue muy intenso entre los propios agentes culturales asistentes. De entre los muchos temas tratados sobresalía la importancia adquirida por las políticas públicas orientadas al desarrollo de las industrias culturales y cómo la crisis económica podría afectar a todo ello. De entre los compromisos que se dieron, cabe destacar la celebración de una reunión de un grupo de expertos para el 18 de marzo y la creación de la Comisión del Plan Estratégico de la Cultura 2020, desde la cual hacer propuestas concretas al Ayuntamiento de Sevilla.

GECA EN LA COMISIÓN DE LA EPGPC PARA LA MUESTRA DE EL PUERTO DE STA. MARÍA

La Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales organizó en la localidad de El Puerto de Santa María (Cádiz) y con la colaboración del Excmo. Ayuntamiento de dicho municipio, la 3ª Muestra de Teatro Andaluz, durante los días 9, 10, 11, 12 y 13 de noviembre de 2009, como actividad orientada a la exhibición de la producción teatral de Andalucía y que se desarrolla con carácter anual.

La valoración de las ofertas presentadas se realizó el jueves 24 de septiembre en las Oficinas del Estadio Olímpico de Sevilla por una Comisión de Valoración, que estuvo presidida por la Directora General de Industrias Culturales y Artes Escénicas y formada por 14 miembros, expertos en la materia, que fueron designados mediante resolución de la Dirección Gerencia de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales.

La Comisión, en la que participaba **José Manuel García Ávila** como representante de GECA, actuó con pleno respeto de los criterios de igualdad, transparencia y no discriminación. Sus miembros declararon no tener relación alguna con los solicitantes ni, en su caso, con los partícipes de las personas jurídicas solicitantes.

Para la valoración de las ofertas presentadas, la Comisión de Valoración tuvo en cuenta los siguientes criterios:

√ La calidad y el valor artístico del proyecto.

√ La contribución a la recuperación del patrimonio cultural de nuestra

Comunidad.

 $\sqrt{\text{La}}$ incidencia cultural que supone para la difusión de las obras de autores y creadores andaluces, con especial incidencia en el fomento de la creación artística contemporánea.

 $\sqrt{\mbox{ La}}$ innovación, investigación y compromiso con los derechos de la infancia y la juventud.

 $\sqrt{\text{La contribución a la formación artística del público infantil v iuvenil.}}$

 $\sqrt{\ }$ La idoneidad técnica y artística del espectáculo en el contexto de la programación.

 $\sqrt{\ }$ La consideración que el proyecto tenga de la igualdad de género y las medidas que al efecto el mismo prevea.

De las 85 ofertas registradas, 9 quedaron fuera de ser valoradas por no ajustarse a las bases y estar estrenadas con antelación a la fecha que figura en la Resolución, una retiró el espectáculo presentado y, 30 no fueron apoyadas por ningún miembro de la Comisión.

De las 45 restantes se eligieron 22 espectáculos, los más valorados por la comisión y con mayor número de votos, cubriendo las necesidades de los cinco espacios a programar: Sala Levante, Sala San Luís, Sala Alfonso X, Teatro Muñoz Seca y Cuatro Esquinas.

La Comisión apoyó por unanimidad la no programación por criterios de territorialidad, sino de calidad.



"(espérame
despierto)", de
Mopa Producciones, una de
las sensaciones
de la Muestra
de Danza de
Andalucía
Foto: Luis Castilla

GECA EN ESCENIUM

Escenium se celebró en el Palacio de Congresos Euskalduna Jauregia de Bilbao los días 10, 11 y 12 de febrero, con una temática dedicada a los públicos de las artes escénicas. Victoria Rodríguez representó a nuestra asociación en este congreso, cuyo objetivo era promover una reflexión sobre los mercados de las artes escénicas a partir del análisis de datos, modelos y buenas prácticas; identificar retos y definir estrategias colectivas para la creación, desarrollo y consolidación de públicos, considerando que éstos son el factor más determinante para la sostenibilidad del sector en los próximos años. En un formato de talleres previos y sesiones del foros, articulados en cuatro ejes temáticos y trabajados en sesiones temáticas (captación y desarrollo de públicos, creación de demanda, conocimiento de los públicos, y políticas de creación y desarrollo de demanda).

La reflexión se organizó en base a tres situaciones de partida: los públicos actuales, los públicos con demanda latente y los públicos con demanda inexistente. Para cada sesión había una mesa constituida por cuatro o cinco personas invitadas (que exponían su comunicación) y otras tres que ejercían de coordinadora, relatora y moderadora, respectivamente. Se concluía con un debate entre estás y con un turno de preguntas del público.En total 34 ponentes de distintos perfiles y procedencia, como **François Colbert** (Profesor de Marketing y titular de la Cátedra de Management Cultural en Carmell), **Lucina Jiménez** (Coordinadora de Políticas Culturales del Observatorio de Comunicación, Cultura y Artes S.C.), **Rubén Gutiérrez** (Coordinador del Área de Estudios de la Fundación Autor), etc.

Para clausurar, **Jaume Colomer**, comisario de Escenium 2010, elaboró una síntesis a modo de conclusiones provisionales donde se identifican treinta ideas y una imagen que se pueden descargar de la página web www.escenium.net.

GECA TAMBIÉN CONTÓ PARA LA COMISIÓN DE LA MUDA

Gonzalo Andino Lucas asistió en noviembre como representante de GECA a la reunión de la Comisión de Valoración para la MUDA'2010, que se celebró en Málaga en febrero de 2010. El objetivo de la reunión era valorar desde un punto de vista artístico los espectáculos que se han presentado para participar en este evento y dentro de las bases de la convocatoria pública realizada con motivo de la celebración de este evento. Para ello se desglosaron distintos puntos de cada una de las propuestas presentadas (coreografía, dramaturgia, etc.), puntuadas según el baremo indicado a través de dicha convocatoria. Fueron 25 las propuestas que superaron los requisitos indicados por EPGPC, las cuales se valoraron con una puntuación de hasta 100 puntos.

En la reunión se informó de la voluntad de la Junta de Andalucía de acatar las decisiones y valoraciones allí tomadas, aunque posteriormente quedara un proceso de negociación (precios, disponibilidad, adecuación o no de espacios a las propuestas, etc.), lo cual podría afectar ligeramente el resultado final de la Muestra respecto a las conclusiones que se tomaron (finalmenrte no hubo cambios en la programación respecto a las decisiones de la Comisión). En todo momento el proceso se realizó con total normalidad, prevaleciendo el consenso en la valoración de todas y cada una de las 25 propuestas. Como en todo procedimiento de valoración artística, cabe posibilidad al error o a interpretaciones divergentes por parte de terceros respecto de las decisiones adoptadas, pero la sensación final fue de haber ordenado las compañías de forma que las 15 primeras conforman un grupo de una calidad y solvencia más que obvia.



I FERIA DEL PATRIMONIO ARTÍSTICO Y MONUMENTAL DE SEVILLA PROVINCIA

Desde el día 18 hasta el 21 de febrero de 2010, tuvo lugar en el patio de la Diputación de Sevilla, la I Feria del Patrimonio Artístico y Monumental de la Provincia de Sevilla, dentro de la programación "Muestra de la Provincia: los pueblos en el corazón de Sevilla".

Durante toda la feria, la Asociación de Gestores Culturales de Andalucía ha tenido representación en un stand, junto al de otras asociaciones autonómicas y ayuntamientos de la provincia de Sevilla. Se ha dado a conocer al público que ha asistido durante los cuatro días del evento parte de la riqueza monumental y artística de la provincia de Sevilla a través de sus expositores y otras actividades paralelas.

Clara Fernández, socia de GECA en el stand de la carpa del patio de la Diputación

JORNADAS SOBRE PATRIMONIO E INDUSTRIAS CULTURALES EN BAEZA

Rafael Morales Astola estuvo en las Jornadas sobre "Patrimonio histórico: asociaciones e industrias culturales", celebradas en Baeza (Jaén) entre los días 26 y 28 de noviembre de 2009 y organizadas por el seminario Permanente de Patrimonio de la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA). El Director del Seminario Permanente, Rafael López Guzmán, expuso los objetivos principales del evento: reflexionar sobre la realidad actual en que las asociaciones y las industrias culturales tienen un papel fundamental en relación a la gestión y dinamización del patrimonio y buscar fórmulas de entendimiento y procedimiento para lograr que el patrimonio sea un espacio para la ciudadanía.

Especialistas del sector privado y voluntarios de gran trayectoria asociativa hicieron un recorrido riguroso sobre las demandas, necesidades, servicios, vinculados al patrimonio. Se subrayó la importancia del trabajo en equipo y del mantenimiento a largo plazo de los mismos como garantía para un proceso racional y estratégico. Un debate que causó bastantes divergencias y convergencias fue la necesidad de separar muy bien los límites de la empresa y los límites del voluntariado, reconociendo la validez de ambas instancias en la dinamización y movilización de la ciudadanía en defensa y disfrute del patrimonio.

GECA insistió en la urgencia de plantear una gestión mixta del patrimonio con sentido estratégico, donde los poderes públicos obviamente tengan la última palabra, pues así lo estipula la ley, y las industrias culturales puedan aportar su visión dinámica y su audacia a la hora de explorar vías para una adecuada y respetuosa participación ciudadana.

Un debate que generó bastante consenso fue la propuesta de que el patrimonio y la cultura en general formara parte de programas formativos reglados en enseñanza primaria y secundaria, siendo la asignatura de Educación para la Ciudadanía un posible lugar de acogida.

GECA Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIAS CULTURALES Y ARTES ESCÉNICAS

El 3 de marzo GECA se reunió con **Ana Navarro**, en esos momento aún Directora General de Industrias Culturales y Artes Escénicas, y **Antonio Navajas**, Director Gerente para la Coordinación de las Artes escénicas y Musicales de la EPGPC. El encuentro versó especialmente sobre la situación actual de crisis y cómo ésta afecta al sector. Igualmente, hubo una importante disposición por elaborar conjuntamente propuestas que ayuden a reformar y mejorar el desarrollo del sector de la cultura.

ACTUALIDAD GECA: COMUNICACIÓN

RUEDAS DE PRENSA DE GECA-FEAGC

A lo largo de 2009 y 2010, GECA ha participado en diversas ruedas de prensa, de las que cabe destacar la presentación del Congreso Internacional de la Gestión Cultural en el Marco Europeo, celebrado en El Ejido en el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico en Sevilla y en el Ayuntamiento de El Ejido (Almería) o la presentación de la IV Jornada de la Profesión.

PRESENTACIÓN DE LA REVISTA NÚMERO 13

Con este número se consolida la medida editorial que se adoptó en GECA en el sentido de presentar una revista de contenidos monográficos. El número 11 se dedicó a gestión cultural y género, el 12 a gestión cultural e industrias culturales y el 13 a gestión cultural en el marco europeo. El Congreso Internacional de la Gestión Cultural en el Marco Europeo, celebrado en El Ejido, sirvió de plataforma para lanzar este número, que por primera vez contaba incluso con artículos en inglés y en portugués.

NUEVO FORMATO DE DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS SOCIOS Y SOCIAS

A partir del mes de diciembre de 2009, se ha decidido publicar regularmente un nuevo formato de Boletín Digital que recoja noticias de difusión de actividades organizadas por los socios y socias de GECA que quieran darlas a conocer al resto. Este nuevo servicio pretende que todos los socios puedan aprovechar la oportunidad de esta publicación para difundir algunas de sus actividades más importantes y así separarla de la información estrictamente relacionada con el funcionamiento interno de la Asociación.

CREACIÓN Y DINAMIZACIÓN DEL PERFIL DE FA-CEBOOK

En relación con las nuevas tecnologías y la expansión de popularidad de las redes sociales en internet, la Asociación de Gestores Culturales de Andalucía ha visto necesario y oportuno incorporarse a Facebook. En los primeros meses ya se han añadido unos mil amigos y no para de crecer la cifra, los grupos y los intercambios de eventos.

BOLETINES DE GECA

Desde que empezara a publicarse en el mes de junio del año 2008 el Boletín Digital de GECA para todos los socios y socias, se han publicado un total de 53 números. En cuanto a los Boletines de FEAGC, hemos alcanzado los 15 números desde abril de 2009. El Boletín de Difusión de Actividades de socios no tiene numeración y se publica cada vez que hay varias noticias cercanas.

REPERCUSIÓN EN ME-DIOS DE LA JORNADA DE LA PROFESION

La Asociación de Gestores Culturales de Andalucía tiene cada vez más tirón para los medios. Este año en la Jornada de la Profesión quizás destacó una página del Diario de Sevilla bajo el título "Los Gestores Culturales reivindican sus derechos", que además contenía

una galería fotográfica. ¡Que se nos vayan viendo las caras!



ACTUALIDAD GECA: FORMACIÓN

GECA OFRECIÓ DOS CURSOS EN LÍNEA PARA SOCIOS Y SOCIAS



La Asociación de Gestores Culturales de Andalucía lleva un año trabajando en un Proyecto relativo al Programa "Asociaciones Digitales" organizado por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía. Dentro de este proyecto, GECA ha sido beneficiaria de algunos cursos relativos a la Orden de Incentivos a la Ciudadanía Digital 2008.

Con ello se han logrado varias cosas importantes para el funcionamiento interno y externo de nuestra asociación. Por un lado, se ha neotecnologizado la sede, propiciando incluso la posibilidad de celebración de juntas directivas on line; por otro, se ha encargado la creación de una plataforma digital, que servirá para dar cursos on line, favoreciendo así la accesibilidad a todas las personas asociadas a GECA a los servicios de formación.

Paralemamente, se han puesto en marcha los cursos relacionados con nuevas tecnologías para los asociados, en áreas tales como: herramientas de comunicación en Internet, seguridad y mantenimiento de sistemas, e-administración, o modelos de asociación en red.

Estos cursos han sido gratuitos, en modalidad on-line. Tenían una duración de un mes y se celebraban entre principios de noviembre y principios de diciembre. Los cursos han sido: "E-marketing cultural", dirigido por Julián Gonzalez, y "Legislación aplicada a los eventos culturales", dirigido por Juan A. Estrada.

El número de plazas por curso ha sido de 30 alumnos y fueron asignadas por riguroso orden de solicitud. El primero de ellos fue del 30 de noviembre al 4 de diciembre y el segundo del 9 al 16 de diciembre.

VALORACIÓN DEL CURSO DE "DERECHO EN LA GESTION CULTURAL" DE IAPH-GECA

La Asociación de Gestores Culturales de Andalucía (GECA) dio por finalizado el Curso de formación presencial titulado "El Derecho en la Gestión Cultural", que organiza junto al Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH). Este curso, que se desarrolló entre los días 7 y 9 de octubre de 2009, constaba de un total de 20 horas de formación impartida por el docente Juan Antonio Estrada López, que ha obtenido una valoración de 8,23 sobre 10 por parte de los alumnos, lo que demuestra la favorable acogida del curso por parte del alumnado.

FORMACIÓN Y REDES

El Área de Formación de GECA presentó en el IAPH la propuesta del curso de colaboración anual, para el año 2010 (febrero): "TIC Y CONTENIDOS CREATIVOS EN GESTIÓN CUL-TURAL", bajo la modalidad semipresencial v codirigido por Francisco Cerrejón y Carlos Oieda Sánchez. El curso se realizó del 11 de febrero al 26 de marzo v en él han participado 30 alumnos (14 socios de GECA). Este curso ha tenido una gran aceptación por la temática del mismo y la modalidad semipresencial, algo que ha permitido una alta participación entre los integrantes del curso, habiendo alcanzado una alta valoración global, según la evaluación realizada por los alumnos.

ACTUALIDAD GECA: ASOCIACIÓN IBÉRICA DE G.C.

GEÇA EN UN ENCUENTRO DE LA ASOCIACIÓN IBÉRICA DE GESTORES CULTURALES

Los días 14 y 15 de diciembre, **Carmen Hernán**, Presidente de la Asociación de Gestores Culturales de Andalucía (AGCEX), Jorge Queiroz, Presidente de la Asociación de Gestores Culturales de El Algarbe (AGECAL) y Rafael Morales Astola, Presidente de GECA, se reunieron en Talarrubias (Badajoz) con el fin de trazar el plan de actividades de la Asociación Ibérica de Gestores Culturales (AIGC) para 2010.

Las líneas de acción serán las siguientes:

- √ Celebrar la Asamblea Constituvente de AIGCU en Almonaster la Real (Huelva).
- √ Promover intercambios de gestores culturales
- √ Crear un portal web para AIGC.
- √ Enfocar un proyecto de encuentros hacia la cooperación con países africanos.

TRANSITARTE II Y ASAMBLEA DE AIGC



Seis socios de GECA asistieron al encuentro Transitarte II: José Miquel Fernández Galdeano, Alfonso Alcalá Moreno, Ma Ángeles Expósito López, Rafael Morales Astola, Juan Antonio Jara v Tomás Díaz Lima

En el Salón El Concejil de Almonaster la Real (Huelva), el 6 de marzo tuvo lugar el Transitarte II: Di-Gestión Cultural, evento organizado por la Asociación de Gestores Culturales de Andalucía-GECA, patrocinado por la Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía y en el que colaboran el Ayuntamiento de Almonaster la Real, la Asociación Ibérica de Gestores Culturales, AGECAL y la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales-FEAGC.

Asistieron: Rafael Morales Astola, Juan Antonio Jara, José Miguel



Reunión de la Asociación Ibérica de Gestores Culturales, paralela a la jornada Transitarte II

Fernández Galdeano, Alfonso Alcalá Moreno, Mª Ángeles Expósito López y Tomás Díaz Lima (GECA); Andrés Balsera Barquero, Inmaculada Muñoz Robledo, Ana Toro Cuesta, Josefa Moreno Campos y Ana Isabel Aznar Castro (Extremadura); Jorge Queiroz, Rui Parreira, Emanuel Sancho, Manuela Teixeira y Elena Morán (AGECAL).

Entre los objetivos de la Jornada destacaban:

- √ Promover con intensidad los contactos culturales entre gestores culturales de Andalucía, Extremadura, Alentejo y Algarve.
- $\sqrt{\text{Intercambiar información y prácticas relativas a la gestión cultural en torno a las relaciones entre cultura y gastronomía.}$
- √ Fomentar la realización de proyectos comunes entre zonas andaluzas y extremeñas y zonas del Alentejo y el Algarve portugueses.
- √ Potenciar la Asociación Ibérica de Gestores Culturales-AIGCU.
- $\sqrt{}$ Ampliar las perspectivas de difusión cultural y artística entre las regiones implicadas a un lado y a otro de la frontera.

La jornada se dividía en dos mesas. La primera mesa, denominada "Gestión Cultural a la Carta" contó con los siguientes ponentes: la profesora titular de la Universidad de Sevilla Dra. **Isabel González Turmo** (La Dieta Mediterránea, Patrimonio Cultural Inmaterial), el artista **Jorge Rocha** (Culinária expansiva no Algarve - performance gastronomita) y el cocinero **José Lozano González** (Extremafusión, Diseñando los sentidos).

Las tres conferencias profundizaron sobre las relaciones de la cultura y la gestión cultural con la gastronomía. El performance gastronómico de Rocha encandiló a los asistentes, propiciando un intenso debate sobre la idoneidad de plantear más encuentros sobre este asunto. Destacó la importancia de la diversidad cultural que supone la gastronomía y el papel que debe desempeñar ahí la gestión cultural por parte de los profesionales.

A la tarde se procedió a celebrar una asamblea de la Asociación Ibérica de Gestores Culturales (AIGC), en los que se aprobó establecer un ciclo de tres cursos anuales a impartir a socios y socias de AGECAL, AGCEX y GECA, miembros integrantes de la AIGC. Igualmente, GECA quedó emplazada emplazados a presentar propuestas de logotipos para la AIGC. Especial atención tuvo el proyecto IberÁfrica GC, que ya hemos mandado al ministerio de Cultura y que, en breve, también se enviará al Ministerio de Cultura de Portugal.

ACTUALIDAD GECA: INDUSTRIAS CULTURALES

EL SECTOR SE COORDINA ANTE LA CRÍTICA SITUACIÓN PROVOCADA POR LA CRISIS

Las primeras reuniones entre asociaciones y entidades representativas desembocan en un contundente comunicado conjunto

El 2 de marzo, a iniciativa de GECA, siguiendo el mandato de la asamblea del 23 de enero de 2010, comenzó un proceso de elaboración de un decálogo del sector que se presentó el 7 de abril públicamente en la sala La Fundición.

Distintas entidades, entre asociaciones de profesionales de la cultura, asociaciones de empresas, secciones de cultura de sindicatos y organizaciones de trabajadores, asociaciones de artistas, etc., han trabajado desde entonces en la redacción democrática de este documento, hasta llegar al número de veinte organizaciones firmantes.

Esta medida se ha llevado a cabo, principalmente, por la precaria y peligrosa situación a la que se ve abocada la cultura andaluza ante los recortes presupuestarios generalizados en la práctica totalidad de las administraciones e instituciones. Una realidad que supone, de hecho, un retroceso sin precedentes en un sector económicamente pujante, declarado estratégico por parte de las administraciones.

Rafael Morales Astola, presidente de la Asocia-

ción de Gestores Culturales de Andalucía, se encargó de la lectura del comunicado el 7 de abril, que insta a las administraciones, y en especial a la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía, a que potencien sus políticas de apoyo a las industrias culturales, y que pongan freno a las reducciones presupuestarias de cara a que la economía de la cultura ocupe el posicionamiento social que se merece.

El Presidente de GECA indicó que la hoja de ruta de la plataforma a partir de ahora pasaba por realizar contactos informativos periódicos, el planteamiento de un grupo de trabajo y la elaboración de documentos más rigurosos, basados en datos reales o incluso que incorporen propuestas muy concretas que se puedan llevar a cabo.

Las asociaciones firmantes representan a trabajadores y empresas, gestores y artistas, sector público y privado, así como a ámbitos tan diversos como la biblioteconomía, la antropología, el audiovisual, el teatro, las artes plásticas, el cómic, el sector editorial, la danza, la antropología, el circo o los títeres.

ORGANIZACIONES FIRMANTES

√ Amigos del Teatro y de las Artes Escénicas de Sevilla (ATAES)

√ Asoc. Andaluza de Antropología (ASANA)

√ Asoc. Andaluza de Bibliotecarios (AAB)

√ Aso. de Archiveros de Andalucía (AAA)

√ Asoc. de Empresas de Artes Escénicas de Andalucía (ACTA)

√ Asoc. de Galeristas de Andalucía

√ Asoc. de Gestores Culturales de And. (GECA)

√ Asoc. del Circo de Andalucía (ACA)

√ Escenarios de Sevilla

√ Federación Andaluza de Empresas Coopera-

tivas de Trabajo Asociado (FAECTA-CMAT)

√ Fed. de Teatro Andalucía Oriental (FTAO)

√ Fed. Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales (FEANSAL)

 $\sqrt{\mbox{Plataforma}}$ de Empresarios y Creadores del Audiovisual Andaluz (PECAA)

 $\sqrt{\text{Profesionales}}$ de la Danza de Andalucía (PAD)

√ Red de Cómics

√ Surescena, Asociación de Empresas y Diseñadores Escénicos de Andalucía

√ Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA - Andalucía)

√ Unión Int. de la Marioneta (UNIMA)

√ Asoc. de Editores de Andalucía

√ Confederación de Entidades Para la Economía Social de Andalucía (CEPES-A)

TEXTO ÍNTEGRO DEL COMUNICADO PÚBLICO DEL SECTOR DE LAS INDUS-TRIAS CULTURALES EN ANDALUCÍA

1.El objetivo principal de este comunicado es salvar decenas de miles de empleos, miles de empresas que generan riqueza descentralizada en todo el territorio andaluz y marcar, de una vez por todas, las líneas que la cultura como sector estratégico debe hacer valer tanto desde el sector público como desde el sector privado y el tercer sector, en ese nuevo modelo productivo que se nos avecina.

2.En nuestra comunidad autónoma se ha consolidado un importante tejido de empresas de base cultural (mayoritariamente microempresas y autónomos), al cual se ha denominado genéricamente "industrias culturales". Esto ha convertido al sector de la cultura en un referente para la creación de empresas y de empleo. Esta realidad se ha visto impulsada por la proliferación de espacios de formación específica en Gestión Cultural y en Industrias Culturales. Todo ello ha sido posible gracias a medidas políticas adoptadas por los poderes públicos y al esfuerzo y compromiso del sector profesional y empresarial de la cultura

- 3.El sector cultural es uno de los más sostenibles desde la perspectiva económica, y de modo permanente revierte sus beneficios en infraestructura y mano de obra.
- 4.Durante los últimos años, emprendedores del sector han confiado en las políticas de la administración, en función de los documentos

por ella emitidos, dirigidas al apoyo de las industrias culturales como eje estratégico, y que presagiaban un futuro esperanzador y animaban a crear más empresas. En consecuencia, numerosas familias han comprometido sus bienes, su tiempo y energía de trabajo en sostener una economía de la cultura que ha reportado a nuestra comunidad autónoma gran cantidad de empleos y de riqueza en numerosos territorios de nuestra Comunidad. La Consejería de Empleo computa más de 100.000 puestos de trabajo en el sector de la cultura, que son el sustento de numerosas familias y contribuyen a la prosperidad de otras múltiples empresas relacionadas

5.Un sector estratégico es por naturaleza un sector preferente, por lo que es incomprensible que, ante la crisis actual, los presupuestos de cultura (de la que se ha repetido hasta la saciedad que se trata de un sector estratégico) hayan sido de los primeros en experimentar una reducción drástica en las administraciones públicas, mientras se apoya presupuestariamente y con medidas excepcionales a otros sectores en apuros, algunos precisamente causantes de la crisis.

6.Nuestro apoyo para que las instituciones públicas de la cultura lleven a cabo el máximo esfuerzo posible para mantener intactas las conquistas presupuestarias del sector, es manifiesto y ha sido públicamente expresado cuando ha sido necesario; por tanto, nos parece increíble su reducción siendo el de cultura un presupuesto

que habitualmente no alcanza ni el 2% del presupuesto total.

7.Apelamos a que la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía, ahora más que nunca, y como administración con una mayor carga competencial, expresada en los documentos que la validan como el Estatuto recién aprobado, lidere un cambio de percepción por parte de la sociedad y del conjunto de los poderes públicos de cara a la importancia de la economía de la cultura.

8. Consideramos esencial que la Consejería de Cultura potencie sus políticas de apoyo a las industrias culturales.

9.La nueva Ley de Economía Sostenible sitúa a las industrias culturales como uno de los diez sectores estratégicos. En la Concertación Social, difundida por la Consejería de Cultura junto con la CEA y Sindicatos, se firmó un acuerdo específico en este sentido. En virtud de la coherencia entre discurso político y práctica política, es necesario que los presupuestos y planes de apoyo económico incluyan de manera preferente a la cultura.

10.Esta Plataforma es absolutamente independiente y tiene como propósito estratégico contribuir a que la cultura, transmisora fundamental de conocimientos y de valores sociales, generadora de empleo y riqueza económica, ocupe el posicionamiento social y económico que merece.

JORNADA SOBRE EL POSTGRADO DE INDUSTRIAS CULTURALES

Los asistentes a la reunión sobre el postgrado de Industrias Culturales celebrada en Osuna, el 15 de enero de 2010, fueron los siguientes: María Berro (La Oficina), José Lucas Chaves (GECA), María Sánchez (La Algaba de Ronda), Paz Canillas (Antropológica), Antonio Dobado (Ecotono), María José Molina (Ecotono), Pedro Masa (Luzdemente), Ana Sánchez (M30M), José Antonio (La Nave Producciones), Cristina Molina (Fundación Escuela Andaluza de Economía Social), Ignacio Tejero (Fundación Innoves), Natalia Caro (Timón) y María Cruces (Faccendo).

En dicha reunión se expusieron varios temas a debatir. En primer lugar, se presentó la estructura que se había ideado para el curso, la cual fue analizada previamente por una encuesta vía internet.

En segundo lugar, se debatió el target al que estaba dirigido el curso; en este punto no se llegó a una conclusión clara, ya que había algunos que veían claramente un curso enfocado para alumnos sin experiencia en gestión y otros que defendían la necesidad de hacer un curso para profesionales de empresas de Gestión cultural enmarcados dentro de la economía social.

En tercer lugar, se debatió la forma de ejecutar el proyecto de fin de curso con la idea de realizar proyectos que se llevaran a cabo en un marco real.

GECA EN UNA SESIÓN DE TRABA-JO DE LA SECRETARÍA GENERAL TECNICA DE CULTURA

Juan A. Jara, Vicepresidente de GECA para Andalucía Occidental, acudió en representación de la Sección de Industrias Culturales de nuestra Asociación a la reunión convocada por la Consejería de Cultura, en el Palacio de Altamira. El motivo de la sesión de trabajo era presentar las nuevas ayuda al sector. Asistieron unas 40 personas de PECAA, ACTA, FEANSAL, CEA, GECA, etc. En definitiva, un conjunto muy representativo del sector. De la Junta asistieron las que entonces eran altos cargos: Consejera de Cultura, Rosa Torres, la Directora General de Industrias Culturales, Ana Navarro y la Viceconsejera Isabel Muñoz. También invitaron a la Directora General de Economía Social y Emprendedores de la Consejería de Innovación Ciencia y Empresa, Ana Barbeito. y al representante del Banco Europeo de Finanzas.

La principal idea que se presentó fue la nueva línea de financiación que es a todos los efectos una línea de préstamos y se abrió un breve turno de preguntas al respecto donde la mayoría de las dudas tornaban sobre qué era exactamente lo que aportaba la Consejería, además del dinero pactado con el Banco Europeo de Finanzas, o sea: ¿qué tipo medio?, ¿a quiénes?, ¿cuánto tiempo?, etc.

GECA ASISTE A LA CONFERENCIA SOBRE TRABAJO AUTÓNOMO DE UPTA

Nuestra asociación fue invitada a la Conferencia sobre Trabajo Autónomo que organizó la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) en Sevilla el 3 de febrero. En la mesa de ponentes estuvieron el Ministro de Trabajo e Inmigración Celestino Corbacho, el Consejero de Empleo de la Junta de Andalucía Antonio Fernández García, el Secretario General de UPTA España Sebastián Reyna Fernández, y Manuel Pastrana Casado, Secretario General de UGT Andalucía.

Hay que subrayar la capacidad de convocatoria de UPTA respecto a sus propios asociados y a las instituciones. Igualmente, merece atención especial la interculturalidad visible entre los asistentes. Más de 500 personas pudieron escuchar una serie de aspectos vinculados lógicamente al ámbito de los autónomos, pero la nota más importante la puso **Sebastián Reyna Fernández**, Presidente de UPTA España, al alertar sobre la existencia de 200.000 autónomos que, aun no declarando actividad, siguen cotizando. Este dato revela lo que desde la Sección de Industrias Culturales de GECA venimos diciendo en nuestro textos y declaraciones: la capacidad de resistencia a las crisis del sector empresarial de la cultura y su implicación social, lo cual debería llevar consigo un replanteamiento estraté-

gico por parte de los poderes públicos a la hora de abordar qué sectores deben ser apoyados principalmente en situaciones problemáticas como la actual. Hemos de reseñar también que UPTA demostró ser una organización capaz de cuplir los objetivos que se proponen, tales como la baja por enfermedad y/o accidente laboral en igualdad de condiciones que los trabajadores de régimen general. Ahora UPTA está muy centrada en la reivindicación del desempleo para autónomos, que parece que tiene posibilidades en el año que viene. Y sobre todo el avance en los autónomos dependientes, que ahora tienen derecho a vacaciones y a desempleo.

WORKSHOP DE LA CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

Juan Antonio Jara, responsable de la Sección de GECA para las Industrias Culturales, acudió a la reunión convocada por **SANDETEL** de la Consejería de Innovación Ciencia y Empresa, el 15 de abril de 2010

Se trataba de reflexionar sobre un proyecto de cooperación con la Consejería, que, a través de la
Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones (Sandetel), ha puesto en marcha
un estudio para la detección de oportunidades de
negocio concretas para el Sector Audiovisual en Andalucía mediante el aprovechamiento de yacimientos por explotar del patrimonio cultural andaluz y
haciendo uso de las Tecnologías de la Información y
las Comunicaciones (TIC). Conjuntamente con Sandetel, la ejecución de este estudio lo llevan a cabo
las empresas Aliatis S.L., IMC S.L., y la consultora
cultural Dinamo Cultura S.L. Sandetel, conocedora
de la importancia que posee su entidad dentro del

tejido asociativo andaluz y del reconocido prestigio que poseen sus asociados dentro sector de las industrias culturales, a nivel público y privado, nos ha invitado a colaborar en este estudio a través de la realización de una entrevista que nos proporcionará la base para establecer un diagnóstico sobre la situación actual de los sectores implicados y su potencialidad de cara a la detección de las oportunidades de negocio citadas.

Al taller asistieron 14 personas, además de tres técnicos de Sandetel, entre los cuales estaba Eva Sánchez Jiménez, también socia de GECA. Nos recibió el Consejero Delegado de Sandetel, Benigno Lacort, quien nos agradeció la participación.

Asistieron también: Antonio Navajas de la EPGPC (ahora instituto) y entidades como ETICOM (Antonio Galindo Morales), AEPAA (Ignacio Gallego), IAPH (Silvia Fernández), PECAA (Rafael Gómez), LIATIC (Miguel Ángel Verdugo) y Laira Cano del

consorcio tecnológico. En definitiva, gente vinculada al mundo del audiovisual y las tecnologías.

Se definió el sector de las audiovisuales como un "hipersector" de nuevas oportunidades y se nos explicó que este proyecto trata de buscar la cooperación frente a la desconfianza, buscando el conocimiento en común.

Se nos trasladaron 12 oportunidades de negocio detectadas tras la realización de encuestas selectivas realizadas en toda Andalucía a las empresas del sector y los organismos implicados además de informes propios, para que las analizáramos, debatiéramos y calificáramos en una evaluación personal. Esta información será tenida en cuenta para el futuro plan. De estas 12 ideas podemos decir que iban desde los campos de la producción cinematográfica a los e-book, pasando por la Wii o la realización en 3D. Todas producidas en y desde Andalucía.

I ENCUENTRO ANDALUZ PARA LA CONCERTACIÓN SO-CIAL Y ECONÓMICA DE LA CULTURA

En representación de la sección de GECA para las Industrias Culturales, Gonzalo Andino acudió el 8 de enero al I Encuentro Andaluz para la Concertación Social y Económica de la Cultura, un encuentro que fue calificado como "histórico" por muchos de los presentes, ya que el gobierno de la comunidad autónoma andaluza, los trabajadores y las empresas estuvieron representados. La Consejera de Cultura de la Junta de Andalucía, Rosa Torres, los representantes regionales de los principales sindicatos, Manuel Pastrana Casado, Secretario General de UGT-A y Francisco Carbonero Contador, Secretario General de CCOO- A, así como Santiago Herrero León, Presidente de CEA, fueron los encargados de inaugurar este encuentro y de ponerle cara, nombre y apellidos a unos acuerdos de concertación que suponen un nuevo paso de madurez del sector cultural. Quizás por ello, el término "industria cultural" estuvo muy presente durante toda la mañana.

Tras la firma de los protocolos de concertación, al mediodía empezaron las charlas, conferencias y mesas redondas y la participación del público pre-

sente. Cabe destacar el grado de profundización en el discurso que ya poseen los sindicatos y la CEA, que en poco tiempo han creado secciones internas de cultura y han sabido asimilar las principales amenazas del sector: precariedad laboral, falta de formación empresarial, de concienciación empresarial en algunos casos, etc. También han realizado un diagnóstico muy certero sobre la realidad: microempresas, atomización, dependencia de la administración, etc. Desde GECA aplaudimos especialmente que se subrayara como el principal problema de la cultura la falta de financiación, tanto por la escasez de líquido y las demoras de cobro de los servicios prestados, como la falta general de presupuestos acordes a la realidad y capacidad potencial de nuestro sector. También aplaudimos que se subrayara la creatividad y calidad de la industria cultural andaluza, así como el papel determinante que juegan y deben jugar las empresas culturales en este proceso, que no es otro que el de la normalización profesional de un sector que empieza a preocupar verdaderamente a los analistas de la economía y lo social.

ACTUALIDAD GECA: UNIVERSIDAD

CURSO DE EXPERTO EN GC EN LA UCA

En abril, Maribel Sagrera y Rafael Morales Astola se reunieron con Antonio R. Cabañas y Rafael Baliñas. de la Fundación provincial de Cádiz, con el fin de formalizar nuestra colaboración en el Curso de Experto en Gestión Cultural que la institución provincial está preparando con la Universidad de Cádiz, Ofrecimos propuestas de un convenio, así como de contenidos y docentes.

La institucionalización de nuestras relaciones con la Diputación de Cádiz alcanzarán a apoyar iniciativas que vayan en pro del reconocimiento profesional de los gestores culturales públicos de la provincia, intentando restablecer unas buenas relaciones entre instancia política e instancia técnica, en el marco de la Descripción del Puesto de Trabaio de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales-FEAGC.

GECA EN LA COMISIÓN ACADÉMICA DEL MGC UNIVERSIDAD DE SEVILLA EN 2010

El 23 de febrero tuvo lugar una reunión de la comisión académica del Máster de Gestión Cultural de la Universidad de Sevilla, La Directora del Máster, Lina Gavira, explicó el desarrollo de los primeros meses de la puesta en marcha del curso 2009-2010, destacando principalmente la calidad de los alumnos y las perspectivas de futuro que se abren de cara a la oficialización del Máster a partir de octubre de 2011. Se planteó el tema candente de cómo casar la presencia de profesionales docentes una vez que la formación sea oficial, dentro de los objetivos de Bolonia. Esto será posible gracias a la separación entre coordinadores de asignatura (académicos) y coordinadores de prácticas (profesionales), Igualmente se trató la propuesta de acudir a Interacció, lo cual fue muy bien acogido por los asistentes..

GECA Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES

El 11 de enero tuvo lugar un encuentro entre Ma Victoria Román, Directora General de Universidades de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y Rafael Morales Astola, Presidente de GECA. En dicha reunión se abordaron los siguientes temas: propuesta de Grado de Gestión Cultural en las Universidades de Huelva y de Córdoba, conversión en oficiales de los Masters de la Universidad de Granada y de Sevilla y la posibilidad de establecer un protocolo de colaboración entre CICE y GECA. Se destacó por ambas partes la importancia que ha adquirido la cultura en la economía y el desarrollo creciente de empresas culturales en Andalucía, lo cual requiere una formación rigurosa que habilite a los profesionales y que contribuya a generar un marco jurídico homologado tanto en el nivel laboral como en el empresarial.

SIDAD DE HUELVA

El 17 de noviembre tuvo lugar en la Universidad de Huelva (UHU) la celebración de unas lornadas Interuniversitarias sobre la "Implantación de Grados en el Área de Artes v Humanidades", uno de los temas que más preocupan a GECA en la actualidad. Rafael Morales Astola, Presidente de la asociación, fue invitado a pronunciar una ponencia en la que se propugnaba la necesidad de crear el Grado de Gestión Cultural, siendo la Universidad de Huelva una de las instituciones más indicadas para ello. En la mesa participaron, además, Juan Manuel Campos Carrasco (Dto. De Historia 1 de la UHU), Luis Rivero García (Dto. De Filologías Integradas de la UHU) v José Mora Galiana (Dto. De Derecho Público de la Universidad Pablo de Olavide/Fundación AFIES).

El debate transcurrió lleno de referencias al humanismo intrínseco a la cultura y, por tanto, como elemento principal de toda formación en gestión cultural. Asimismo, se subravó la naturaleza humanística de todo conocimiento humano: matemáticas, ciencias, tecnologías, salud, etc. Punto de consenso en todo momento fue la necesidad de una especialización acompañada de la transversalidad inherente a la cultura y a la condición de lo humano.

GECA CONTINÚA COLABORANDO CON LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

La Asociación de Gestores Culturales de Andalucía, desde el Departamento de Formación, acogió una nueva alumna en prácticas profesionales procedente del MBA en Empresas e Instituciones Culturales de la Universidad de Salamanca. Anteriormente, en el periodo comprendido entre septiembre y octubre, la alumna Gabriela Amaral comenzó con la puesta en marcha del Centro de Documentación de GECA, realizando una excelente labor. Actualmente y desde el 1 de diciembre hasta finales de marzo, GECA ha contado con una nueva alumna en prácticas, Clara Fernández, que se involucró en las tareas correspondientes a Industrias Culturales como tarea principal durante su periodo de prácticas.

RELACIONES CON LA UNIVERSIDAD DE JAÉN

La Universidad de Jaén y el Excelentísimo Ayuntamiento de Andújar, organizan el Título de Experto Universitario en Gestión de Industrias Culturales en colaboración con la Asociación de Gestores Culturales de Andalucía, que, en principio, se iba a desarrollar del 4 de marzo al 25 de junio de 2010 en el Palacio de los Niños de Don Gome (Andújar). No obstante, su realización se ha aplazado al próximo curso. Para formalizar dicha colaboración, se ha procedido a la firma de un convenio entre la Universidad de Jaén y GECA. Nuestra asociación contribuirá a la difusión del curso, además de proponer contenidos y docentes. La Universidad de Jaén reservará diez plazas para nuestros socios y socias.

SE APRUEBA EL GRADO DE GESTIÓN EN ANDALUCÍA

El Consejo Andaluz de Universidad aprobó en abril la creación del Grado de Gestión Cultural para las Universidades de Huelva y de Córdoba. Es una conquista para el sector, ya que esta nueva situación contribuirá sin duda al reconocimiento de nuestra profesión. GECA también hizo su aportación para alcanzar este hito histórico, mediante la celebración de su IV Jornada de la Profesión dedicado a formación universitaria en gestión cultural y mediante la redacción de un informe que se elevó a la Dirección General de Universidades de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, con objeto de acelerar el proceso de aprobación del Grado.

GECA PRESENTA UN INFORME SOBRE EL GRADO DE GESTIÓN CULTURAL

Celebradas la IV Jornada de la Profesión el 23 de enero, que concluyó con un consenso general a favor de la regulación de la formación universitaria en gestión cultural, el 25 de enero, nuestra Asociación entregó en la Dirección General de Universidades de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, un informe en el que se detallan los factores que justifican la creación de un Grado de GC en Andalucía,

la demanda social y profesional existente en el sector, y una propuesta de objetivos y de contenidos de dicho Grado.

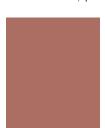
Con ello damos curso a uno de los puntos que recoge la Declaración de Toledo (impulsar la implantación de grados y postgrados de gestión cultural en las universidades españolas) de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales-FEAGC, que actualmente preside GECA.

PROPUESTA DE UPO A GECA

Lola Ortiz Herrera, que tiene a su cargo las Experiencias Profesionales para el Empleo en la Universidad Pablo de Olavide (UPO) contactó con nosotros en FICA, con objeto de establecer acuerdos de colaboración en relación a la práctica de sus alumnos en gestión cultural.













ACTUALIDAD GECA: GECA Y EUROPA

LA ASOCIACIÓN DE CIUDADES CANDIDATAS A LA CAPITALIDAD EUROPEA DE LA CULTURA

Una plataforma para la promoción de las ciudades. Por Marta Rodríguez Merinero

Marta Rodríguez Merinero es Licenciada en Humanidades por la Universidad Carlos III de Madrid y Master en Gestión Cultural por el Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset. Es Secretaria General en la Asociación de Ciudades Candidatas a la Capitalidad Europea de la Cultura. Ha desarrollado su carrera profesional en consultorías de formación y de qestión de proyectos culturales.

La Capitalidad Europea de la Cultu-

ra:

La Capitalidad Europea de la Cultura (CEC) sigue siendo desde su creación en el año 1985, a iniciativa de la entonces Ministra de Cultura griega Melina Mercouri, la manifestación cultural más prestigiosa de Europa y con mayor impacto en el desarrollo cultural y urbano de las ciudades. Se trata de un proyecto que, en la mayoría de los casos, actúa como motor de arranque para el impulso de nuevas medidas sociales, culturales, económicas, políticas y turísticas, con objetivos a largo plazo.

Desde 1985, más de 35 ciudades europeas han ostentado este título. Durante la década de los ochenta y noventa el patrimonio cultural se consideraba un elemento esencial para poder ser nombrada CEC. Así, ciudades como Atenas, Ámsterdam, Berlín, París, Dublín, Madrid o Lisboa, todas representativas de cada país y focos tradicionales

del turismo cultural, organizaron el evento.

Sin embargo, hoy en día para ganar hay que transformar una candidata en un provecto con obietivos definidos a través de una estructura organizativa competente y un análisis claro de financiación del proyecto e impacto del evento en la ciudad a largo plazo. Desde el año 2000, en el que excepcionalmente hubo nueve Capitales Europeas de la Cultura, cada año una o dos ciudades son designadas como tal, convirtiéndose durante todo un año en el centro neurálgico de la cooperación cultural en Europa y en el espejo de nuestra cultura en el mundo. De este modo, ciudades que hasta ahora no eran consideradas enclaves relevantes desde el punto de vista patrimonial, han tenido la oportunidad de celebrar esta manifestación. Génova, Lille, Cork o Liverpool son algunos ejemplos de cómo ciudades industriales o portuarias han logrado transformarse en polos de atracción cultural. Este año 2010 la Región del Ruhr, con Essen a la cabeza, ostenta la CEC - junto a Pécs (Hungría) y Estambul (Turquía) – y es otro exponente

del potencial cultural de una zona industrial.

Para evitar problemas derivados de la feroz competencia de los países por obtener un reconocimiento, la Comisión Europea estableció en el año 2005 un sistema de turnos por el cual todos los estados miembros tienen la oportunidad de albergar la CEC al menos una vez en el período de 2005-2019. Se acababa así con el procedimiento de elección imperante hasta 2004, por el que las CEC eran designadas unánimemente por los socios europeos, que elegían a las más apta para hospedar el evento.

Entre los criterios marcados por la Comisión Europea, toda candidatura debe tener, por un lado, una "dimensión europea" para reforzar sus vínculos con agentes culturales de otros estados y resaltar la diversidad cultural europea, y por el otro, el criterio de "la ciudad y los ciudadanos" para estimular su participación y estimular el interés de otros ciudadanos, así como la sostenibilidad y el desarrollo socio-cultural de la ciudad.

Otro aspecto clave, junto a una buena progra-

mación cultural, es sin duda la participación ciudadana. En los últimos años la competición ha aumentado de forma considerable ya que cada vez se presentan más ciudades por país. En el Reino Unido se presentaron 12 ciudades para 2008, Alemania contó con 10 candidatas para 2010, Francia con 8 para 2013 y en España y Polonia ya hay 15 y 9 ciudades candidatas respectivamente, que se disputarán el título para el año 2016. Por ello es muy importante que los ciudadanos se sientan identificados con la propuesta e involucrados en la misma, ya que ellos son los mejores embajadores de su ciudad.

España 2016

España ha albergado hasta la fecha tres Capitales Europea de la Cultura: Madrid en 1992, Santiago de Compostela en el año 2000 y Salamanca en 2002.

Para el año 2016 compiten por el título 15 ciudades, a las que podrían sumarse nuevas ya que la convocatoria para la presentación de candidaturas continúa abierta. Estas ciudades son Alcalá de Henares, Asturias (que compite como región aunando a sus tres ciudades principales Avilés, Gijón y Oviedo), Burgos, Cáceres, Córdoba, Cuenca, Las Palmas de Gran Canaria, Málaga, Murcia, Pamplona, San Sebastián, Santander, Segovia, Tarragona y Zaragoza.

El pasado mes de septiembre, el Ministerio de Cultura publicó una convocatoria de presentación de solicitudes abierta hasta julio de 2010. Una vez finalizado el plazo, un Comité de selección integrado por siete miembros nombrados por las instituciones europeas y seis por España, procede a la evaluación de las candidaturas y elabora una lista de ciudades preseleccionadas. A partir de este momento las preseleccionadas deben completar su programación en un plazo de nueve meses, y someterse a una nueva evaluación del Comité. Éste recomienda el nombramiento de una ciudad, dando lugar en 2011 a la designación formal de la CEC.

La Asociación de Ciudades Candidatas a la Capitalidad Europea de la Cultura

La Asociación de Ciudades Candidatas a la Capitalidad Europea de la Cultura se constituyó en 2007 como una iniciativa independiente de un grupo de gestores culturales, con el apoyo del Ministerio de Cultura. Los objetivos

principales son promover el intercambio de información entre las ciudades candidatas de toda Europa, establecer lazos culturales entre todas las ciudades que se han presentado o se presentan a este título, apoyar proyectos comunes con el fin de difundir la diversidad cultural y reforzar las relaciones entre agentes culturales públicos y privados.

Conscientes de la importancia del evento de la Capitalidad Europea de la Cultura, quisimos poner en marcha una plataforma online en la que cada ciudad candidata tuviera su espacio con información, noticias, imágenes, etc. sobre el proceso de candidatura, que en muchos casos, suele durar varios años. De alguna manera se trata de que las ciudades "rentabilicen" el esfuerzo de promoción y acción cultural que llevan a cabo durante el periodo de candidatura y que éste perdure más allá de la competición. Por otro lado, creemos que en esta etapa es interesante reforzar las relaciones con otras ciudades y fomentar la cooperación cultural.

Entre las candidatas que finalmente no logran el título, la mayoría cuenta con la ventaja de haber sentado las bases de un proyecto que refuerza su identidad cultural. Las mejoras sociales, urbanísticas y políticas que por lo general se llevan a cabo durante la fase de candidatura abren los canales de cooperación con otras ciudades europeas, por lo que las oportunidades de meiora son una consecuencia lógica.

A través de www.candidatecities.com hemos logrado crear un foro de debate en torno a este importante evento y establecer una relación directa entre las ciudades y los ciudadanos. Entre las actividades que hemos desarrollado dentro de nuestra web están el foro, en el que se han abierto discusiones en torno a muchas candidaturas y que recoge tanto el apoyo como las críticas de los ciudadanos, el chat de las ciudades, la newsletter, la encuesta en la que los ciudadanos pueden votar por su candidata favorita y la sección Tus Iniciativas a través de la cual damos visibilidad a las ideas y propuestas de ciudadanos anónimos. Todas estas actividades contribuyen a medir el interés ciudadano en torno al evento de la Capitalidad Europea de la Cultura.

En estos momentos estamos finalizando un estudio sobre el impacto de la Capitalidad en la ciudadanía, así como la imagen de España en Polonia y viceversa, ya que la ciudad ganadora española compartirá la Capitalidad con una polaca en 2016. Para ello, hemos contado con la participación de varios Ayuntamientos españoles y polacos, así como con los propios ciudadanos que han podido colaborar a través de una encuesta online en www. candidatecities.com.

Desde la Asociación os animamos a visitar www.candidatecities.com y a participar activamente en el evento de la Capitalidad Europea de la Cultura.

ACTUALIDAD GECA: REGULACIÓN LABORAL Y EMPRESARIAL

CARTA DE GECA AL PRESIDENTE DE LA FAMP

El 19 de enero se envió una carta a **Francisco Toscazo**, Presidente de la FAMP, solicitando su colaboración y orientación de cara a nuestros objetivos de implantar los epígrafes de "gestor cultural" en el SAE para los trabajadores y de "gestión cultural" para las empresas.

CARTA DE GECA A LA CONSEJERA DE ECO-NOMÍA Y HACIENDA

En enero le enviamos a **D**^a **Carmen Martínez Aguayo**, Consejería de Economía y Hacienda, una carta en la que solicitábamos una cita para poderle hacer llegar nuestro propósito de incluir el epígrafe de "gestión cultural" para las empresas del sector.

COMISIÓN DE TRABAJO PARA LA HABILITACIÓN PROFESIONAL

Juan A. Estrada, de la mano de los delegados de la Sección de GECA para la Regulación Laboral y Empresarial, M^a. Ángeles López y Uberto Stabile, está preparando un estudio sobre las posibilidades de colegiación y habilitación profesional que se han abierto a partir de la implantación del Grado de Gestión Cultural en las Universidades de Huelva y de Córdoba para el curso 2011-2012.

CARTAS AL DIRECTOR DE LA EPGPC Y AL PRESI-DENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA DE LA EPGPC (AHORA INSTITUTO ANDALUZ DE LAS ARTES Y LAS LETRAS)

En febrero se remitieron sendas cartas a **Francisco Fernández Cervantes**, ex-Director de la ex-EPGPC y a **Javier Rivera Rodríguez**, Presidente del Comité de Empresa de la EPGPC de la Consejería de Cultura, ya que llegó a nuestro conocimiento que en dicho organismo se estaba elaborando un Catálogo de Puestos de Trabajo. En las cartas se les explicó que GECA está trabajando para conseguir que la Profesión de "Gestor Cultural" forme parte de la Relación de Puestos de Trabajo, lo cual sería un avance de gran importancia de cara a la dignificación y profesionalización de los trabajadores y contribuiría de manera decisiva a la solvencia y fiabilidad de los estudios públicos que en los últimos años se están desarrollando sobre empleabilidad en el sector de la cultura, especialmente por parte de la Consejería de Cultura y por la de Innovación, Ciencia y Empresa.



ACTUALIDAD GECA: FEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES DE GESTORES CULTURALES

CONGRESO INTERNACIONAL DE LA GC EN EL MARCO EUROPEO

Así fue la cita histórica de la Federación Estatal de Gestores Culturales





Los días 5, 6 y 7 de noviembre tuvo lugar la celebración del Congreso Internacional de la GC en el Marco Europeo, organizado por FEAGC, con la ayuda del Ministerio de Cultura, Junta de Andalucía, Diputación de Almería y Ayuntamiento de El Ejido. Bajo el lema "Hacia nuevas pautas de política y gestión culturales para la UE en el siglo XXI", se dieron cita más de 550 congresistas y ponentes, con el fin de abordar la gestión de la cultura no sólo en sus aspectos específicos sino y especialmente en sus conexiones con el conjun-







Memoria gráfica de un congreso para la historia (esta pag y la siguiente) Fotos: Berto Cáceres

to de la sociedad: educación, economía, política, comunicación, mediambiente, salud, etc. Conferenciantes de diversa procedencia y de la talla de Edwin R. Harvey, Mary Ann de Vlieg, Xavier Greffe, Jean Pierre Deru, Margaret Lopes, José Luis Ben, Melva Claudio, Alexandra Uzelak, marcaron las líneas del debate internacional

Objetivos como iniciar la reflexión sobre un Plan Estratégico para la Cultura en la Unión Europea o como firmar una declaración de intenciones con el fin de crear la organización europea de gestores culturales y la organización mundial de la gestión cultural tomaron cuerpo en este Congreso, que, sin duda, va a marcar un hito histórico en el devenir de la cultura en un marco global.

Las conclusiones, que ya se pueden consultar en la web de la federación (www.federacion-agc.es), reflejan el intenso debate en torno a cómo debe abordarse la gestión cultural, con perspectivas nuevas, incluyendo el impacto de las nuevas tecnologías y teniendo siempre en cuenta la importancia de la participación ciudadana.

















XVII CONGRESO MUNDIAL DE INVESTIGACIÓN DE LA DANZA CID-UNESCO

Este Congreso está organizado conjuntamente por el Consejo Internacional de la Danza (CID-UNESCO) y la de Delegación CID-UNESCO España, en colaboración con la Comisión UNESCO-España, en co-organización las entidades locales, las Organizaciones No Gubernamentales, y el Ministerio de Cultura de España.

Hay que citar la colaboración de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC), siendo además socio institucional de la propia CID-UNESCO. Este evento estará dedicado especialmente a profesionales e instituciones del ámbito de la Danza de todo el mundo, siendo un ante todo un evento de participación que se celebrará del 1 al 5 de diciembre de 2010.

FEAGC CON LA SECRETARIA GENERAL DE EMPLEO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO

Ana Velasco y Rafael Morales Astola, Secretaria General y Presidente de FEAGC respectivamente, asistieron a una reunión con Manuel Casero Nuño. Jefe de Gabinete de la Secretaria General de Empleo del Ministerio de Trabajo. El motivo de la cita era solicitar la inclusión del epígrafe de "gestor cultural" en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), una reivindicación ya clásica de nuestra Federación y de sus asociaciones integrantes. La respuesta de Manuel Casero fue absolutamente positiva en todo momento, emplazándonos a realizar una petición formal por escrito, que él mismo trasladará oportunamente al Servicio Público de Empleo e indicando que incluso podría resolverse en breve, ya que es de justicia que los gestores culturales contemos con nuestro epígrafe propio, de cara tanto a nuestro reconocimiento profesional como a la realización de estudios fiables sobre empleabilidad, etc., del sector desde el punto de vista laboral.

CONVENIO FEMP-FEAGC

La Comisión de Cultura de la FEMP dio su visto bueno al convenio con la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales-FEAGC, el 27 de noviembre. Ahora, el documento pasará a los Servicios Jurídicos y posteriormente a la Comisión Ejecutiva. Con ello culminaría un proceso que se inició con mucho entusiasmo bajo la Presidencia de **Elena Mendlevicz** en FEAGC y que puede suponer un paso más en la institucionalización de la Federación ante el sector

PRESENTACIÓN FEAGC EN MASTER INDUSTRIAS CINE-MATOGRAFICAS

El pasado 24 de noviembre, Rafael Morales Astola. Presidente de FEAGC, dio una conferencia en el Máster de Gestión de Industrias Cinematográficas, organizado por la Universidad Carlos III. Gloria Camarero, Directora del Máster, expresó su propósito de que el programa docente se encuadre en el conjunto general del sector de la gestión cultural. Por ello, la invitación a FEAGC implicaba fundamentalmente ofrecer una panorámica del sector en España y los provectos internacionales de carácter asociativo que actualmente están en marcha. La experiencia va a suponer sin duda un aliciente para ampliar las relaciones de FEAGC con el ámbito universitario, en pro de un mayor reconocimiento profesional de los gestores culturales v su compromiso con una formación reglada de alta calidad.

JD Y ASAMBLEA

El sábado 9 de enero tuvo lugar la primera reunión de Junta Directiva y la primera asamblea de FEAGC del año 2010. En ambos encuentros se valoró positivamente el impacto del Congreso de El Ejido especialmente en el sector de la cultura, se analizaron las numerosas gestiones realizadas en 2009 (con el Ministerio de Cultura, de Educación, el INAEM, la FEMP, Escenium, Mercartes, etc.) y se abordó el Plan FEAGC 2010, que recoge las propuestas de Junta Directiva de cara al nuevo año. Esta propuesta abarca acciones a nivel estatal (Ministerios de Cultura, de Trabaio y de Economía y Hacienda, Universidades del Estado) v a nivel internacional (AECID. Organización Mundial de la Gestión Cultural, Organización Europea de Gestores Culturales. etc.).

En cualquier caso, cualquier acción (estatal o internacional) que se acometa como FEAGC siempre se llevará a cabo con el propósito de sumar apoyos a los objetivos que justifican y dan sentido a su existencia, los cuales se explicitan en la propuesta del Plan FEAGC 2010:

√ AVANZAR, en el marco del reconocimiento profesional de los gestores culturales, en la regulación de las figuras del "gestor cultural" (para los trabajadores) y de "gestión cultural" (para las empresas) a través de los organismos públicos vinculados a Trabajo y a Economía y Hacienda, respectivamente.

√ AVANZAR, en el marco de cubrir las necesidades y demandas formativas de los profesionales de la gestión cultural, en la regulación de la formación universitaria en GC.

FEAGC EN LA PRESENTACIÓN OFICIAL DE MERCARTES 2010

El jueves 5 de noviembre se celebró una reunión del Comité Ejecutivo de Mercartes en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla. Se dio la bienvenida a la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales como integrante del Comité Organizador y se valoró de forma muy positiva la incorporación del sector de la Gestión Cultural al Comité de Organización, ya que aportará una nueva perspectiva integral de los procesos culturales

A continuación se constituyó el Comité Organizador, formado por José Manuel del Río (Fibes), Inés Novales (FIBES), Jesús Cimarro (FAETEDA), Sergio Casado (FAETEDA), Jesús Miguel Pérez y Alicia Roldán (LA RED), Maribel Sagrera (representando a FEAGC) y Jaume Colomer (Comisario). Los miembros del Comité aportaron ideas para el "Anteproyecto de Contenidos", que deberá presentar el comisario en la próxima reunión. Se decidió la necesidad de contratar una Agencia de Comunicación para el evento y se fijaron las líneas para un calendario de trabajo que se concretará por el comisario. Posteriormente, el calendario pasará para su consenso al resto de los miembros.

Se cerró la sesión de trabajo con una visita a la obras de ampliación del recinto de Fibes, acompañados de **Felipe Luis Maestro**, Director Gerente de Fibes, en donde nos mostraron el proceso de construcción de un gran espacio escénico con capacidad para 3.000 personas y "con un equipamiento dotado para la celebración de grandes representaciones de Artes Escénicas."

EL INAEM INVITA A LA FEDERACIÓN A SU FORO DE DANZA

Tina Codina (Associació de Professionals de la Gestió Cultural de les Illes Balears) acudió en representación de FEAGC al Foro de Danza organizado por el INAEM los días 2 y 3 de noviembre en Tenerife.

El INAEM presentó los documentos de trabajo y manifestó su apuesta por dar soporte a la danza tanto en la promoción, la creación de públicos cómo en la dotación de recursos al sector, que debe tener un tejido asociativo fuerte para poder tener unos interlocutores válidos.

Se dividieron los participantes en dos mesas de trabajo para revisar los documentos. Un grupo analizó el mapa de operadores de la danza, presentado por el portal www.danza.es. El segundo grupo analizó el texto del Plan General de la Danza.

Entre las conclusiones de la primera mesa, destacan: cambiar el nombre por "Guía de operadores de la danza", separar el acceso a los apartados profesional y amateur, cambiar el nombre del apartado "revistas" por "publicaciones", incorporar compañías españolas que estén fuera de España, establecer un sistema de actualización de los datos, proponer un sistema de "embajadores" autonómicos cómo contacto de cada comunidad en la actualización de los datos.

Entre las conclusiones de la segunda:

√ Se plantea no publicar los documentos de trabajo junto al plan general, ya que se ha comentado que algunos documentos son parciales y poco fiables. Sin embargo, se propone que el plan recoja las fuentes consultadas para su elaboración (listado de links).

√ DT1: Tiene que ser accesible. Se propone recuperar el documento original (más extenso que el que se envió) y publicarlo en la web danza.es. Se pueden ir añadiendo otros documentos que vayan surgiendo y que tengan interés.

 $\sqrt{\,\mathrm{DT2:}}$ Lo que nos aporta es que no hay suficiente información del sector de la danza. Los datos no son fiables y por ello se decide no subirlo a la web danza.es. Es muy importante disponer de datos fiables y estadísticas para el estudio y valoración de la evolución del sector.

√ Se repasa todo el texto y se modifican los puntos que el grupo de trabajo considera que necesitan una mayor explicación, se eliminan puntos que se considera que no deben estar o bien se añaden nuevos puntos.

El INAEM facilitará el documento final.

Las aportaciones de la Federación Estatal de Gestores Culturales que se tuvieron en cuenta en el documento fueron:

 $\sqrt{\text{Añadir la palabra "formación" en los objetivos generales del plan.}$

√ Añadir al sector de la gestión cultural en el punto 6 (que se refiere al sistema de producción), concretamente en el punto 6.1, que queda de la siguiente manera:

> "Apoyar el desarrollo empresarial, a través de la formación de expertos en gestión y producción de danza, el asesoramiento a compañías y artistas y la cooperación inter-autonómica e internacional"

De esta manera, la figura del gestor cultural consta en el documento no sólo en el punto 2 (que se refiere a la promoción del sector), sino que aparece cómo una parte del sistema de producción.

De la intervención del Director General del INAEM podemos extraer las siguientes consideraciones:

√ Se compromete a presentar el Plan General de la Danza a la Ministra de Cultura en la reunión sectorial, al Ministerio de Educación, al Ministerio de Hacienda y Seguridad Social, a la Propiedad Intelectual y a la Federación de Municipios. El documento se editará en breve, pero para tenerlo cuanto antes se hará difusión digital.

 $\sqrt{\text{Para dar respuesta a las necesidades del sector propone que se constituya una comisión de seguimiento.}$

√ En cuanto a la necesidad de que sobrepase cualquier cambio político y vaya más allá de ciclos electorales, aboga por un imperativo moral que sobrepase formaciones políticas, aunque no descarta la posibilidad de tener algún apoyo legal que lo garantice.

√ Propone la redacción de un decálogo de medidas básicas con una temporalización que sirva de guía para el cumplimiento del Plan.

√ El Plan tiene que ser el mecanismo de relación entre la administración pública y el sector de la danza.

√ Necesidad de armonizar las acciones con el marco legal de a administración y tener en cuenta el límite del INAEM en las acciones directas con las comunidades autónomas.

 $\sqrt{}$ Se remarca que todo está sujeto a la coyuntura económica, por lo que algunas acciones se deberán realizar más adelante.

CONGRESO DE VALENCIA

José Luis Melendo, Vicepresidente de FEA-GC, pronunció una conferencia en el Congreso de Valencia, organizado por el Servicio de Asistencia y Recursos Culturales (SARC) de la Diputación de Valencia, y dedicado a la plusvalía de la cultura. FEAGC pudo participar en dicho evento gracias a las gestiones realizadas por la Asociació de Gestors Culturals del País Valencià (AGCPV), presidida por Francesc González. Con ello, nuestra organización pudo expresar su visión sobre las relaciones de la cultura y el desarrollo económico, así como contribuir a la difusión de nuestra organización en la comunidad autónoma de Valencia.

SE FIRMA EL CONVENIO CON LA REVISTA G+C.

En el mes de diciembre de 2009, se ha firmado un acuerdo de colaboración entre la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC) y la empresa editora de la revista de gestión y cultura G+C.

Fruto de este acuerdo de colaboración, se podrá aplicar un descuento del 5% en la suscripción a G+C, revista de gestión y cultura, a todos los miembros de las asociaciones federadas a la FEAGC que lo soliciten. Además, la empresa editora de la revista G+C, ofrecerá un descuento de un 25% en publicidad sobre los precios de tarifa de publicidad en la revista física a todos los miembros de las asociaciones federadas.

EN EL COMITÉ ORGANIZADOR DE MERCARTES 2010

El Comité Organizador de Mercartes 2010, se reunió el 26 de abril en Madrid. Entre los asistentes estaban: Jesús Cimarro (FAETEDA), Joan Muñoz (FAETEDA), Alicia Roldán (LA RED), Isabel Pérez (LA RED), Jesús Miguel Pérez (LA RED), Emilio Recio (COFAE), Inés Novales (FIBES), Alejandro Gómez (FIBES), José Luís Melendo (FEAGC), Jesús Campos (AAT), Jaume Colomer (Comisario). Entre los tema tratados destacan:

La confirmación de la mayoría de CCAA para asistir: Extremadura, Euskadi, Catalunya, Canarias, Aragón, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla y León, etc. Con Madrid hay reunión en breve para tratarlo, y con Valencia se está pendiente de fijar fecha.

Se concreta que la sesión informativa sobre ferias internacionales de artes escénicas contendrá los siguientes elementos: Presentación del Mapa Internacional de Ferias de Artes Escénicas, por parte de COFAE; y Presentación de un estudio realizado por la Universidad de Deusto sobre las ferias de AF.

En relación al Foro de los negocios se acuerda realizar inscripción previa y limitar el número de asistentes a 150 para garantizar una relación personalizada. Si hay más demanda, se buscarán alternativas como la realización de sesiones simultáneas. Hay que buscar un equilibrio entre programadores y productores.

Se confirma el interés de presentar Mercartes en las ferias de Huesca, Palma del Río y Tàrrega. Para ello se cuenta con los trípticos y con carpetas de presentación en las que se pueden incluir documentos con información específica (FIBES enviará una muestra de estas carpetas). También se dispone del fondo con la imagen corporativa que se utilizó en Albacete. COFAE hará gestiones para concretar el momento adecuado para las presentaciones. Cada presentación irá a cargo de dos miembros del Comité, uno del sector público y otro del sector privado, y para ello se informará al comisario de la intención de asistir a las ferias indicadas.

FEAGC EN LA AGENCIA ESPAÑOLA PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO (AECID)

El viernes 8 de enero, Ana Velasco, Juan A. Jara y Rafael Morales Astola, se reunieron con Carlos Alberdi, Director General de la Agencia Española para la cooperación Internacional y el Desarrollo (AECID). Esta reunión fue muy fecunda. Carlos Alberdi mostró un gran interés por el proceso que está poniendo en marcha nuestra red con amigos iberoamericanos de la gestión cultural y valoró la importancia de lo personal y lo presencial en la misma. Por ello, va a apoyar un proyecto que va a presentar la federación, gracias al cual podremos poner en marcha

dos recursos importantes: un portal web específico para la internacionalización del movimiento asociativo de la gestión cultural y un servicio de administración y gestión de dicho portal.

Siguiendo con la reunión, la AECID va a propiciar la presencia de FEAGC en el Campus Euroamericano, que tendrá lugar en este año en Canarias. Incluso, va a disponer de recursos económicos para el traslado de nuestros invitados iberoamericanos de Chile, Uruguay, Colombia, Argentina, Méjico y Nicaragua.

EPÍGRAFE "GESTIÓN CULTURAL" PARA EM-PRESAS CULTURALES

Tras el contacto fallido con el Presidente de la Comisión de Cultura, el Alcalde de Soria, Carlos Martínez, los compañeros de AGETEC, con Luís Lozano a la cabeza, y Ana Velasco, nuestra Secretaría General, están intentando lograr una posibilidad de comunicación con el propio Presidente de la FEMP, el Alcalde de Getafe Pedro Crespo. El propósito de esta reunión es reactivar el proceso que nos lleve a la firma del convenio entre FEMP y FEAGC y sumar apoyos a la regulación laboral y empresarial del sector

FEAGC Y LA COMI-SIÓN DE CULTURA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

José Andrés Torres Mora, portavoz de la Comisión de Cultura del Congreso de los Diputados se reunión con Ana Velasco y Rafael Morales Astola, en representación de FEAGC. Tuvimos la oportunidad de llevarle las propuestas que la Federación ha elaborado a principios de enero a partir de los trabajos y conclusiones del Congreso Internacional de la Gestión Cultural celebrado en El Ejido (Almería). Igualmente se trataron otros temas de interés para FEAGC y ante los que el diputado se encontró altamente receptivo: la regulación universitaria en gestión cultural, la regulación laboral y empresarial del sector y la importancia de que se dé un encuentro entre la Ministra de Cultura y FEAGC. Por otro lado, le explicamos el evento que estamos organizando para este año en Madrid: la Conferencia Estatal del Sector Profesional y Empresarial de la Cultura.

NUEVA CARTA ENVIADA AL MINISTERIO DE TRABAJO PARA REGULAR EL SECTOR

FEAGC ha vuelto a enviar una carta al Ministerio de Trabajo para reanudar los contactos encaminados a la regulación laboral del sector, especialmente en lo que se refiere al epígrafe de "gestor cultural" para nuestros profesionales. Reproducimos aquí la carta enviada:

El 16 de junio de 2009 le escribimos una carta en la cual le expresábamos nuestro deseo de tener una cita con usted por el siguiente motivo: iniciar un proceso de reconocimiento profesional del gestor cultural en España. Recibimos la respuesta de su Ministerio en el mes de julio de 2009, en la que amablemente nos emplazaba a una futura reunión con el Subsecretario, en función de su agenda lógicamente.

En noviembre pasado, FEAGC celebró el Congreso Internacional de la Gestión Cultural, con más de 80 ponentes y más de 500 congresistas. En dicho evento, se ha vuelto a poner de relieve la necesidad de iniciar con el ministerio de Trabajo un proceso que lleve a lograr avances en el reconocimiento profesional de la gestión cultural.

Consideramos que, siendo manifiestamente la cultura un sector económico pujante y resistente a la crisis, con un nivel de empleabilidad importante, es crucial dar pasos nuevos en este sentido.

2006 (1.523)2007 (9.553)2008 (7.562)

Lograr que exista el epígrafe de "gestor cultural" para los trabajadores en el INEM es condición insoslayable para una adecuada regulación laboral, que además redundará en la fiabilidad de los datos económicos que se puedan ofrecer al respecto en los estudios realizados por las administraciones públicas. Igualmente, será de gran utilidad para abordar planes presentes y futuros para el sector. Poniéndonos una vez más a su disposición para cuantas aclaraciones estime oportunas y animándole a que podamos reconsiderar la situación actual a la que hacemos referencia, quedamos a la espera de sus noticias.

II JORNADAS NACIONALES DE DIRECTORES DE EVENTOS CULTURALES Y DE COLECTIVI-DADES TERRITORIALES EN TOULOUSE

El 6 y 7 de mayo, tuvo lugar en Toulouse las II Jornadas Nacionales de Directores de Asuntos Culturales, que es el término que se emplea en Francia para los gestores culturales. FEAGC estuvo invitada
entre los ponentes. El 6 de mayo **Rafael Morales Astola** expuso los objetivos y acciones de nuestra
Federación; igualmente pudo explicar la forma de funcionamiento y los elementos estructurales de
nuestra organización. Al día siguiente, la mañana se dedicó íntegramente a debatir la necesidad de
una Federación Francesa de Asociaciones de Directores de Asuntos Culturales. Fue unánime la idea
de seguir nuestro modelo español. Además, hay que destacar del evento el impulso general de los
asistentes a la iniciativa de crear una Federación Europea de Gestores Culturales y una Organización
Mundial de la Gestión Cultural. Estas Jornadas en Toulouse han servido, entre otras muchas cosas,
para estrechar lazos de cooperación entre los gestores culturales de Francia y de España.

FEAGC EN EL FORO EUROPEO DE INDUSTRIAS CULTURALES

El 29 y 30 de marzo tuvo lugar en Barcelona el Foro Europeo de Industrias Culturales, organizado en el marco de la Presidencia de la Unión Europea por parte del Gobierno de España. Ministros, directores generales, representantes de organizaciones empresariales del sector de la cultura y profesionales de la gestión cultural participaron tanto en sesiones plenarias como en paneles específicos.

En representación de FEAGC, estuvo su Presidente Rafael Morales Astola. Fue destacable la breve intervención de E. Punset, que reflexionó principalmente sobre los nuevos límites de la libertad humana para cambiar la vida y la importancia de que Internet y sus potencialidades intercomunicativas y sociales no queden en propiedad de ninguna institución, sea a nivel estatal o internacional.

Los paneles versaron sobre multitud de temas. FEAGC estuvo en aquellos dedicados al perfil profesional en las industrias culturales y a las relaciones entre creatividad e industrias culturales en el desarrollo territorial. La primera dio demasiadas vueltas sobre las dificultades para establecer criterios estables, aunque la aportación principal de FEAGC se centró en afirmar la

idoneidad de incluir en el perfil competencias y conocimientos en derecho, economía y humanidades.

En el panel de creatividad e industrias culturales en el desarrollo territorial, se desarrolló en abundancia la idea de que hay que mejorar la implantación de las industrias culturales en las ciudades en sintonía con la Agenda 21 de la Cultura. Por nuestra parte, hicimos hincapié en los ayuntamientos pequeños y especialmente en los rurales, donde se están asentando cada vez más empresas culturales.

Interesante fue la exposición final de los ministros y ministras europeos sobre sus respectivas políticas. Merece especial mención los aplausos que arrancó el Ministro de Cultura alemán al proclamar que no hay política europea sin cultura europea y que en tiempos de crisis la cultura debe por lo tanto recibir más apoyo económico que nunca. La ministra belga desgranó algunas medidas que adoptaron en su país de cara a las industrias culturales, tales como una financiación por debajo del interés de mercado a través de empresas públicas, una fiscalidad reducida y apoyos en el uso de las nuevas tecnologías.

FORMAS 2010

Juan A. Jara y Rafael Morales Astola, Vicepresidente de GECA por Andalucía Occidental y Presidente de GECA, respectivamente, asistieron a FORMAS 2010, una feria de cultura que tiene lugar en Tavira (Portugal) y que ha decidido en esta edición darle un mayor protagonismo a la gestión cultural. Por ello, en su programa de actos ha incluido un debate sobre asociacionismo en gestión cultural, así como una mesa de reflexión sobre proyectos culturales. A lo largo del debate se desgranaron reflexiones sobre la utilidad de la Asociación Ibérica de Gestores Culturales (AIGC) y la importancia de crear una Federación Portuguesa de Asociaciones de Gestores Culturales.

ENCUENTRO DE IN-TERLOCAL EN ALMA-DA (PORTUGAL)

Juan Antonio Jara, como representante de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales-FEAGC, asistió al Encuentro de Interlocal en Almada (Portugal). Más de 20 países de Iberoamérica estuvieron reflexionando sobre ciudadanía v cultura, así como sobre políticas culturales con un enfoque internacional. En este sentido, Jara desgranó las ideas que constituyen el ambicioso proyecto que se activó en el Congreso Internacional de la Gestión Cultural en el Marco Europeo celebrado en El Eiido (Almería) y que se resuelve en la creación de una Organización Mundial de la Gestión Cultural. El interés de los asistentes se va plasmar en breve en un aumento de las adhesiones.

MUJERES EN ARTES VISUALES (MAV)

El viernes 8 de enero. Juan A. Jara v Rafael Morales se reunieron con la Presidenta de Mujeres en las Artes Visuales, Rocío de la Villa. El obietivo era buscar fórmulas de colaboración entre ambas asociaciones, dándole especial importancia al ámbito de la gestión de las artes plásticas, exposiciones. centros de arte, etc. Se va a establecer un canal de cooperación puntual, aunque tal vez se formalice en la petición por parte de MAV de ingresar en FEAGC como observador transitorio. Principalmente, se trataron dos temas: orígenes y desarrollo de la gestión cultural como oficio y como profesión y una panorámica del sector en la actualidad. Asimismo, se abogó por la reactivación de la GESCAN. la Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural en las Islas Canarias.

MONOGRÁFICO: Formación Universitaria, Colegio profesional y Habilitación profesional

FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN GESTIÓN CULTURAL EN ESPAÑA

Una visión general



CENTRO	TÍTULO	
ANDALUCÍA		
GRANADA-Universidad de Granada	III MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN CULTURAL	
MÁLAGA-Universidad de Málaga	MASTER OFICIAL EN DESARROLLOS SOCIALES DE LA CULTURA ARTÍSTICA 09-10	
SEVILLA-Universidad de Sevilla	III MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN CULTURAL	
SEVILLA-Universidad de Sevilla	MASTER EN GESTION CULTURAL 09-10	
JAEN-Universidad de Jaén	EXPERTO UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE INDUSTRIAS CULTURALES	
SEVILLA-Universidad Pablo de Olavide	DOCTORADO Y DIPLOMA DE ESTUDIOS AVANZADOS 2009-2010. HISTORIA DEL ARTE Y GESTIÓN CULTURAL EN EL MUNDO HISPÁNICO.	
HUELVA	GRADO EN GESTIÓN CULTURAL (GRADO RECIÉN APROBADO)	
CÓRDOBA	GRADO EN GESTIÓN CULTURAL (GRADO RECIÉN APROBADO)	
ARAGÓN		
ZARAGOZA-Universidad de Zaragoza	III MASTER EN GESTIÓN DE POLÍTICAS Y PROYECTOS CULTURALES	
ZARAGOZA-Universidad de Zaragoza	MASTER OFICIAL EN GESTIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL 09-10	
ASTURIAS		
OVIEDO-Universidad de Oviedo	ESPECIALISTA EN GESTIÓN CULTURAL 09-10	
BALEARES		
MALLORCA-Universitat de les Illes Balears	MASTER OFICIAL EN PATRIMONIO CULTURAL: INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN 09-10	
MALLORCA-Universitat de les Illes Balears	MASTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN CULTURAL 09-10 CANARIAS	
CANARIAS		
TENERIFE-Universidad de La Laguna	MAESTRÍA EN MUSEOLOGÍA Y GESTIÓN CULTURAL 09-10	
TENERIFE-Universidad de La Laguna	CURSO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN CULTURAL 09-10	
CASTILLA LA MANCHA		
ALBACETE Universidad de Castilla - La Mancha	LICENCIATURA EN HUMANIDADES, ITINERARIO DE GESTIÓN SOCIOCULTURAL	
CASTILLA Y LEÓN		
SALAMANCA-Universidad de Salamanca	MBA EN EMPRESAS E INSTITUCIONES CULTURALES 09-10	
VALLADOLID-Universidad de Valladolid	MASTER UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN DE INDUSTRIAS CULTURALES 09-10	
CATALUÑA		
BARCELONA-Universitat Pompeu Fabra	DIPLOMA DE POSTGRADO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE INSTITUCIONES, EMPRESAS Y PLATA- FORMAS CULTURALES 10-11	
BARCELONA-Universitat Pompeu Fabra	DIPLOMA DE POSGRADO EN GESTIÓN DE EMPRESAS EN LA INDUSTRIA DE LA MÚSICA 10-11	
BARCELONA-Universitat Oberta de Catalunya	DIPLOMA DE POSGRADO EN SECTORES E INDUSTRIAS CULTURALES 10-11	
BARCELONA-Universitat Oberta de Catalunya	DIPLOMA DE POSGRADO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS CULTURALES UOC-UdG 10-11	
BARCELONA-Universitat de Barcelona	DIPLOMA DE POSTGRADO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS CULTURALES	

BARCELONA-Universitat de Barcelona	DIPLOMA DE POSTGRADO EN COOPERACIÓN Y GESTIÓN CULTURAL INTERNACIONAL	
BARCELONA-Universitat de Barcelona	DOCTORADO EN GESTIÓN DE LA CULTURA Y EL PATRIMONIO	
BARCELONA-Universitat Oberta de Catalunya	MASTER UNIVERSITARIO DE GESTIÓN CULTURAL, ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y DE INVESTIGACIÓN 09-10	
BARCELONA-Universitat Oberta de Catalunya	MASTER UNIVERSITARIO DE GESTIÓN CULTURAL, ORIENTACIÓN PROFESIONALIZADORA UOC- Udg-uib 09-11	
BARCELONA-Universitat de Barcelona	MASTER EN GESTION DE INSTITUCIONES Y EMPRESAS CULTURALES (PRESENCIAL) 09-10	
BARCELONA-Universitat de Barcelona	MASTER EN GESTION DE INSTITUCIONES Y EMPRESAS CULTURALES (DISTANCIA) 09-10	
BARCELONA-Universitat de Barcelona	MASTER OFICIAL EN GESTIÓN CULTURAL	
BARCELONA-Universidad Internacional de Cataluña	MASTER OFICIAL EN GESTIÓN CULTURAL	
GIRONA-Universitat de Girona	MASTER OFICIAL EN GESTIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL EN EL AMBITO LOCAL 09-10	
TARRAGONA-Fundación Universidad Rovira y Virgil	ESPECIALISTA UNIVERSITARIO EN GESTIÓN CULTURAL 09-10	
MADRID		
MADRID-Universidad de Alcalá	EXPERTO EN GESTIÓN DE INSTITUCIONES ARTÍSTICAS Y CULTURALES 09-10	
MADRID-Universidad de Alcalá	MASTER EN GESTIÓN CULTURAL 09-10	
MADRID-Universidad Complutense	MAGÍSTER EN GESTIÓN CULTURAL: MÚSICA, TEATRO Y DANZA 09-11	
MADRID-Universidad Carlos III	MASTER EN GESTIÓN CULTURAL	
MADRID-Universidad Francisco de Vitoria	ESPECIALISTA EN GESTIÓN CULTURAL.	
MADRID-Universidad Antonio de Nebrija	GRADO EN GESTIÓN CULTURAL	
MADRID-Universidad Antonio de Nebrija	GRADO EN TURISMO Y GESTIÓN CULTURAL	
MADRID-Universidad Antonio de Nebrija	GRADO EN GESTIÓN CULTURAL Y LENGUAS APLICADAS A LA COMUNICACIÓN Y AL MKT	
MADRID-Universidad Antonio de Nebrija	MASTER UNIVERSITARIO EN MERCADO DEL ARTE Y GESTIÓN DE EMPRESAS RELACIONADAS 09-10	
MADRID-Universidad Antonio de Nebrija	MBA EXECUTIVE EN DIRECCIÓN DE INDUSTRIAS CULTURALES	
MADRID-Instituto Universitario Ortega y Gasset	MASTER EN GESTIÓN CULTURAL: TURISMO, PATRIMONIO Y NATURALEZA 09-10	
MADRID-Universidad Europea de Madrid	MASTER LA FÁBRICA EN INGENIERÍA CULTURAL	
PAÍS VASCO		
BILBAO-Universidad de Deusto	MASTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PROYECTOS DE OCIO, CULTURA, TURISMO, DEPORTE Y RECREACIÓN 09-10	
C. VALENCIANA		
CASTELLÓN-Universitat Jaume I	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN CULTURAL DE SOCIEDADES MUSICALES 09-10	
VALENCIA-Universidad Cardenal Herrera-CEU	MASTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN CULTURAL 09-10	
VALENCIA-Universitat de València	MASTER OFICIAL EN GESTIÓN CULTURAL 09-10	
TELEFORMACIÓN		
UNED	EXPERTO EN GESTIÓN DEL MERCADO CULTURAL Y DEL OCIO 09-10	

LAS BASES DE UN PROYECTO PIONERO: MASTER EN GESTIÓN DE LA INDUSTRIA CINEMATOGRÁFICA. UNIVERSIDAD CARLOS III (MADRID)

Por Gloria Camarero Gómez

Gloria Camarero Gómez es directora del Máster en Gestión de la Industria Cinematográfica. Universidad Carlos III de Madrid. Es Doctora en Historia del Arte, Licenciada en Derecho y Profesora Titular de Historia del Arte / Historia del Cine en la citada Universidad.

El Máster en Gestión de la Industria Cinematográfica (www.uc3m.es/mgic), está en su primera edición. Es, por tanto, un postgrado nuevo que ofrece la singularidad de estudiar la Gestión de la Industria Cinematográfica en el marco más amplio de la Gestión Cultural.

La Gestión Cinematográfica es un apartado de la Gestión Cultural y todos sabemos que difícilmente se podrá ser un buen Gestor Cinematográfico sin ser un buen Gestor Cultural. Siempre tuve claro que la formación del Gestor Cinematográfico pasa por la formación del Gestor Cultural y, así, el programa cuenta con un modulo introductorio de 8 créditos ECTS que versa sobre los fundamentos de la Gestión Cultural, las Industrias y las Políticas Culturales.

En realidad, este postgrado amplia y concreta el mercado laboral del Gestor Cultural. Todos los programas universitarios de la Gestión Cultural contienen estudios sobre la Gestión del Patrimonio, del Audiovisual, de las Artes Escénicas, de la Edición, de los Museos, Exposiciones o Galerías de Arte. El

«El Máster en Gestión de la Industria Cinematográfica (www.uc3m.es/mgic) es un postgrado nuevo -está en su primera edición- que ofrece la singularidad de estudiar la Gestión de la Industria Cinematográfica en el marco más amplio de la Gestión Cultural»

Master en Gestión de la Industria Cinematográfica lo que ha hecho ha sido ampliar lo referente a la Gestión del Audiovisual en general y del Cine en particular, como Industria Cultural que es, y pasa a distribuirse en seis módulos que son, además del de Gestión Cultural, uno especifico de Empresa y Derecho con contenidos sobre la viabilidad de los

proyectos empresariales, la legislación que afecta al cine o a las empresas del sector, y los dedicados a los cuatro pilares básicos de la industria cinematográfica: producción, distribución, exhibición y promoción o marketing. Ofrece, por lo tanto, una formación global y, en ese sentido, viene a cubrir un vacío en los programas de postgrado nacionales e internacionales, los cuales tienden a centrarse sólo en alguno de los citados aspectos y no lo hacen desde la "gestión".

La carga docente se extiende a 68 créditos ECTS, distribuida en formación teórica y formación práctica. La formación teórica se imparte a lo largo de un curso académico (desde noviembre hasta julio), en horario de tarde, cuatro horas diarias, de lunes a jueves, y se concreta en clases magistrales, seminarios, talleres y mesas redondas. Participan más de ochenta profesores, procedentes de distintas lugares de España y del extranjero, y pertenecientes, en una proporción equilibrada, al mundo universitario y al mundo profesional. Y es que uno de los objetivos de este Máster ha sido aunar la formación acadé-

mica con la que aporta la experiencia laboral. Ello es también un valor añadido y fundamental porque se trata de un "título universitario de carácter profesional". La formación práctica tiene una carga docente de 10 créditos ECTS y transcurre con posterioridad a los estudios teóricos, es decir cuando los participantes ya han superado estos. Entonces deben realizar un mínimo de 250 horas de prácticas en una institución o empresa cinematográfica. Entre los organismos que ofrecen prácticas al Máster están filmotecas, productoras, distribuidoras, salas de exhibición y festivales nacionales e internacionales, porque ha sido objetivo prioritario abrir el programa fuera de nuestras fronteras y no limitar el futuro profesional de los alumnos al mercado nacional. Esta pretensión de proyección exterior está presente también en los contenidos temáticos, los cuales recogen constantes referencias a la legislación o a los mercados extranjeros, básicamente de la Unión Europea e lberoamérica.

«La Gestión Cinematográfica es un apartado de la Gestión Cultural y todos sabemos que difícilmente se podrá ser un buen Gestor Cinematográfico sin ser un buen Gestor Cultural. Por ello, este postgrado lo que hace es ampliar y concretar el mercado laboral para los gestores, como ya lo han hecho otros estudios antes (artes escénicas, edición patrimonio, museos...)»

En esta I edición del Máster, se ha llevado a cabo un riguroso proceso de selección y



se ha reducido el número de admitidos a 12. La decisión ha supuesto un gran esfuerzo económico, pero ha primado el que los candidatos tuviesen un perfil adecuado y la pretensión de mantener, en estos primeros años, la oferta de nuevos profesionales por debajo de la demanda real del sector. Todos son licenciados universitarios y mayoritariamente proceden de las carreras de Derecho, Humanidades, Empresariales, Económicas, Comunicación Audiovisual, Periodismo y Documentación. Un 58,3% son españoles y el 41,7% restante proceden de otros países, europeos (un 8,3%) y latinoamericanos (33,3%).

Nos ha sorprendido la escasa demanda que ha tenido el provecto entre los profesionales de la empresa audiovisual y de la Gestión Cultural. Se había contemplado la posibilidad contraria y creímos que sería factible reclutar alumnos con una experiencia laboral en esos campos, tuviesen o no estudios universitarios superiores. Por ello, el programa se adaptó en su momento y ofrece titulaciones diversas: Máster en Gestión de la Industria Cinematográfica para alumnos con estudios universitarios de grado superior: Especialista en Gestión de la Industria Cinematográfica para los que havan cursado estudios universitarios de grado medio y Experto en Gestión de la Industria Cinematográfica para los que carezcan de estudios universitarios, pero que acrediten haber realizado o estar realizando trabajo continuado en la Gestión Cultural o Cinematográfica. En las próximas ediciones habrá más becas para ese colectivo y se corregirá dicho deseguilibrio.

En resumen, las señas de identidad de este Máster y sus características más destacables son:

√ Vinculación con la Gestión Cultural.

√ Amplitud de los contenidos, que se extienden a todos los sectores de la Gestión de la Industria Cinematográfica (producción, distribución, exhibición y promoción o marketing), sin olvidar temas de Derecho y Empresa o de la Gestión Cultural, y le da un plus de excepcionalidad. No existe, actualmente, en el panorama universitario español ningún Máster Oficial ni Título Propio que afronte la Gestión de la Industria Cinematográfica desde la globalidad

√ Proyección exterior, que se materializa en un marco teórico con referencias internacionales y en un programa de prácticas en instituciones europeas, norteamericanas y latinoamericanas.

√ Contar con el soporte de instituciones y empresas de reconocido prestigio en el sector. Así,

«Los alumnos tienen que hacer un mínimo de 250 horas de prácticas entre los organismos como filmotecas, productoras, distribuidoras, salas de exhibición y festivales nacionales e internacionales, porque ha sido objetivo prioritario abrir el programa fuera de nuestras fronteras»

colaboran con el Máster: la Filmoteca Española, Cluster Audiovisual Escuela de Cinematografía y del Audiovisual de la Comunidad de Madrid y Kinépolis España. No son las únicas entidades colaboradoras. Contamos con el apoyo de otras entidades y asociaciones de profesionales, por ejemplo EGEDA (Entidad de Gestión de Derechos de los Productores Audiovisuales) o AITE (Asociación de Industrias Técnicas del Audiovisual Español). También con el del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía de Madrid, Filmotecas regionales, Festivales de Cine, numerosas productoras, distribuidoras y salas de exhibición, entre las que destacan, además del grupo Kinépolis, las salas Verdi o Renoir. Todas las ins-

tituciones y empresas citadas, y otros u otras, han apoyado la implantación del Máster y tienen presencia en el mismo.

√ Acuerdos con otros másters. Ello es también testimonio de la voluntad de proyección exterior que subyace en el proyecto. Así y de momento, la Universidad Carlos III de Madrid y la Universidad de Huelva tienen previsto firmar un Convenio Marco que vinculará, en principio, el Máster en Gestión de la Industria Cinematográfica de la Universidad Carlos III de Madrid y el Máster en Patrimonio Histórico y Natural de la Universidad de Huelva, perteneciente al Programa Oficial de Postgrado del Ministerio de Ciencia y Tecnología v con mención de calidad MCD2006-00475. dirigido por el Prof. Dr. José María Morillas Alcázar. El convenio permitirá la movilidad de profesores y de alumnos, así como la transferencia de los organismos que apoyan unos y otros estudios.

√ Patrocinio de asociaciones y entidades de la industria cinematográfica que garantizan becas y contratos de trabajo. Incrementarlos es prioridad absoluta del programa, que está muy orientado a facilitar el acceso al mundo laboral. Tiene, además, acuerdos con entidades para la búsqueda de empleo y la promoción profesional de los estudiantes. También es finalidad del mismo ayudar a los titulados en la creación de sus propias empresas.

En definitiva, el Máster en Gestión de la Industria Cinematográfica es un Master en "gestión" y no sobre las "técnicas del cine". Profundiza en una parcela de la Gestión Cultural que es la Gestión Cinematográfica. Se oferta como Titulo Propio de la Universidad Carlos III de Madrid y su objetivo fundamental es formar profesionales competitivos y altamente cualificados que satisfagan la demanda laboral en alza del sector y en las condiciones en las que se hace. Por ello, la amplitud y la actualidad de los contenidos, junto a la proyección nacional e internacional, constituyen bases de esta propuesta pionera.

NOCIONES GENERA-LES SOBRE LOS COLE-GIOS PROFESIONALES

Por Juan Antonio Estrada

Juan Antonio Estrada es un gestor cultural y abogado onubense. Trabaja en el Área de Cultura de la Diputación de Huelva, desde donde lidera proyectos tan importantes como el Festival de Teatro de Niebla. Es Vocal por Huelva en la Junta Directiva de GECA, asociación desde la que también desarrolla una intensa actividad asesora en materia jurídica.

■□ El presente artículo es un resumen de la ponencia sobre los colegios profesionales, presentada en las IV Jornadas de la profesión, celebradas el 23 de enero en Sevilla. Se intenta dar una visión general de los colegios profesionales, su regulación y las competencias que por ley se le otorga.

1.- Características principales

Con antecedentes claros en las organizaciones gremiales del medievo, los colegios profesionales son corporaciones de derecho público, amparadas por la Ley y reconocidas por el Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Como corporaciones de derecho público se caracterizan por (1):

- $\sqrt{\rm Ser}$ creadas por una norma o por un poder público, lo que les diferencia de las asociaciones.
- $\sqrt{}$ Están constituidas por un grupo definido de

personas: sus miembros.

 $\sqrt{\ }$ La condición de miembro se adquiere obligatoriamente por imposición de la ley en base a circunstancias objetivas que concurren en dichas personas, como el ejercicio de una actividad o la titularidad de ciertos bienes o derechos.

 $\sqrt{\text{Se}}$ le atribuyen el cumplimiento de unos fines

«los colegios profesionales son corporaciones de derecho público, amparadas por la Ley y reconocidas por el Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines»

- públicos, esta finalidad pública fundamenta la obligatoriedad de colegiación de sus miembros.
- √ Tiene autonomía propia, lo que conlleva
- a) Capacidad para elegir a sus cargos directivos por procesos electorales entre sus miembros.
- b) Capacidad de dictar sus propias normas.
- c) Autogobierno y administración propia, incluyendo un régimen económico propio.
- $\sqrt{}$ Tienen encomendado el reconocimiento y defensa de una esfera de intereses propios.

Ahora bien, es doctrina del Tribunal Constitucional que estas corporaciones sectoriales mantienen una dualidad en su funcionamiento. Los colegios realizan una serie de actividades sometidas al derecho público (de servicio público e interés general), y otras de orden privado, restringidas a su relación interna con los colegiados, y que carecen de toda eficacia externa o pública. Esta faceta privada de los colegios está sometida al Derecho Civil.

2.- La regulación de los colegios profesionales

Como primera norma, por su jerarquía, debemos atender a la Constitución española, que en su artículo 36 establece que:

"La Ley regulará las peculiaridades propias del régimen jurídico de los Colegios Profesionales y el ejercicio de las profesiones tituladas. La estructura interna y el funcionamiento de los Colegios deberán ser democráticos."

Es pues una ley, la 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, la que regula el funcionamiento de estas entidades de derecho público. Lo curioso es que esta norma es anterior a la aprobación de la Constitución, y ha debido ser adecuada a la misma por normas posteriores (hasta en seis ocasiones), que al tiempo de ir modificando su redacción inicial de 1974,

han ido estableciendo qué artículos del texto tienen el carácter de básico (es decir no pueden ser alterado por ninguna norma autonómica).

3.- Las funciones de los colegios profesionales

El artículo 5 de la Ley 2/1974 recoge las funciones de los colegios profesionales. Analizándolas, éstas podrían clasificarse en cuatro grupos:

- a) Ordenación del ejercicio de la profesión.
- b) Representación exclusiva de la profesión.
- c) Defensa de los intereses profesionales de los colegiados.
- d) La protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados.

Vamos a proceder a definir los puntos esenciales de cada uno de estas funciones.

a) Ordenación del ejercicio de la profesión.

h. Facilitar a los Tribunales, conforme a las leyes, la relación de colegiados que pudieran ser requeridos para intervenir como peritos en los asuntos judiciales, o designarlos por si mismos, según proceda.

- i. Ordenar en el ámbito de su competencia la actividad profesional de los colegiados, velando por la ética y dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos de los particulares y ejercer la facultad disciplinaria en el orden profesional y colegial.
- k. Procurar la armonía y colaboración entre los colegiados, impidiendo la competencia desleal entre los mismos.
- I. Adoptar las medidas conducentes a evitar el intrusismo profesional.
- n. Resolver por lado, a instancia de las partes interesadas, las discrepancias que puedan surgir sobre el cumplimiento de las obligaciones dimanantes de los trabajos realizados por los colegiados en el ejercicio de la profesión.
- q. Visar los trabajos profesionales de los colegiados en los términos previstos en el artículo 13



«El sistema de los colegios profesionales ha recibido múltiple críticas, básicamente por dos motivos: Por existir una colisión entre normas constitucionales y/o por darse frecuentemente una desconexión entre la profesión y la titulación para acceder al colegio profesional que la regula.»

t. Cumplir y hacer cumplir a los colegiados las Leyes generales y especiales y los Estatutos profesionales y Reglamentos de Régimen Interior, así como las normas y decisiones adoptadas por los Órganos colegiales, en materia de su competencia.

b) Representación exclusiva de la profesión.

- b. Ejercer cuantas funciones les sean encomendadas por la Administración y colaborar con ésta mediante la realización de estudios, emisión de informes, elaboración de estadísticas y otras actividades relacionadas con sus fines que puedan serles solicitadas o acuerden formular por propia iniciativa.
- c. Ostentar la representación que establezcan las leyes para el cumplimiento de sus fines. d.
 Participar en los Consejos u Organismos consultivos de la Administración en la materia de competencia de cada una de las profesiones.
- e. Estar representados en los Patronatos Universitarios
- f. Participar en la elaboración de los planes de estudio e informar las normas de organización de los Centros docentes correspondientes a las profesiones respectivas y mantener permanente contacto con los mismos y preparar la información necesaria para facilitar el acceso a la vida profesional de los nuevos profesionales.
- g. Ostentar en su ámbito la representación y defensa de la profesión ante la Administración, Instituciones, Tribunales, Entidades y particulares, con legitimación para ser parte en cuantos litigios afecten a los intereses profesionales y ejercitar el derecho de petición, conforme a la Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 1 de esta Ley.
- m. Intervenir, en vía de conciliación o arbitraje, en las cuestiones que, por motivos profesionales, se susciten entre los colegiados.
- o. Informar en los procedimientos judiciales o administrativos en que se discutan honorarios profesionales.

c) Defensa de los intereses profesionales de los colegiados.

- j. Organizar actividades y servicios comunes de interés para los colegiados, de carácter profesional, formativo, cultural, asistencial y de previsión y otros análogos, proveyendo al sostenimiento económico mediante los medios necesarios.
- p. Encargarse del cobro de las percepciones, remuneraciones u honorarios profesionales cuando el colegiado lo solicite libre y expresamente, en los casos en que el Colegio tenga creados los servicios adecuados y en las condiciones que se determinen en los Estatutos de cada Colegio.
- r. Organizar, en su caso, cursos para la formación profesional de los postgraduados.
- s. Facilitar la solución de los problemas de vivienda de los colegiados, a cuyo efecto, participarán en los Patronatos oficiales que para cada profesión cree el Ministerio de Vivienda.
- x. Cuantas otras funciones redunden en beneficio de los intereses profesionales de los colegiados.

d) La protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados.

- a. Cuantas funciones redunden en beneficio de la protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados.
- u. Atender las solicitudes de información sobre sus colegiados y sobre las sanciones firmes a ellos impuestas, así como las peticiones de inspección o investigación que les formule cualquier autoridad competente de un Estado miembro de la Unión Europea.

Quizás la característica más conocida del ejercicio de la facultad de ordenación de la profesión ha sido el establecimiento de barreras de acceso o de entrada al ejercicio profesional. Se ha hecho mediante dos actuaciones, la exigencia de titulación (2) (y/o la exigencia de colegiación (3) y las limitaciones al libre ejercicio. De hecho el artículo 3 de la Ley 2/1974 recoge que es "requisito

«Una lev catalana de 2006 dio pie en esa comunidad a la creación de la novedosa fórmula de las asociaciones profesionales, entidades que también velan por los intereses de un sector profesional concreto v sirven iaualmente de interlocución con las instituciones. Esta fórmula fue creada por la falta de homogeneidad del panorama de la colegiación profesional, dando pie a un sistema dual, colegios/asociaciones»

indispensable para el ejercicio de las profesiones hallarse incorporado al Colegio Profesional correspondiente cuando así lo establezca una Lev estatal."

En el año 2008 la Comisión Nacional de la Competencia (4) emitió un informe sobre el sector de servicios profesionales y los colegios profesionales (5), en el que ponía de manifiesto la necesidad de limitar determinadas competencias y actuaciones de su funcionamiento interno, al suponer una alteración, no siempre justificada, de las normas de la competencia.

En este marco, la Ley 25/2009 de modificación de diversas Leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio (conocida como ley ómnibus) recoge trece modificaciones sustanciales (diez artículos y tres disposiciones adicionales) de la ley de colegios profesionales, entre ellas la de la obligación universal de la colegiación. En la disposición transitoria cuarta se establece:



En el plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley que determine las profesiones para cuyo ejercicio es obligatoria la colegiación.

Es interesante el ejemplo que el legislador usa para saber por dónde irá la regulación que limite el carácter obligatorio de la colegiación:

Dicho Proyecto deberá prever la continuidad de la obligación de colegiación en aquellos casos y supuestos de ejercicio en que se fundamente como instrumento eficiente de control del ejercicio profesional para la mejor defensa de los destinatarios de los servicios y en aquellas actividades en que puedan verse afectadas, de manera grave y directa, materias de especial interés público, como pueden ser la protección de la salud y de la integridad física o de la seguridad personal o jurídica de las personas físicas.

Hasta la entrada en vigor de la mencionada Ley se mantendrán las obligaciones de colegiación vigentes.

4.- La creación de los colegios profesionales

Según establece el artículo 4 de la Ley 2/1974 la creación de Colegios Profesionales se hará mediante Ley, a petición de los profesionales interesados.

La comunidad andaluza aprobó en diciembre del 2006 el decreto 216/2006 que establece el Reglamento de Colegios Profesionales de Andalucía. En su artículo 1 establece que

"...el procedimiento de creación de nuevos colegios profesionales se iniciará a solicitud de las personas que, como mínimo, constituyan la mitad más una del total que ejerzan la profesión, que estén domiciliadas como tales en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y que cuenten con la titulación académica oficial requerida para el ejercicio de la profesión que se pretende tenga carácter colegiado. "

5.- Críticas al sistema colegial

El sistema de los colegios profesionales ha recibido múltiple críticas, algunas de ellas provenientes de altas instancias del Estado (como es el Tribunal Constitucional). Resumiendo, las críticas podríamos englobarlas en dos grupos:

 $\sqrt{\text{Por existir una colisión entre normas constitucionales}}$.

 $\sqrt{\text{Por darse frecuentemente una desconexión entre la profesión y la titulación para acceder al colegio profesional que la regula.}$

La colisión de normas se da entre el artículo 36, que como hemos visto anteriormente habla de peculiaridades propias de los Colegios profesionales (al amparo de esta singularidad se ha permitido el establecimiento de barreras de acceso al ejercicio de una profesión) y los artículos 22, que recoge la libertad de asociación (que conlleva también el derecho a no asociarse), el 35, que establece la libre elección de profesión u oficio, y el artículo 38, que fija la libertad de empresa (y por ende la libertad de competencia). Admitiendo esta colisión es doctrina del Tribunal Constitucional que cualquier limitación de estos preceptos constitucionales debe realizarse de forma restrictiva y fundamentada. Así en la sentencia 194/1998 vino a decir:

"El legislador, al hacer uso de la habilitación que le confiere el artículo 36 CE deberá hacerlo de forma tal que restrinja lo menos posible y de modo justificado, tanto el derecho de asociación (artículo 22) como el del libre elección profesional y de oficio (artículo 35) y que al decidir, en cada caso concreto, la creación de un Colegio Profesional, haya de tener en cuenta que, al afectar la existencia de éste a los derechos fundamentales mencionados, sólo será constitucionalmente lícita cuando esté justificada por la necesidad de servir un interés público".

La Comisión Nacional de la Competencia aprecia falta de rigor a la hora de justificar esta limitación ya que, hasta la fecha, se ha supuesto el interés público a todos los colegios por el mero hecho de serlos. Fruto de esta línea crítica se redacta la disposición transitoria cuarta de la Ley 25/2009 (ley ómnibus a la que se ha hecho mención con anterioridad) que supone la ruptura de colegiación obligatoria y universal.

La segunda crítica viene por la desconexión cada vez más patente entre la titulación que se exige para ingresar en los colegios profesionales y la profesión que dicen representar. El informe del 2008 de la Comisión Nacional de la Competencia puso en relieve esta desconexión indicando que

"...existen Colegios no claramente ligados a una o varias titulaciones superiores concretas o claramente justificadas, en los que, como señalaba el TDC (6), no existe una conexión directa entre la titulación y la actividad profesional que los Colegios monopolizan. Este puede ser el caso de los Colegios de Agentes de la Propiedad Industrial, Agentes de la Propiedad Inmobiliaria, Administradores de fincas,..."

Situación que se agrava por la existencia de profesiones que exigen un conocimiento multidisciplinar o a las que se pueden acceder desde diferentes estudios al no existir una formación específica (por ejemplo la gestión cultural).

6.- Las asociaciones profesionales

Por último mencionar, por novedosa, la regulación de las asociaciones profesionales contempladas en la ley catalana 7/2006, de 31 de mayo, del ejercicio de profesiones tituladas y de los colegios profesionales, y que tiene validez para esa comunidad autónoma.

El legislador hace un análisis muy certero de la falta de homogeneidad del panorama de la colegiación profesional, recogiendo muchas de las críticas vertidas a éste sistema. Por esto propone un sistema dual, colegios/asociaciones profesionales buscando introducir un elemento de flexibilidad en el sistema organizativo de las profesiones tituladas. Tal como se menciona en este preámbulo "estas entidades constituyen una alternativa a la organización colegial en los casos en que no se aprecian motivos que justifiquen suficientemente la integración obligatoria de los profesionales en una corporación de derecho público. A estas asociaciones, de creación voluntaria, se les reconocen, entre otras, las funciones de velar por el buen ejercicio de la respectiva profesión y de colaborar activamente con la Administración en representación y defensa de los intereses de los profesionales, e incluso pueden ejercer funciones por delegación de ésta."

notas al pie

- (1) Alejandro Criado Revista de Derecho
- (2) Dando lugar a las llamadas "profesiones tituladas", aquellas que exigen algún tipo de titulación para ejercer la profesión. Actualmente existen 137, recogidas en el Real Decreto 1665/1991, de 25 de octubre, Real Decreto 1396/1995, de 4 de agosto y en las directivas sectoriales.
- (3) Las profesiones colegiadas son aquellas para las que es obligatorio estar colegiado para poder ejercer la profesión. En la actualidad existen 85 colegios profesionales, 26 de ellos creados por las CCAA.
- (4) La Comisión Nacional de la Competencia es un organismo público encargado de preservar, garantizar y promover la existencia de una competencia efectiva en los mercados en el ámbito nacional. Es una institución única e independiente del Gobierno, que integra a los antiguos Servicio y Tribunal de Defensa de la Competencia.
- (5) http://www.cncompetencia.es/Administracion/GestionDocumental/tabid/76/Default.aspx?EntryId=29521&Command=Core_Download&Method=attachment
- (6) Tribunal para la Defensa de la Competencia (hoy desaparecido e integrado en la Comisión Nacional de la Competencia)

HACIA EL COLEGIO PROFESIONAL, NUESTRA EXPERIENCIA

Por Segundo Guijo Castro

Colegio Profesional de Educadores Sociales de Andalucía

■□ El 23 de enero se nos invita a la IV Jornada de GECA con el encargo de transmitir nuestra visión y experiencias en la creación del Colegio Profesional de Educadoras y Educadores Sociales de Andalucía, y en cierta forma intentar hacer un paralelismo con el proceso que en la actualidad estáis abordando. De ahí que mediante el presente artículo, tras una breve introducción sobre nuestra profesión, trataré de esbozar v sintetizar el modelo seguido en la construcción de la profesión de educador/a social a través del movimiento asociativo; porqué se apostó por el modelo de creación de Colegios Profesionales Autonómicos: de cómo se ha ido avanzando de las asociaciones profesionales a los colegios profesionales, en la búsqueda de ese instrumento o "grupo de opinión" consistente y sólido, así como en la formación de los nuevos profesionales; por último, abordaremos para qué sirve y qué nos aporta el Colegio Profesional, y expectativas de futuro de los mismos.

Uno de los aspectos fundamentales en la reflexión sobre la calidad y la deontología en la práctica de una profesión es el de la construcción de una imagen profesional que satisfaga debidamente las demandas y exigencias de la sociedad. En nuestro caso, la imagen del educador social en España, v su importancia, está íntimamente ligada al desarrollo y culminación del movimiento asociativo de sus profesionales.

Partiendo de una aproximación histórica, nuestro movimiento asociativo profesional trabajó desde sus inicios por el reconocimiento profesional y académico del educador/a social, siendo éste un concepto que surgió de la síntesis integradora de diferentes prácticas socioeducativas v perfiles formativos y profesionales (Educador/a especializado, Animador/a sociocultural, Educador/a de adultos...) pre-existentes a la promulgación del

«En nuestro caso, la imagen del educador social en España, y su importancia, está intimamente ligada al desarrollo y culminación del movimiento asociativo. que trabajó por el reconocimiento profesional desde el principio»

Decreto 1420/91, por el que se crea la titulación universitaria y planes de estudio de Diplomado en Educación Social. Dicho decreto nos define como: "...un profesional en los campos de la educación no formal, educación de adultos (incluidos los de la tercera edad), inserción social de personas desadaptadas y minusválidos, así como la acción socio-educativa."

La necesidad y el auge de nuestra profesión en la sociedad andaluza ha venido marcado por la transformación y el cambio social de las últimas décadas, producido por la democratización de las administraciones local y autonómica, y de las políticas de aumento del bienestar social y de la calidad de vida de la población, en las que se ha venido favoreciendo la planificación de programas, actuaciones y servicios socioeducativos que inciden en las problemáticas sociales y educativas que preocupan y afectan a la población.

Sus funciones principales en los diferentes ámbitos de competencia, son: a) la incorporación del sujeto a la diversidad de las redes sociales. entendida como el desarrollo de la sociabilidad v la circulación social; y b) la promoción cultural y social, entendida como apertura a nuevas posibilidades que amplíen las perspectivas educativas, laborales, de ocio y participación social.

Los ámbitos profesionales más destacados del educador/a social en Andalucía, son: a) Servicios sociales de base o atención primaria; b) Infancia y adolescencia con problemas de integración social y que se hallan en situación de riesgo social o cumplimiento de medidas judiciales; c) Educación y formación de adultos y tercera edad; d) Drogodependencias; e) Disminuidos físicos, psíquicos y/o sensoriales y salud mental; f) Animación sociocultural y tiempo libre...

La construcción de la profesión del educador/a social a través de la promoción y construcción del movimiento asociativo profesional

En la década de los 80, con la democracia y la aparición en las diferentes autonomías de las Leves de Servicios Sociales, nuestra profesión experimentó un avance importante, tanto es así que aparecieron casi de forma paralela las primeras Escuelas de Formación de Educadores Especializados y las primeras Asociaciones Profesionales. En 1987 se celebra el I Congreso Estatal de Educadores Especializados en Navarra, a partir del que se generaliza el movimiento asociativo de la profesión (dando origen a la creación de la I Coordinadora Estatal de Asociaciones- de la que surge después la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Educadores Sociales), y en el que se adquiere el compromiso de reivindicar un nivel medio de formación universitaria para la profesión. Ese mismo año se realizan propuestas en tal sentido al entonces Consejo de Universidades, constituyéndose un subgrupo de trabajo dentro del denominado GRUPO XV de dicho Consejo, que culmina con la elaboración de un documento sobre orientaciones y directrices tendentes a la creación de una Diplomatura en Educación Social.

A continuación, vino el reconocimiento académico, anhelado por las Asociaciones de Educa-

dores/as, a través de la promulgación del Real Decreto 1420/1991, del 30 de agosto, que aprobaba la creación de la diplomatura universitaria en Educación Social.

Después, la organización y celebración del I Congreso Estatal del Educador/a Social (Murcia, 1995), sufragado por la Federación a través de sus Asociaciones Profesionales, en el que hubo gran participación del ámbito académico de las primeras promociones, generó la estrategia de construir un modelo que aglutinara el pasado, presente y futuro de la Educación Social y de los educadores/



«Se fueron dando muchos pasos (diplomatura universitaria, congresos estatales, federación, leyes autonómicas de servicios sociales), hasta que en 1996 se crea el primer colegio, en Cataluña y se favorece el proceso de creación de colegios en otros territorios»

as sociales, siendo una de las principales conclusiones del mismo, la necesidad de avanzar hacia la consecución de Colegios Profesionales autonómicos,- por ser materia de competencia legal autonómica y por facilitar el reconocimiento de la realidad profesional de cada territorio-, y como fórmula idónea para alcanzar tal modelo, donde pudieran unirse los profesionales que ejercen como educadores/as sociales y los nuevos titulados que empezarían a salir de las Universidades, recogiendo la historia y el bagaje de la profesión en el correspondiente territorio.

La creación del primer Colegio de Educadores/ as Sociales, en Cataluña el 15/11/1996, empieza a materializar nuestro objetivo. La Federación impulsa la firma de convenio y una campaña estatal de colegiación en dicha entidad colegial, a fin de conseguir el reconocimiento de dichos educadores/as a nivel estatal, así como la obtención de la financiación económica suficiente para favorecer a su vez el proceso de creación de Colegios en otros territorios del estado.

El hecho anterior nos lleva a constituir necesariamente, un nuevo marco organizativo, jurídico, integrador, y de trabajo colaborativo, del Colegio Profesional existente y el resto de realidades asociativas a nivel estatal: la Asociación Estatal de Entidades de Educación Social-, con los siguientes fines: 1) Fomentar el asociacionismo y seguir promoviendo la creación de Colegios en todas las Comunidades Autónomas; 2) Seguir construyendo una definición común de la profesión; 3) Erigirse como interlocutor del colectivo profesional; 4) Promover y posibilitar la investigación, la formación y la reflexión de dicho colectivo; 5) Crear una valiosa herramienta de comunicación, el Portal EDUSO.NET

Para la consecución de los mismos:

A.- Se firman Convenios de Colaboración y se crea una **Comisión Mixta** que impulsa con el Ministerio la consecución de un proceso de Homologación de antiguas titulaciones con la nueva diplomatura.

B.- Se promueve la representación ante los or-

ganismos internacionales de educadores sociales y, muy especialmente, la promoción de la educación social en el Estado, así como el impulso y ayuda para la creación de nuevos Colegios en las diversas Autonomías, mediante la creación de la Comisión de Colegios, que procura que las condiciones de colegiación en próximos Colegios sean como mínimo equivalentes a las que ha desarrollado la Ley de creación del primer Colegio en Cataluña, con el fin adicional de facilitar la libre circulación de las educadoras y educadores sociales de una Comunidad a otra y que puedan desarrollar su actividad profesional sin más limitaciones que las establecidas legalmente.

- C.- Se acuerda un pacto entre las Asociaciones sobre los procesos de Habilitación profesional. Cada nuevo proceso de constitución de colegio tiene que posibilitar la habilitación de profesionales de otros territorios, acordándose poner a disposición de los sucesivos procesos de creación de Colegios los recursos generados por este motivo. Con ello se consiguen los siguientes obietivos:
- √ Cada proceso autonómico puede disponer de un incremento de recursos económicos y técnicos en el momento en que el proceso de creación de Colegio esté en su fase crítica.
- $\sqrt{\text{Cada proceso}}$ se beneficia de la fuerza y de la sinergia que produce el hecho de que cada vez haya más Colegios constituídos en el territorio español.
- $\sqrt{\text{La experiencia acumulada que proporciona el coordinar los distintos procesos}}$ comporta poder asesorar mejor a los procesos que siguen posteriormente.
- √ La propia dinámica de trabajo sirve como experiencia para el futuro funcionamiento del Consejo de Colegios. A la vez, va se configura un funcionamiento descentralizado que potenciará el dinamismo de la profesión en cada territorio.
- D.- También se crea una Comisión de Comunicación cuya finalidad es la orientación, desarrollo, ampliación, líneas de acción y tutela del Portal eduso.net, así como de otros medios o soportes de información y comunicación en los que se integran y hacen operativa la representación y participación de las entidades miembros.

El proceso iniciado en la construcción de la profesión, de carácter catalizador, hace que en la actualidad la misma cuente con 13 Colegios de Educadores/as sociales y Consejo Estatal de Colegios, y en las restantes CCAA los proyectos de creación de Colegio se encuentren muy avanzados.

Justificación y utilidad de los Colegios Profesionales

De acuerdo con las competencias exclusivas que en materia de colegios profesionales y ejercicio de las profesiones tituladas reconoce el artículo 79.3b) del Estatuto de Autonomía para Andalucía, modificado por Ley Orgánica

2/2007, de 19 de marzo, y de conformidad con lo previsto en el articulado de la Ley 10/2003, de 6 de noviembre, reguladora de los Colegios Profesionales de Andalucía (en la actualidad en trámite de modificación), la justificación de la creación de un Colegio, se basa, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos normativos correspondientes (Capítulo I del Decreto 216/2006, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Colegios Profesionales de Andalucía), principalmente en:

- 1.- La necesidad de proteger el interés, derechos y beneficios de todo el colectivo social como destinatario y receptor principal del servicio. En nuestro caso el destinatario directo es la PERSONA, y por tanto este trabajo debe ser de máxima calidad, siendo precisos profesionales bien formados, una normativa reguladora clara de la actividad profesional y una entidad supervisora de la misma dotada de un adecuado código deontológico.
- 2.- Conseguir una adecuada vertebración, ordenación y regulación de la práctica profesional concreta en Andalucía, posibilitando un espacio de encuentro, confluencia e integración de los posibles diferentes perfiles formativos y profesionales existentes, en nuestro caso, posibilitando una vía extraordinaria de habilitación profesional, al tratarse de una profesión que no es fruto de la existencia de una titulación, sino que lleva un largo recorrido, y se puede caer en tendencias excluyentes por parte de los nuevos titulados específicos, que hagan una lectura puramente academicista.
- 3.- En la protección y control-supervisión del colectivo profesional y sus prácticas, que por el hecho de ser Colegiados, están sometidos a fuertes medidas deontológicas de control, propias y definitorias de estas Corporaciones de Derecho Público, por lo que se asegura la calidad del servicio prestado.

Por otra parte, el Colegio es un instrumento que nos permitirá, entre otras cosas:

- Meiorar las condiciones de vida de las personas y garantizar la prestación de un servicio de máxima calidad. Nuestro colegio nace con vocación de utilidad social, velando por la ética profesional y el respeto a los derechos e intereses de los ciudadanos.
- Representación principal de la profesión en sus relaciones con la Administración y la sociedad al instituir un único interlocutor, facilitando así mismo las relaciones con otras organizaciones sociales (sindicatos, grupos políticos, entidades sociales...) en la medida en que estos representan espacios de defensa social y profesional complementarios.
- Fomentar la investigación y establecer cauces adecuados de formación permanente que facilitan la actualización de los profesionales a la realidad social de cada momento, así como la difusión e intercambio de experiencias.
- Ordenar el ejercicio profesional, definiendo y regulando las diferentes especialidades profesionales, estableciendo las correspondientes normas orien-

tadoras.

- Promover un mayor reconocimiento social de la profesión y sus ámbitos de trabajo.
- En nuestro caso, también nos permitirá dar respuesta a la demanda de reconocimiento y regulación de la realidad y prácticas profesionales preexistentes a la aparición de la titulación específica, mediante el proceso de habilitación profesional.

Finalmente, tras la creación del Consejo Estatal de Colegios, nuestro **futuro próximo** pasa por reflexionar sobre la función y responsabilidad de la profesión hacia la sociedad, participando plenamente en el debate y diseño de políticas con las administraciones y entidades públicas competentes, tanto para defender los intereses profesionales, como para salvaguardar el interés, derechos y beneficios de todo el colectivo social como destinatario y receptor principal del servicio.

Así mismo, las entidades colegiales y asociaciones profesionales deben tener muy presente en sus políticas internas, la pérdida de valores que viene sufriendo la sociedad actual, así como el aumento de la percepción mercantilista de la inscripción colegial y/o asociativa, a la hora de diseñar y emprender los planes de trabajo, debiendo concienciar a sus miembros en relación a que tales instituciones trabajan por la mejora y avance de la profesión y los espacios profesionales, y que necesitan de la participación activa y del enriquicemiento de la diversidad de aportaciones y experiencias profesionales de sus colegiados/as.

"Algunos elementos estratégicos a tener en cuenta en el proceso de construcción del Colegio Profesional"

√ Lógicamente, en primer lugar, debe existir receptividad de los responsables políticos y de la Administración, así como también de las instituciones y otras posibles entidades próximas al

ámbito profesional.

- √ El proceso debe recoger las aportaciones e intereses de todos: profesionales, estudiantes y nuevos titulados, sin olvidarnos de los destinatarios de nuestra labor profesional.
- $\sqrt{}$ Debe ser representativo de la realidad profesional, considerando las diversas realidades de organización del movimiento asociativo profesional en cada una de las provincias de nuestra CCAA, invitándolas a participar en este proceso.
- √ Se trata más bien de poder regular el espacio social del ejercicio profesional, de vertebrar el sector, más que de condicionar la práctica individual de los profesionales. Por tanto, el proceso de construcción del Colegio ha de contar con un elevado grado de coordinación y homogeneidad con las actuaciones realizadas al respecto en otras CCAA.
- $\sqrt{}$ Debe procurarse siempre una actitud positiva e integradora, una negociación contínua, con encuentros y debates entre los posibles afectados,



«Cada creación de un colegio autonómico favorecía la creación de los siguientes, gracias a la sinergia generada y a que la experiencia iba generando mejores servicios de asesoramiento, siempre desde una perspectiva descentralizada que ha dado pie a 13 colegios, más el Colegio Estatal»

- así como con administración, políticos, y entidades sindicales, en la medida en que estos representan espacios de defensa social y profesional complementarios.
- √ Es fundamental encontrar espacios y puntos de encuentro entre la realidad profesional y la de los nuevos titulados egresados, aproximación que debe buscarse a lo largo del proceso de construcción del Colegio, debiendo lograrse un consenso previo sobre el contenido de la Disposición Transitoria que regule la Habilitación Profesional. Todos deben estar unidos, evitándose que se condicione el futuro con posiciones puntuales y/o partidistas.
- √ Debe valorar y dignificar el ejercicio profesional, estableciendo el filtro y la frontera entre lo que sería habilitable y lo que no, dependiendo de la diversidad de situaciones formativas, contractuales y la antigüedad de la práctica profesional, siendo conveniente realizar un estudio sobre El Perfil concreto del profesional en Andalucía.
- √ Por último, debe cuidarse la disponibilidad económica para invertir en el proceso, así como de recursos humanos para impulsarlo.

Finalmente, y a modo de conclusión, como reto a GECA le queda continuar avanzando en la promoción del espacio profesional y cultural, fortaleciendo todo tipo de estructura organizada del movimiento asociativo, con el horizonte de la creación previa de la titulación universitaria e inmediata posterior creación de Colegios Profesionales de Gestores Culturales, y con el objetivo de que se tenga en cuenta al gestor al hablar de políticas culturales, haciéndolo presente en estamentos de poder como medios de comunicación, administración, etc para que la propia sociedad los perciba y reconozca como figura profesional con sustantividad propia.

En el deseo de que todo lo expuesto os sea de utilidad para orientar y dirigir las actuaciones que vuestra Asociación viene realizando en pro de la creación del Colegio Profesional de Gestores Culturales de Andalucía, os animo a seguir en el camino emprendido.



■□ En la sociedad de la información y el conocimiento el principal producto que se "fabrica" y se "consume" es la información y gran parte de ella se genera y obtiene a través de la cultura. En este contexto, es necesario que nos replanteemos ciertas profesiones que necesitan contar con un bagaje formativo de gran intensidad por la transversalidad con la que han de ejercer sus actividades. Entre ellas, la de Gestor Cultural es una de las más importantes.

Resulta paradójico que tengamos nuestro sistema de enseñanza orientado en todos sus niveles a la era la industrial, ya pasada, y no a la del conocimiento. Así, la formación reglada se ha consolidado en ciertas profesiones, no hay más que ver la cantidad de títulos que tenemos en nuestro país sobre química o biología, frente a otras que no han llegado a los planes de estudio cómo es la Gestión Cultural.

Al conformase las profesiones novedosas suelen tener un importante componente autodidacta de los que las ejercen, pero una vez ya forjada su actividad y formalizada su estructura como ocupación tienden crear organizaciones profesionales (como GECA) y a incorporarse en los centros de educación reglada.

Por ello, muchos consideramos que es el momento de implantar una titulación universitaria que forme a los Gestores Culturales. Además, creemos que debe ser enseñanza de grado, con 4 cursos académicos, sin que ello implique que además existan posgrados que especialicen en determinadas facetas de esta profesión.

En la actualidad la formación de los gestores culturales está fragmentada en muy diversos cursos con otras orientaciones y con procedencia de los alumnos de campos como las ciencias sociales, la administración, el arte o incluso las ingenierías, lo que hace que cuenten con cierta especialización pero no conozcan en su globalidad las necesidades formativas de la Gestión Cultural.

En nuestra opinión, el gestor cultural debe tener una sólida formación en varios grandes bloques, «En la Universidad de Huelva hemos dado el paso para elaborar un grado en Gestión Cultural, para dotar al mercado laboral de gestores con una correcta formación»

de los que podemos destacar tres. El primero de tipo cultural, ocupando aspectos como el arte o las humanidades, el segundo la gestión, con aspectos como los organizativos, los recursos humanos o financieros, y uno técnico, para conocer las instalaciones culturales y sus equipamientos

Para que exista avance en esta profesión hace falta contar también con un corpus de investigadores universitarios que se especialicen en esta materia. Este es el principal hándicap de la formación, pues en estos momentos contamos con profesores de los bloques reseñados, pero no con la visión de conjunto o la orientación del Gestor Cultural.

Para que se desarrolle esta especialidad hace falta que se incorporen títulos universitarios y que nuestros profesores se orienten a este campo. En la Universidad de Huelva ya hemos dado ese paso y estamos en el proceso de elaboración del plan de estudios de un grado en Gestión Cultural, así como en diversos cursos de especialización y formación continua en esta materia.

Al no ser una profesión regulada, el título no tendrá inicialmente atribuciones profesionales. Servirá para dotar al mercado laboral Gestores Culturales con una correcta formación y no afectará a los que ya trabajan como Gestores Culturales, si bien en un futuro, a largo plazo, sería recomendable que las asociaciones profesionales como GECA propusieran cierta regulación profesional, con códigos deontológicos y protocolos compartidos por todos.

En suma, la Gestión Cultural es cada vez más necesaria en nuestra sociedad y la formación de sus profesiones es cada vez más compleja, por lo que sería conveniente que en se crearan títulos universitarios con los que dotar al mercado laboral de personas que conozcan en profundidad esta profesión.





Lina Gavira (derecha), en la Jornada de la Profesión, conversando con Maribel Sagrera, responsable de formación de GECA Foto: Berto Cáceres

FORMACIÓN UNIVER-SITARIA EN G.C.

Por Lina Gavira. Universidad de Sevilla. Vocal del CASC

En esta aportación voy a recoger las ideas claves presentadas en la mesa redonda sobre formación universitaria para la gestión cultural. Para ello he articulado la presentación en torno a tres ejes que considero fundamentales cuando se trata de discernir sobre la formación necesaria para la realización de una actividad profesional: 1. Los cambios en la configuración de los puestos de trabajo que componen el campo de la gestión cultural en la sociedad informacional desde una mirada glocalizada y los retos que supone para la profesión de gestor cultural y la formación universitaria; 2. El contexto institucional universitario y su cultura como espacio para la formación de los gestores culturales en el contexto de crisis económica y cambios normativo actuales. 3. Consecuencias de los cambios en los sistemas de reconocimiento de mérito y "dignidad del trabajo" del gestor cultural.

1. La configuración de los puestos de trabajo que componen el campo de la gestión cultural en la sociedad informacional y del conocimiento: nuevos desafíos para la profesión y la formación universitaria

Difícilmente podemos hablar de las necesidades que debe cubrir la formación universitaria de los gestores culturales sin hacer antes una reflexión sobre los cambios que están ocurriendo en el contexto de los mercados de trabajo en la sociedad informacional y, específicamente, en los ámbitos en los que se definen los contenidos de los puestos de trabajo, es decir, los mercados de trabajo a los que tienen acceso los gestores culturales.

Cuando se trata de definir los contenidos de los perfiles profesionales en cualquier ámbito de la actividad económica, se recurre a la formalización normativa, en caso de que exista, y más frecuentemente, a la delimitación de contenidos en tareas a partir de los ámbitos de experienciación que componen los puestos de trabajo y el entramado de relaciones laborales que se manifiestan en los campos de actividades socialmente asociadas a una determinada definición del puesto de trabajo.

En el caso de los gestores culturales, no existe una definición normativa que identifique los contenidos del perfil profesional o de los puestos de trabajo que se pueden asociar a este perfil de actividad. Como en tantos otros campos de la actividad profesional, son los mercados y la capacidad autoorganizativa de los grupos afectados por la relación laboral los que conducen en la práctica cotidiana a una progresiva institucionalización sobre los contenidos de los puestos, el reconocimiento de la especificidad profesional como tal o los sistemas de recompensa en términos de remuneración. beneficio o prestigio.

Una de las características de los mercados de trabajo en la sociedad informacional es la progresiva desregulación del trabajo, es decir, la flexibilización, movilidad y heterogeneidad de los contenidos de los puestos sin que exista en contrapartida una regulación que fije el campo de derechos y obligaciones asociados a esos puestos, más allá de la legislación laboral general y del cúmulo de posibilidades de relaciones laborales que se abren a partir de la misma, debido a la creciente segmentación de las formas de regulación contractual del trabaio. Son las relaciones de poder entre los trabajadores del sector y los empleadores los que establecen el marco de derechos y obligaciones asociados al desempeño de las tareas. La debilidad de las organizaciones profesionales-sindicales en las negociaciones sobre los contenidos de los puestos está dejando en manos de los empleadores las posibilidades de acotar las tareas asociadas a los mismos v en muchos casos la asignación de perfiles profesionales.

Por ello, cuando se trata de un campo tan amplio y vivo como el de la cultura y la profesionalización de su gestión en instituciones públicas y privadas, conviene no perder de vista que la materia con la que opera el gestor cultural, la cultura, en esta época informacional es especialmente sensible. Por ello es necesario que quien pretende gestionar esta materia hecha de signos. símbolos y significaciones, convertidos en productos o vivencias, deba conocer ampliamente este universo cada vez más compleio v plural. Especialmente, en el contexto de glocalización actual, en el que la apertura a la digitalización de los medios que han servido de soporte a la construcción de los contenidos culturales abre nuevos escenarios no exentos de riesgos. La creciente influencia de la mundialización. - tanto en cuanto a la apertura a la diversidad como condición necesaria para la supervivencia en el sector. como en cuanto a la globalización v concentra-

«Al no haber una normativa que identifique el perfil profesional del g.c., es el mercado de trabajo el que conduce la institucionalización de los contenidos de los puestos: su reconocmiento profesional, la remuneración, el prestigio. Y el mercado tiende a una progresiva desregulación y la flexibilidad; las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores definen los puestos»

ción de los mercados en los que los productos culturales llegan a los públicos-, convierte en un reto para el gestor cultural el aprendizaje a lo largo de la vida, en el que aprender a identificar "una buena formación" se constituye en una competencia básica para el mercado de trabajo y servicios en el que se ve inmerso.

El contexto de glocalización reclama del gestor cultural reflexión-acción tanto desde lo local, para no sucumbir al globalismo y a la pérdida de identidad consiguiente, como desde el nivel global, para participar en la construcción de la nueva ciudadanía glocal en ciernes, desde el respeto a la diferencia tanto como a lo que se comparte y vale la pena construir y defender para la propia supervivencia de los pueblos.

Así la actividad del gestor cultural alcanza un sentido, necesariamente político, ya que puede servir para cohesionar socialmente o para segregar, para que la cultura pueda cumplir una función democratizadora y abierta a la participación o sea restringida para las elites y el beneficio de unos pocos, independientemente del ámbito institucional en el que el gestor cultural ejerza su misión.

En la etapa actual de glocalización la definición de los puestos de trabajo que pueden ser ocupados por los gestores culturales rebasa los puestos tradicionales que entendían la cultura como gestión del patrimonio material e inmaterial o como la gestión de las industrias culturales, abriéndose a nuevos desafíos en el campo de las mediaciones entre áreas de intervención v entre grupos sociales a través de nuevos formatos tecnológicos y analógicos. La revolución audiovisual, la multiculturalidad, la necesidad de seguridad alimentaria, de una nueva cultura ecológica. la importancia de la tecnociencia o la necesidad de una cultura científica para profundizar en la sociedad del conocimiento, asumiendo el reto de construir una conocimiento --> más democrático como base para la supervivencia, son nuevos campos de intervención que se abren a "nuevas geografías en red, donde el concepto de vecindad, más allá de su acepción clásica, adquiere una connotación más cercana a la camaradería en cuanto a que aquello que se comparte en la proximidad no resulta un espacio físico -el rellano, la escalera o el barrio-, sino un concepto -un provecto, una idea, una afición-" (Fargas, 2010) (1) que dotan al campo del empleo de la gestión cultural de nuevas dimensiones que deben ser recogidas por los sistemas de educación y formación.

Además, estas nuevas necesidades de conocimiento se transfieren al campo de las posibilidades de acceder a un trabajo digno, pues, como ya señalara M. Castell (1998), se ha producido una transformación en las sociedades de orden económico y de orden tecnológico que no dejan indiferente al mundo de la empresa, el trabajo v el empleo en el sector de la cultura. Pues si bien la economía se viene caracterizando por tres grandes características -es informacional. es global y funciona en red- en lo informacional, siguiendo al mismo autor, se puede decir que los elementos clave hoy día son la capacidad tecnológica v humana de generar, procesar v producir. Esto otorga al sector de la cultura un espacio privilegiado en la economía, la sociedad y en lo político que no deja indemne al mundo del trabaio en el sector:

El trabaio autoprogramable es el que desarrolla aquel trabajador que tiene una capacidad instalada en él o ella de poder tener la posibilidad de redefinir sus capacidades conforme va cambiando la tecnología y conforme cambia a un nuevo puesto de trabajo. En estos momentos lo que la gente aprende, no sólo en bachillerato, sino en la formación profesional, o en sus primeros años de vida profesional, queda obsoleto rápidamente, tanto desde el punto de vista de tecnologías que se aprenden, como desde el punto de vista de qué tipo de empresa, qué tipo de gestión, qué tipo de mercado se toca.

Se calcula que, en estos momentos, una persona que empiece su vida profesional ahora, a lo largo de su vida cambiará, no de puesto de trabajo, sino de profesión, más o menos cuatro veces. Lo cual quiere decir que aquellas personas que sean capaces de redefinir lo que tienen que hacer, volver a aprender, volver a entrar en saber cómo hacer las nuevas tareas, nunca se quedarán obsoletas. Esto no es una simple cuestión de cualificación....

... Hay que diferenciar entre el nivel de educación y las cualificaciones... Hoy día desaparece la cualificación rápidamente si sólo saben eso, si sólo saben lo que les enseña la empresa para lo que la empresa quiere.... Lo que importa, más que unas cualificaciones, es una capacidad general educativa de cultura general, de capacidad de asociación, de saber cuáles son las cualificaciones que necesitas para las tareas que tienes que hacer, dónde buscarlas, cómo aprenderlas y cómo aplicarlas. Para entendernos, un nivel intelectual general, lo cual implica toda una

«la actividad del q.c. alcanza un sentido político, ya que puede servir para cohesionar socialmente o para segregar, para que la cultura pueda cumplir una función democratizadora y abierta a la participación o sea restringida para las elites y el beneficio de unos pocos»

redefinición del sistema de educación: la capacidad social de hacer pasarelas entre el trabajo y la educación... Junto a eso hay, lo que llamo un trabaio genérico -para provocar un poco con un término-, que es la gente que simplemente tiene sus capacidades humanas con un nivel de educación más o menos básico; que simplemente recibe instrucciones y ejecuta órdenes y que incluso no le deian hacer más que eso.

Este tipo de trabajo es el trabajo que efectivamente puede ser eliminado fácilmente en función de una alternativa desde el punto de vista del trabajo, desde el punto de vista de la empresa. Este trabajo genérico coexiste con máquinas y coexiste con trabajo genérico en otros países, es el mismo mercado de trabajo. Castell (1998) (2)

Así pues, si de lo que se trata es de definir qué papel puede tener la formación universitaria en este nuevo marco de relaciones laborales parece que dada la amplitud de dimensiones sectoriales que puede tener la cultura, sería necesaria una educación que supere los estrechos márgenes de que dota actualmente la formación de grado universitario, que a todas luces resultaría insuficiente para abarcar la base teórica y de competencias intersectoriales para las mediaciones que requiere actualmente la multidimensionalidad del empleo en la gestión de la cultura.

2. El contexto institucional universitario v su cultura como espacio para la formación de los gestores culturales

La economía en red requiere de competencias para comprender los códigos de distintas disciplinas asociadas a campos de conocimientos tradicionalmente separados, además de una base especializada que permita acumular experiencia y adaptarse a aprender a aprender con otros expertos en otros campos de la cultura. Los problemas asociados a la educación secun-



daria en Andalucía y España están haciendo que el nivel de conocimientos y competencias de los estudiantes que acceden a la universidad esté bajando, encontrándose los profesores universitarios de los primeros cursos con problemas graves que debería haberse subsanado antes de la entrada en la educación superior. En el caso que nos ocupa es especialmente lamentable los problemas de expresión escrita y oral que arrastran los estudiantes, que a menudo realizan faltas de ortografía o tienen problemas para comprender textos que suponen capacidad de abstracción, siendo éste uno de los requisitos que se reclaman a la universidad: la capacidad para el pensamiento abstracto que permite diseñar, imaginar y planificar, especialmente en el caso de los escenarios culturales que han de dar a luz los gestores culturales. El informe PISA de la OCDE es revelador respecto al problema de manejo de los códigos lingüísticos que presentan los recién

egresados a las universidades andaluzas.

Los resultados para el 2006, último año disponible, sobre el porcentaje de alumnado de 15 años en los niveles máximos y mínimos en la escala de lectura es el siguiente:

	Nivel 1 ó <1	Nivel 4 ó 5
España	25,7	1,8
Andalucía	31,3	0,7
Promedio OCDE	20,1	8,6
Objetivo 2010	<17,0	



Hay que suponer que los alumnos que obtienen los niveles más altos en la escala de lectura serían los candidatos ideales parar una formación de gestión de la cultura, que implica capacitar con solvencia para la actividad metareflexiva que reclama la gestión de la cultura. Difícilmente alguien que no sea amante de la lectura tendrá aspiraciones en este campo o podrá hacerse un espacio en el mismo. Como se aprecia en el cuadro anterior, el porcentaje de alumnos

andaluces de alto nivel de lectura es del 0.7%. menos de la mitad que en el resto de España y menos de 12 puntos que el promedio de la OCDE. Estos estudiantes suelen ser los mejores también en otras disciplinas por lo que tienden a orientarse hacia carreras que tienen expectativas de éxito en el mercado de trabajo en términos de remuneración y prestigio, lo que no sería el caso de un grado que comienza en el panorama nacional, como ha puesto de manifiesto el representante de la Universidad Antonio Nebriia. universidad privada y única en España que hasta ahora ha realizado un grado de gestión cultural, que se reconoce deficitario.

Así que puede esperarse que los demandantes potenciales de esta titulación de grado no sean precisamente los más cualificados, teniendo en cuenta los requisitos existentes de jerarquía de nota para el acceso a la carrera deseada, lo que dificulta la obtención de conocimientos y competencias necesarias en el itinerario del primer grado universitario.

Si se tienen en cuenta los conocimientos y competencias que debe tener el gestor cultural, esto aún hace más difícil el escenario del grado como acreditación para un gestor de la cultura. Por otra parte, no se debe olvidar que actualmente existen ya en la oferta de títulos universitarios grados que asumen como ejes de su enseñanza la gestión y administración, tanto privada como pública de forma generalista, coexistiendo con las especialidades de humanidades que aportan conocimientos científicos sobre las culturas y las artes, títulos de ciencias sociales que apor-

tan los saberes para entender los sentidos, significados y públicos de la intervención y las políticas culturales y las tecnociencias que aportan conocimientos instrumentales para la creación, la gestión y la circulación de los productos culturales.

Los procesos de burocratización sufridos por la institucionalización de las ciencias (Ortí, 1994) (3) desde los años cincuenta en España han promovido una excesiva parcelación de los saberes en distintas disciplinas que resultan ahora poco adecuadas para las demandas de los mercados, que reclaman cada vez más una mayor capacidad de plasticidad para incorporar a los puesto de



trabajo personas con conocimientos procedentes de diferentes disciplinas y capacidad para adaptarlos e incrementarlos según las necesidades del cambio social y técnico.

Este desfase entre mercado y sistema de educación universitaria se ha tratado de paliar parcialmente a través de la reforma universitaria que se promueve desde las directrices sobre el Espacio Europeo de Educación Superior, concretada popularmente como la "Reforma de Bolonia".

Esta reforma no está exenta de problemas (4). Sin embargo hay que señalar que en abstracto tiene una profunda coherencia con los cambios propiciados por el modelo de sociedad informacional dominante, especialmente, en los aspectos que se refieren a los itinerarios formativos y su estructuración.

En la argumentación de la reforma se dice que sus fines son formar a ciudadanos competentes para la sociedad del conocimiento. Para ello se han reestructurado y alargado los itinerarios universitarios, tratando de obligar a abrir las bases de los grados universitarios a disciplinas científicas generalistas, asociadas a los conocimientos de las titulaciones, para incluir materias asociadas al título en el segundo ciclo del grado y una aproximación empírica al campo de intervención de la formación a través de un provecto de investigación asociado al grado correspondiente. Pero el nuevo título, es un hibrido de las anteriores diplomaturas y licenciaturas. Supone menos horas de actividad docente que las anteriores licenciaturas y se ha pensado para acreditar para el mercado de trabajo generalista o instrumental, cubriendo de una forma más adecuada para los requerimientos de acreditación en la sociedad del conocimiento, lo que antes se acreditaba con un título de diplomatura. Este título viene a cubrir la demanda de acreditación de los universitarios que abandonaban los estudios de licenciatura con más de tres cursos de estudios y que no tenían forma de acreditar los conocimientos adquiridos en todas aquellas titulaciones que no contaban con diplomaturas en sus itinerarios de licenciatura. Los profesores que imparten el grado son en gran medida personal inmerso en la carrera académica investigadora, que se han de ocupar intensamente en cubrir las exigentes demandas del currículo académico para hacer su carrera universitaria, que pocas veces tiene que ver con los requisitos de los profesionales que reclama el mundo de la gestión cultural.

Los profesionales que tienen espacio como profesores asociados, los profesores más consolidados como profesionales o investigadores, tienen preferencia para ejercer como docentes en el segundo y tercer ciclo de educación universitaria. Esta es una tendencia que va a aumentar, teniendo en cuenta los recortes presupuestarios que sufren las universidades y la competencia

por ocupar los primeros puestos en el ranking de las universidades europeas, que se obtiene sobre todo por las posiciones en estos estratos de segundo y tercer ciclo de educación superior.

Así, las posibilidades reales de acceso al mercado de trabajo que permitirá la educación universitaria de primer grado, dependiendo de los mercados locales en los que se inscriban las universidades, serán fundamentalmente puestos de trabajo de los denominados por Castell (1998) como "generalistas" fácilmente sustituibles por otros trabajadores o por máquinas, por lo que no parece pertinente que sea éste el título que pueda acreditar los conocimientos y competencias que requieren los mercados en los que opera el gestor cultural en la actualidad.

La estructura designada como espacio de especialización para la educación universitaria a partir de las reformas de Bolonia para acceder a los puestos de trabajo que implican profesionalización o especialización, trabajadores autoprogramables, es la formación de segundo grado (máster), que se orienta hacia la carrera profesional o investigadora. También los cursos especializados de posgrado o los cursos de expertos universitarios están destinados a cumplir esta misión de actualización continua de conocimientos específicos.

Las ventajas que tiene este segundo grado de formación universitaria es que permite contar con una base de conocimientos y competencias relativamente vinculados a áreas de conocimientos que pueden servir de soporte a una formación especializada en la gestión aplicada al mundo de la cultura. Se trataría así, como se viene haciendo en los títulos de master existentes en las universidades de Sevilla y Granada, de dotar a los estudiantes de los códigos que le permiten entender y mediar con otras disciplinas en la gestión de los proyectos o las políticas culturales, adaptando la base de saberes de partida a los puestos de trabajo disponibles desde la multidimensionalidad de la cultura, sus instituciones y agentes, los subsectores, las tendencias o la innovación necesaria para abrirse paso en mercados de trabajo especializados. La ventaja añadida es que en este tipo de formación existe más flexibilidad desde las universidades para asumir propuestas profesionalizadoras en las que se complementan docentes profesionales del mundo de la cultura externos a la carrera universitaria con docentes procedentes de la carrera académica, lo que realmente permite articular teoría y práctica de la gestión.

El tercer ciclo de la formación universitaria, es el último estrato de la educación superior y se obtiene una vez realizada la especialización correspondiente a través de la tesis doctoral. Implica la posibilidad de acceso a la carrera investigadora o la especialización de alto nivel que puede

compatibilizarse con un itinerario inicialmente profesional y es susceptible de abrir nuevas puertas sobre la investigación de la gestión cultural, actualmente no demasiado abundante.

En conclusión se puede decir que la formación de grado universitaria no es la más adecuada para la formación de gestores culturales en Andalucía, debido fundamentalmente a las siguientes razones:

√ Los criterios de asignación de recursos humanos están basados en la utilización de los profesores disponibles, que están sujetas a criterios de idoneidad vinculados con la jerarquía y la carrera universitaria que se rige más por criterios académicos que profesionales, lo que supone que la formación impartida tiene riesgos de desconexión con el mundo real de la profesión.

√ Los egresados parten de bajos niveles de formación en instrumentos básicos para desarrollar los aprendizajes que requiere la complejidad de las sociedades glocales.

√ Se pueden dar una duplicidad de contenidos con una gran parte de los grados de Administración y gestión de empresas y Administración pública existentes.

√ Supone ir contra las bases de la educación europea que promueven una estrategia que parte de la plasticidad y flexibilidad de los aprendizajes a lo largo de la vida: Se cierra desde el comienzo de la carrera universitaria la posibilidad de ir construyendo un itinerario formativo adaptado a las demandas del mercado de trabajo de la gestión cultural, dificultando el acceso a los creadores o

los graduados que cuentan con una base de conocimientos en ciencias sociales, ingeneiría o humanidades y necesitan un suplemento formativo en el terreno de la gestión cultural. Con ello se empobrece el perfil profesional v se resta credibilidad a la titulación en el mercado.

En cambio, si la profesionalización se establece en el seno de una educación universitaria especializada de segundo grado, la situación cambia de forma sustancial, al permitir una mayor flexibilidad, se puede ajustar mejor los contenidos a las necesidades del mercado. Las ventajas son:

- Se abre el campo de posibilidades tanto a la profesión y como a la investigación o la enseñanza mediante el acceso al tercer ciclo o doctorado.
- Los estudiantes parten de una formación universitaria previa que le otor-

ga instrumentos básicos para el conocimiento profesional especializado con una base amplia: Historia, arte, pedagogía, antropología, geografía, comunicación...

- En el segundo ciclo los docentes pueden ajustarse con más facilidad a los descriptores de las materias curriculares sin estar necesariamente sujetos a jerarquías más allá de la idoneidad acreditada, pudiendo hacerse en los posgrados un uso de recursos profesionales más flexible.
- La formación de posgrado permite, bien realizar una formación integral de la profesión, o bien especializar sobre una parcela específica de la gestión cultural.
- La mayor flexibilidad para la revisión de contenidos en cada edición del

título permite responder con más solvencia en el uso de los recursos a los cambios de la sociedad y el mercado e incorporar las nuevas tendencias y demandas (multiculturalidad, cultura ecológica, seguridad alimentaria y patrimonio gastronómico, cultura audiovisual, cultura científica).

- Los estudiantes que acceden al segundo grado universitario están más disponibles para la integración y la apertura al mundo del trabajo, por lo que resulta más provechoso realizar curricula de formación-acción orientadas a generar una dinámica emprendedora y creativa que facilita su inserción laboral.
- La posibilidad de diseñar periodos de prácticas exentos de otras cargas docentes en los lugares de trabajo en los que se desarrolla la gestión, permite obtener más rendimiento en término de

aprendizaje y empleabilidad.

«La formación de grado

universitario no es la más

adecuada para los gestores

culturales, sin embargo, la

educación especializada de

segundo grado permite más

flexibilidad, sobre todo en

la revisión de contenidos

e incorporación de nuevas

tendencias y demandas, y

se ajusta mejor a las nece-

sidades del mercado»

3. Conclusión general: Consecuencias de los cambios en los sistemas de reconocimiento de mérito y "dignidad del trabajo" del gestor cultural

La cuestión de si la formación de los gestores culturales debe responder a una formación de grado universitario o de segundo grado esconde, en realidad, un debate más general sobre el papel de la Universidad en relación a los mercados de trabaio. Si bien a la universidad se le ha acusado con demasiada frecuencia de no responder a las exigencias del mercado y de proveer de un conocimiento alejado de las necesidades de la sociedad, lo que le ha llevado en muchos casos a ser el centro de críticas despiadadas, no es menos verdad que desde sus aulas y laboratorios se han producido conocimientos y patentes relevantes para el desarrollo técnico y social.

A partir de la reforma de Bolonia la presencia del mercado en las titulaciones se ha hecho omnipresente. Tanto que en muchos casos se está intentando convertir a las universidades en escuelas superiores de formación, olvidando el papel central de creación y producción de conocimiento para la ciudadanía que constituye su esencia en las sociedades democráticas.

El papel de la universidad en el sistema educativo no consiste en proveer de formación ocupacional. Educar significa "guiar" "conducir" para conseguir ciudadanos autónomos con capacidad de pensar, crear, innovar y transformar la sociedad. En el caso de la educación universitaria consiste en abrir las mentes al pensamiento abstracto que permite planificar mundos futuros mejores. Por esta razón no puede hacerse una equivalencia simple entre educación universitaria y profesión. Como ya señala Castell (1998) la nueva sociedad del conocimiento requiere personas con capacidad para producir nuevas formas de pensamiento y organización (software) no con

recetas técnicas predeterminadas.

La complejidad de la vida laboral, la rapidez del cambio técnico y social, pero sobre todo, los tiempos de desregulación de los mercados que estamos viviendo, hacen que no sea posible la ecuación "formación igual a ocupación". De hecho, la legislación que se está generando, en materia de relaciones entre acreditación mediante títulos profesionales y académicos, flexibiliza y desregula la formación reglada tradicional a favor del conocimiento y la experiencia demostrada.

Por consiguiente, para poder mejorar las condiciones laborales que sufren una gran parte de gestores culturales, que no ven reconocido su trabajo y cualificación en los sistemas de recompensa labores, la estrategia no pasa sólo por definir estándares de formación mínimos. Conseguir un "trabajo digno", requiere organizarse colectivamente de forma efectiva, como organización corporativa o sindical. Esto permitiría formar parte de las estrategias de regulación de los mercados de trabajo en los que operan los gestores culturales mediante la participación en la negociación colectiva.

Considerar, como entienden algunos gestores, que acreditando una titulación de grado se va a hacer visible el trabajo y horarios de los gestores culturales en este contexto de desregulación e intrusismo profesional, supone no querer ver cómo funcionan los mercados de trabajo. Por otra parte, reducir la formación del gestor a un grado específico, supondría una devaluación de los títulos y de la experiencia de los que actualmente están ejerciendo como gestores culturales, ya que éstos han acumulado, al menos, una formación equivalente al grado, además de una formación específica y, en una mayoría de los casos, una experiencia laboral de años que en su conjunto quedaría todo ello equiparado al nuevo título de grado de gestor.

Se olvida también la falta de capacidad del mercado para absorber anualmente un volumen elevado de nuevos titulados en gestión cultural. En tiempos de crisis y cambios como los actuales, en los que los presupuestos para los sectores culturales se han reducido sustancialmente no parece que sea posible. Así que, a la precariedad laboral que afecta a un volumen importante de gestores culturales va en la actualidad, habrá que agregar los desempleados y los nuevos titulados que competirán con los gestores existentes y, como suele ocurrir en tiempos de crisis, esto terminaría por empeorar las condiciones laborales de todos. De ahí la importancia de medir los riesgos en razón a los fines que se persiguen con la formación.

notas al pie

- (1) FARGAS, P (2010) Creatividad y competencia: La cultura como reactivo. La Factoría, nº 45.
- (2) CASTELL, M (1998) Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. La fáctoría, n° 7, oct. 1998.
- (3) ORTI, A. (1994). "La confrontación de modelos y niveles epistemológicos en la génesis e historia de la investigación social" en DELGA-DO, J. y GUTIERREZ, J. (comps.). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Ed. Síntesis, Madrid.
- 4) Entre los mismos cabe subrayar el intento de una empresarialización de la universidad sin contemplar suficientemente la dimensión de servicio público de calidad accesible a tod@s que la educación superior debe cumplir, la forma de aplicación de esta reforma en Andalucía, en la que se pretende realizar esta empresarialización sin coste económico añadido, lo que resulta imposible para obtener los fines que se tratan de conseguir, resultando muy escasos los recursos existentes para tan ingente tarea, sometiendo a los agentes de la misma cada vez a más actividad burocrática a través de una mayor formalización y planes de calidad formal, que no siempre se ajustan a los contextos reales.

RAFAEL LÓPEZ GUZMÁN

PARTICIPACIÓN EN LA MESA 1 (Formación Universitaria en Gestión Cultural.) DE LA IV JORNA-DA DE LA PROFESIÓN

Las razón básica que justifica mi presencia en esta mesa es mi condición de director del Master de Gestión Cultural de la Universidad de Granada que acaba de cerrar su tercera edición.

El Máster en Gestión Cultural fue, en origen, una iniciativa de las Universidades de Granada y Sevilla, en colaboración con la Consejería de Cultura y la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Se ha desarrollado en dos sedes con programas académicos y plantillas docente paralelas, con presupuestos similares; consiguiendo, finalmente, que las dos universidades implicadas otorgaran un título conjunto a los alumnos de ambas universidades.

La cimentación del proyecto comenzó hace unos ocho años con debates en numerosas reuniones de expertos provenientes de distintos ámbitos de la gestión que fueron definiendo objetivos, proponiendo contenidos y materializando la estructura del Master. El proyecto de conjunto, consensuado y evaluado previamente por especialistas en distintas materias implicadas en el diseño curricular, permitía pensar en positivo sobre su desarrollo y resultados

Muchos de los participantes en estos primeros encuentros aún siguen imbricados en el programa docente de Sevilla y Granada que cuentan en cada edición con mas de 60 profesores. En marzo del año 2004 se puso en marcha el primer master de gestión cultural en la Universidad de Granada. En septiembre del año pasado, 2009, terminábamos la tercera edición. Desde el inicio hemos intentado subsanar las limitaciones de cada edición cotejando realidades y realizando evaluaciones, incluso externas, para ir perfilando el modelo y responder a las demandas sociales a la vez que manteníamos la cualidad necesaria y lógica de un título de postgrado de una universidad. Esto nos llevó a cambios mínimos en los programas subsiguientes que sin modificar la estructura de contenidos, sí permitían profundizar en aspectos no tratados, demandados y necesarios para la mejor formación de los egresados atendiendo a los perfiles profesionales de los mismos.

Desde la primera edición se han mantenido ocho módulos que analizan de forma genérica el proyecto y las políticas culturales, los equipamientos y la cooperación; junto con módulos específicos dedicados al patrimonio, artes escénicas y de la música, artes plásticas y audiovisuales y gestión de las letras y fomento de la lectura.

En la segunda edición intentamos canalizar lo que podían ser nuevas tendencias de la gestión cultural en un módulo que denominamos "Innovación y Experiencias", por su carácter abierto, lo que nos permitió integrar contenidos que van desde un taller de protocolo a la presencia de las instituciones que hacen cultura en Granada o cimentar teóricamente el papel del gestor cultural. La cultura no es aséptica. Parafraseando a José Antonio Pérez Tapia, uno de nuestros más brillantes conferenciantes, hay que "arriesgarse a opinar", crear y potenciar valores democráticos y de libertad, propuesta que convierte la labor del gestor cultural en una tarea de alta responsabilidad con la sociedad a la que se debe.

Los contenido de este módulo, "Innovación y Experiencias", se integraron en los cambios de contenidos en los demás módulos de cara a la tercera edición y, en cambio, situamos un nuevo módulo titulado "Cultura, empleo y empresa", atendiendo a la necesidad de salidas profesionales y posibilidad de capacitar a nuestros egresados para hacer frente a las demandas de instituciones tanto públicas como privadas en el ámbito de la cultura.

Lógicamente existen contenidos básicos en la estructuración del master que son ineludibles y que, según la formación previa de los matriculados, pueden tener un mayor o menor interés. Nuestra obligación es crear un marco amplio para que todos los alumnos compartan conocimientos genéricos que le permitan profundizar en las materias de su interés.

A nivel de egresados hemos contando con la Consejería de Cultura que nos ha brindado un número elevado de centros para realizar prácticas post-



Los asistentes a la IV Jornada de la Profesión, atentos a las palabras del director del Máster en Gestión Cultural de la Universidad de Granada, López Guzmán, al fondo a la derecha

master. A estos se unen otros de diversa cualidad como la Universidad o, por citar un ejemplo anecdótico, pero que señala nuestro compromiso con las opciones personales de nuestros alumnos, tuvimos una persona haciendo prácticas en la Academia Gallega de la Lengua.

Estas prácticas han supuesto para muchos su primer contrato, otros han conseguido plazas por oposición y, aunque en muchos casos son contratos eventuales, la ratio de empleo es alta e importante. Hemos ofrecido a la sociedad unos profesionales que, además de sus respectivas licenciaturas, son capaces de moverse dentro de los distintos y siempre creativos ámbitos de la cultura.

No obstante, aunque la cualificación profesional de nuestros egresados ya se ha puesto a prueba necesitamos del reconocimiento profesional de los mismos. En ese sentido trabajamos con los que ocupan puestos en distintas instituciones o han creado sus propias empresas, así como con la GECA (Asociación de Gestores Culturales de Andalucía). El camino será largo pero conseguiremos escalones de progreso.

El futuro de la gestión cultural en los ámbitos universitarias está en este momento a debate. Por un lado la necesidad de que el Master vigente en estos momentos como título propio por las Universidades de Sevilla y Granada se convierta de título propio en título oficial. Por otro lado, la imbricación en la formación de gestores de otras universidades andaluzas y, por último, la conveniencia de crear un grado de Gestión Cultural. Cuestiones todas que requieren de debate y de reflexión profunda, razón por la que considero oportuna esta Mesa Redonda

LA GESTIÓN CULTU-RAL EN LA UNIVER-SIDAD NEBRIJA.

Por Pablo Álvarez de Toledo Müller

Vicedecano. Facultad de las Artes y las Letras. Universidad Nebrija

■□ Breve introducción a la situación actual de la gestión cultural como oferta de estudio en el ámbito universitario en españa

La Gestión Cultural, como disciplina de formación profesional ha encontrado un importante nicho en la Universidad española en el formato de cursos de Posgrado, Masters y talleres especializados. De la misma manera muchos Departamentos académicos, impulsados por profesores entusiastas y en ocasiones, en colaboración con organismos tanto públicos como privados, organizan congresos y jornadas sobre Gestión Cultural en los que se pone casi siempre de manifiesto, de manera general, la relación positiva de una buena Gestión Cultural con el desarrollo socioeconómico.

La cultura siempre es rentable aunque se tenga que subvencionar. Gastar en Cultura es invertir en un mundo mejor. En un contexto de recesión económica y de desempleo, muchos centros de arte, proyectos y profesionales de la cultura ven sus recursos limitados, en el mejor de los casos. Sin embargo, a pesar de la crisis, la cultura sigue produciéndose y nuestro patrimonio sigue siendo, con o sin presupuesto, una verdadera fuente de conocimiento, de identidad social y cultural y de desarrollo económico.

Gestionar la cultura es más que administrar recursos, presupuestos y planificar manifestaciones artísticas en espacios para diferentes públicos. El Gestor Cultural es un coreógrafo de la experiencia, ofrece espacios y momentos de absoluta

«La cultura siempre es rentable aunque se tenga que subvencionar. Gastar en Cultura es invertir en un mundo mejor. a pesar de la crisis, la cultura sigue produciéndose y nuestro patrimonio sigue siendo, con o sin presupuesto, una verdadera fuente de conocimiento, de identidad social y cultural y de desarrollo económico»

revelación, crea lecturas e itinerarios que nos ayudan a disfrutar, a reflexionar y a aprender. El gestor cultural es un agente indispensable en el desarrollo local de cualquier área social.

La Gestión Cultural es una actividad estimulante que requiere una multitud de competencias profesionales que permiten al Gestor desarrollar su talento y creatividad en el ámbito de la comunicación, la gestión y el conocimiento.

La oferta de posgrado en Gestión Cultural, se imparte en numerosas Universidades de nuestro país y pretende satisfacer la demanda real de muchos licenciados, sobre todo en Humanidades, por tener una formación especializada, practica, útil y directamente relacionada con el mundo del Arte y la Cultura, en todas sus manifestaciones, así como con el Patrimonio Histórico Artístico. Los candidatos a los Masters en Gestión Cultural provienen de todas las áreas del Conocimiento. Sin embargo muchos son licenciados en Humanidades, Historia del Arte, Bellas Artes y también titulados o licenciados de las Enseñanzas Artísticas Superiores, (Música, Arte Dramático, Danza, Diseño y Conservación y Restauración de

Es natural que aquellos que conocen el patrimonio artístico y las manifestaciones artísticas contemporáneas, sea por su faceta de creadores o investigadores, sean quienes se inclinen, en primera instancia, por su gestión y puesta en valor.

Bienes Muebles).

La gran mayoría de estos jóvenes, (y a veces no tan jóvenes), candidatos a Masters en Gestión Cultural, han tenido una formación basada únicamente en el conocimiento, es decir una formación principalmente teórica y sin relación o vínculo alguno con el ámbito profesional. No es el momento de cualificar la naturaleza de la enseñanza universitaria en España, que es la que es, y que, afortunadamente, está en pleno proceso de modernización y cambio con el llamado proceso de Bolonia.

Lo que tenemos claro en el ámbito universitario, es que, desde ya, en el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, (EEES), es decir en la nueva Universidad española, la nueva formación de Grado, (antiguas licenciaturas), se basa en el aprendizaje y en la adquisición de competencias profesionales en vez de en el conocimiento. Es el meior de los comienzos

Además de este profundo cambio de prioridades en la naturaleza de la formación universitaria de Grado, Bolonia supone una apertura y liberación, por decirlo de alguna manera, para las Universidades españolas en el sentido que cada Universidad puede diseñar el Grado que crea oportuno según su proyecto universitario, presentarlo a la ANECA, (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) y en caso de ser verificado positivamente, ofrecerlo como una nueva opción de estudios universitarios.

Bolonia borra del mapa el tradicional "catalogo" oficial de carreras universitarias, de donde las Universidades elegían su oferta, y se crea un nuevo escenario donde cada institución puede, según los intereses y creatividad de sus Departamentos así como equipos de gobierno, diseñar los itinerarios académicos que estimen oportunos y necesarios.

La Nebrija y el Grado de Gestión Cultural

En este contexto de reforma universitaria, Bolonia, y en donde la formación en Gestión Cultural solamente estaba dirigida a licenciados, como he comentado anteriormente, la Universidad Nebrija decide apostar por el Grado en Gestión Cultural, el primero en nuestro país. Lo que fue un proyecto

de Grado y una nueva propuesta académica presentada a Aneca, es ahora una realidad que define y caracteriza el ambicioso proyecto Universitario de la Facultad de las Artes y las Letras de la Universidad Nebrija.

La Universidad Nebrija inicia su compromiso con la formación en Gestión Cultural en el curso académico 2005-06, en colaboración con la Fundación Claves de Arte, ofreciendo el Master en Mercado del Arte y Gestión de Empresas Relacionadas, y que es ahora un Master universitario de referencia que lleva ya su quinta convocatoria con éxito.

De la misma manera y de la mano de la Fundación Claves de Arte, la Nebrija participa en los foros de Expertos en Arte Contemporáneo investigando y debatiendo asuntos como la propiedad intelectual y las competencias profesio-



Pablo Álvarez de Toledo (dercha), junto a Rafael Morales Astola, presidente de GECA



nales de los galeristas de arte contemporáneo.

El Grado de Gestión Cultural es una realidad gracias al Real Decreto 13/93 de 27 de octubre de 2007, que regula las enseñanzas universitarias de Grado de nuestro país. Este documento es la piedra angular de la nueva Universidad en España. La creación del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, (EEES), permitirá, no sin sobresaltos, a la Universidad española ser verdaderamente competitiva v útil para los estudiantes

La mayoría de las titulaciones de Master, son programas de especialización que se corresponden a un Grado específico, como Derecho, Ingeniería, Empresariales, Educación, Turismo, Bellas Artes, etc.

La existencia de tantos Masters en Gestión Cultural debería presuponer la existencia de un Grado de Gestión Cultural; algo que por otro lado era imposible antes del RD 13/93 de 27 de octubre. Una vez pudiendo diseñar nuevos Grados, y con un provecto universitario nuevo como la Facultad de las Artes y las Letras, que englobaría todas la oferta futura de Humanidades y formación artística, el equipo Rector de la Nebrija, estimó que un Grado de Gestión Cultural no solo venía a cubrir un vacío en la oferta universitaria española, sino también era de interés general al profesionalizar el ámbito de las industrias culturales.

La Universidad Nebrija se ha posicionado, con la nueva facultad de las Artes y las Letras, como líder en España en innovación académica, con sus Grados de Gestión Cultural y Artes Escéni-

Quiero dar la palabra, a continuación, a los estudiantes universitarios del Grado en gestión Cultural de la Universidad Nebrija. Ellos son no solo la parte más importante de nuestro provecto docente sino también los primeros alumnos de un Grado en Gestión Cultural en nuestro país: Sus comentarios son importantes:

Testimonio de los Estudiantes del Grado en Gestión Cultural, del segundo curso, de la Universidad Nebrija.(Noviembre de 2009)

"Nos enfrentamos a una realidad en la que la desinformación y la excesiva ambición amenazan nuestro entorno, y por tanto, nuestra profesión. Si bien cada día aprendemos más sobre cómo proteger, preservar y comunicar, mediante la correcta gestión, la integridad de recursos patrimoniales tanto materiales como inmateriales; también vemos los riesgos que entrañan trabajar con una población desinformada que desconoce e infravalora su entorno y, en consecuencia, nuestro trabajo para protegerlo.

Las malas gestiones realizadas hasta ahora, la tendencia a confundir la gestión cultural con la simple administración o con otras disciplinas asociadas a conversión de recursos en productos y servicios que simplemente adaptan la cultura

«El equipo Rector de la Nebrija estimó que un Grado de Gestión Cultural no sólo venía a cubrir un vacío en la oferta universitaria española, sino también era de interés general al profesionalizar el ámbito de las industrias culturales. La Universidad Nebrija se ha posicionado, con la nueva facultad de las Artes y las Letras, como líder en España en innovación académica, con sus Grados de Gestión Cultural y Artes Escénicas»

a la sociedad de consumo, suelen ser las confusiones más comunes de nuestro medio. Vivimos esta situación como estudiantes, y, nuestros profesores, que nos transmiten conocimientos de múltiples disciplinas, también nos acercan a la realidad de una sociedad que si no valora lo que tiene, ni se identifica con ello, al final lo pierde.

Esperamos que en el futuro tanto nuevas universidades como otras organizaciones apoyen e impulsen este provecto, en el que muchos nos hemos embarcado con entusiasmo."

Los estudiantes de Gestión Cultural, a través de estas palabras, nos alertan de dos situaciones de riesgo que ellos perciben desde su posición:

1.Perciben una sociedad no solo desinformada sino indiferente a la labor del Gestor Cultural v por consecuente a su patrimonio

2. Esperan y desean que aparezcan nuevos Grados en Gestión Cultural en otras Universidades.

El segundo punto puede ser una consecuencia o causa del primero: ¿Significa la ausencia de Grados de Gestión Cultural en la Universidad española una consecuencia de la indiferencia social?

Una cosa es cierta, los alumnos del Grado de Gestión Cultural reclaman, como necesaria la implicación de otras universidades en dicha formación.

A través de la educación universitaria y de la profesionalización de la Gestión cultural, podremos avanzar en el desarrollo de una sociedad más rica, plural y crítica.

Fragmentos de la memoria del Grado de Gestión Cultural de la Nebriia

Quiero a continuación compartir parte de la memoria del Grado de Gestión Cultural verificada por Aneca y que resume, de alguna manera nuestra apuesta docente. Esta memoria pone de manifiesto cuales fueron nuestros referentes. modelos a seguir y nuestras prioridades a la hora de diseñar no solo un plan de estudios universitario sino los perfiles profesionales del Gestor Cultural.

Interés académico, científico o profesional del mismo:

"El declive postindustrial de los años 70 del pasado siglo fortaleció el arraigo de las sociedades a sus recursos y actividades culturales primando la conservación, la difusión y la puesta en valor de los mismos. El auge del turismo hizo, a su vez, optimizar dichos recursos como un foco de rentabilidad social, cultural y económica.

La evidencia de la evolución de esta, va bautizada, Industria Cultura se encuentra en el dato aportado por el ICEX donde constata que el 7% del PIB mundial. Esta actividad cultural en España supone, en la actualidad, el 4% del PIB.La cultura en nuestro país ha sido gestionada por profesionales de la Administración y Dirección de Empresas, Antropólogos, Artistas, Arqueólogos y titulados en diversas disciplinas de las Ciencias Sociales y las Humanidades.

La formación directamente vinculada a esta actividad profesional se ha mantenido en la oferta de cursos de postgrados tanto al amparo oficial como al no-oficial.

La profesionalización de la figura del gestor Cultural desde la implantación de un Grado de Humanidades en Gestión Cultural que la Universidad Antonio de Nebrija propone nace al amparo del Real Decreto del 29 de octubre de 2007 que regula las nuevas enseñanzas universitarias y en el Libro Blanco de Humanidades redactado por la ANFCA"

Referentes externos:

Para la elaboración de esta memoria y la investigación en las necesidades de formación del Gestor Cultural se han tenido en cuanta especialmente tres sectores:

a) los profesionales y asociaciones de profesionales (especialmente el Libro Blanco de la Federación Estatal de Gestores Culturales) que se encuentran en activo:

b) la oferta académica nacional (en el ámbito de la Licenciatura de Humanidades regulada por el Real Decreto 913/1992 de 17 de julio, B.O.E 27 de agosto) e internacional correspondiente a las competencias curriculares del profesional de la gestión cultural:

c) las directrices emanadas del Libro Blanco de Humanidades redactado por la ANECA y publicado en mavo de 2005

No obstante los referentes más inmediatos en nuestro país para poder concluir cuales son las competencias y las necesidades de un profesional de la gestión cultural han sido, directamente, el libro Blanco y la ley que regula los actuales estudios de humanidades ya mencionada anteriormente.

En cuanto al Libro Blanco cita textualmente en su página 17 que (...) se pretende formar profesionales dotados de conocimientos técnicos que sean capaces de crear, gestionar, transmitir. difundir v comunicar productos culturales, que actúen como mediadores de calidad entre los especialistas y el público en general (...)

«Los propios estudiantes de la Nebrija del grado en Gestión Cultural, que son los primeros del país, perciben una sociedad no solo desinformada sino indiferente a la labor del Gestor Cultural y por consecuente a su patrimonio y esperan y desean que aparezcan nuevos Grados en Gestión Cultural en otras Universidades»

En este mismo libro blanco (pp 157-213) se reconocen los siete perfiles para el grado de humanidades. Entre ellos se encuentran:

- √ Comunicación y Tics
- √ Gestión Cultural
- √ Interpretación v difusión del patrimonio
- √ Humanidades y empresa
- √ Cooperación al desarrollo
- √ Docencia
- √ Turismo cultural

Concretamente para el perfil del Gestor Cultural se precisa que el objetivo es formar profesionales con capacitación para definir proyectos e iniciativas culturales, organizar eventos, reflejo y traducción de políticas culturales institucionales, mediante la gestión organizativa, económica, jurídica y de marketing (p 159).

En cuanto al otro referente, el Real Decreto 913/1992 de 17 de julio que regula los estudios de humanidades actuales se establecían 300 créditos académicos distribuidos en 4 o 5 años. De los cuales 102 eran créditos troncales. Dentro de la troncalidad se estipula que el alumno adquiriese los conocimientos de: geografía humana (6), historia (18), historia del arte (8), historia del pensamiento filosófico y científico (8), latín y cultura clásica (8), lengua extraniera Moderna v su literatura (12), lengua y literatura (8); y para el segundo ciclo antropología social (6), filosofía (8), geografía regional (4), historia contemporánea (8), psicología (6).

El punto de inflexión que nos mostraba estos estudios como referentes lo componían los créditos obligatorios y los optativos que posibilitaban a las universidades realizar en una misma carrera y para una misma universidad diferentes recorridos formativos. Así encontramos Universidades con la Licenciatura de Humanidades que comprendían recorridos en gestión cultural:

- √ A Coruña: Gestión del Patrimonio
- √ Autónoma de Barcelona: Gestión Cultural →



- √ Burgos: Gestión y difusión del Patrimonio
- √ Castilla- La Mancha (Albacete): Gestión socio-cultural
- √ Navarra: Gestión Cultural
- √ Zaragoza (Teruel): Gestión de Bienes Culturales Así mismo, hemos tenido en cuenta el análisis de competencias y de perfiles establecido por el Communication, media, film and cultural studies (2002), de la Agencia de Calidad Británica, donde se perfila la Cultura como un activo de rentabilidad social, cultural y económica".

Descripción de los procedimientos de consulta externos

Como se mencionó anteriormente uno de nuestros procedimientos de referenciar al trazar el Grado de Humanidades en Gestión Cultural ha sido, y es. el Libro Blanco para los estudios de Humanidades. En la estructura del Libro Blanco los primeros capítulos están dedicados a los estudios de las humanidades en el panorama internacional.

En países como Francia se constata que la multidisciplinariedad de los estudios de Humanidades se ha ido concretando con asignaturas como las matemáticas, estadísticas, recursos humanos, para profesionalizar ciertos sectores que aún estaban sin cualificación. La Universidad de Lyon 2 proporciona a los alumnos formación en matemáticas, informática o estadística conjuntamente con formación humanística más tradicional (geografía, histórica, sociología, psicología...). Según refleja el Libro Blanco en Francia se han abierto camino algunas licencias profesionales (L3) cuya denominación y contenidos se aproximan en cierta medida al título laurea italiano "Ciencias de los Bienes Culturales", que igualmente están orientados a la gestión del Patrimonio Cultural, la gestión y diseño de proyectos de Turismo Cultural, Mediación Cultural, Intervención Social, Desarrollo Local, etc.. (...) (p 28) si bien las "licences", como el de la Universidad de Lyon 2, aportan la parte más humanística, la simbiosis con el acceso posterior a licencia profesional (L3) es lo que les ha hecho tener unos estudios superiores profesionalizados v de larga tradición en Gestión v Administración de la Cultura.

La universidad Nebrija pretende asimilar estos referentes europeos anglosajones, italianos y franceses e incorporarlos a los nuevos grados del EEES, en clara v estrecha relación con los estudios de Humanidades genéricos.

En el apartado 2.1.3. (p 32-38) del Libro Blanco de Humanidades se analizan los objetivos formativos y contenidos de las titulaciones europeas afines. En este sentido nos hemos centrado en el apartado 2.1.3.2. que hace mención al perfil, contenidos y capacidades de la Gestión de

«Estudios de mercado, estudios de viabilidad, consultorías sobre mecenazgo v estrategias de desarrollo, consultorías jurídicas, etc., aparecen ahora como un arsenal que se propone a las empresas v las instituciones que, o bien participan, o bien deciden sobre el diseño y la elección en materia de cultura, apareciendo distintas opciones profesionales concernientes, sobre todo, a la elaboración y gestión de proyectos culturales de muy diversa indole»

la Cultura v uso social del Patrimonio. Así menciona que la cultura, sin perder su especificidad. se ha convertido en un objeto valorado y valioso. Estudios de mercado, estudios de viabilidad, consultorías sobre mecenazgo v estrategias de desarrollo, consultorías jurídicas, etc., aparecen ahora como un arsenal que se propone a las empresas y las instituciones que, o bien participan, o bien deciden sobre el diseño y la elección en materia de cultura. La profesionalización del sector ha conducido a la aparición de distintas opciones profesionales concernientes, sobre todo, a la elaboración y gestión de proyectos culturales de muy diversa índole (p 32).

Administraciones públicas, empresas privadas v organizaciones sin ánimo de lucro v de ámbito social y cultural están apostando por este perfil creando puestos de trabajo y generando rentabilidad social, cultural y económica para la sociedad. Esta nueva figura debe en esencia tener un bagaie de conocimientos humanísticos complementados con formación en creación v dirección de empresas, dirección estratégica. legislación, marketing, etc., que es la simbiosis que ofrece un grado en estudios humanísticos y una especificidad en gestión y administración de la cultura.

Igualmente uno de los planteamientos en la planificación de las consultas era el de ir de la general a lo particular. Empezando por el Libro Blanco, pasando por la realización de diversas entrevistas con Instituciones v Asociaciones encargadas de velar y fomentar la gestión cultural. Posteriormente dedicamos los esfuerzos en consultar a docentes, expertos y profesionales que se dedican a la gestión cultural como enseñanza o como modus vivendi. Y concluimos con el ex alumnado y alumnado de la Licenciatura de Humanidades de diversas Universidades españolas.

Finalmente como evidencia externa nos gustaría hacer especial mención al apoyo de la Administración Pública, concretamente al Ministerio de Cultura que en el mes de noviembre (días 14, 15 y 16) de 2007 organizó el Congreso Institucionalización de la Cultura y Gestión Cultural, donde pudimos rescatar las necesidades de la profesionalización del sector cultural y de la figura del gestor cultural como ente mediador y organizador de lo material e inmaterial que se produce en el ámbito cultural. Así como, la publicación del libro Conceptos y experiencias de la Gestión Cultural, en noviembre de 2007 .de la mano de D. José Tono Martínez, que se convierte en una evidencia ineludible para las buenas prácticas en la gestión y organización de la Industria Cultural.

Objetivos generales del título y las competencias que adquirirá el estudiante tras completar el periodo formativo

El obietivo principal del provecto de título de Grado de Humanidades en Gestión Cultural es el de procurar los conocimientos y las herramientas y técnicas esenciales para que los estudiantes sepan gestionar la diversidad de la cultura y el Patrimonio.

Se pretende que estos estudios de Humanidades en Gestión Cultural proporcionen una sólida formación teórico-práctica generalista y multidisciplinar desde el punto de vista humanístico, así como, desde el desarrollo de competencias específicas en el tratamiento, difusión y gestión de la cultura.

Teniendo presente el Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre por el que se regulan las enseñanzas universitarias oficiales y, con el referente del Libro Blanco para el título de Grado en Humanidades de mayo de 2005 hemos planteado la combinación de una formación generalista y una orientación profesional más específica.

Competencias del Grado en gestión Cultural Competencias generales y específicas

"Es importante mencionar que las competencias generales se desarrollan teniendo encuesta los derechos fundamentales y de igualdad entre hombre y mujeres (Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad entre mujeres y hombres), los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad) y los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos (Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz).

Para un grado de Humanidades en Gestión Cultural hemos elaborado las siguientes competencias generales enfocadas a la formación humanística y otras más específicas atendiendo a las necesidades formativas de un gestor cultural".

Competencias Generales

Competencias instrumentales:

- √ Capacidad de análisis y síntesis.
- √ Capacidad de organización y planificación.
- √ Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- √ Conocimiento de una lengua extranjera.
- √ Conocimientos de informática relativos al ámbito de la gestión y organización empresarial del sector cultural.
- $\sqrt{\text{Capacidad de gestión de la información, su difusión y presentación.}}$
- √ Resolución de problemas.
- √ Toma de decisiones.

Competencias personales:

- √ Trabajo en equipo.
- √ Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.
- √ Trabajo en un contexto internacional.
- √ Habilidades en las relaciones interpersonales.
- √ Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad.
- √ Razonamiento cr
 ítico.
- √ Compromiso ético.

Competencias sistémicas:

- √ Aprendizaje autónomo.
- √ Adaptación a nuevas situaciones.
- √ Creatividad.
- √ Liderazgo.
- √ Conocimiento de otras culturas y costumbres.
- √ Iniciativa v espíritu emprendedor.
- √ Motivación por la calidad.
- √ Sensibilidad hacia temas medioambientales, y al compromiso éticoprofesional.
- √ Trabajo en colaboración con responsabilidades compartidas.
- √ Imaginación.
- √ Sensibilidad estética.
- √ Habilidad manual.
- √ Cultura histórica.
- √ Adaptación a nuevas situaciones.
 →



Competencias Específicas

Aplicando las regencias y las evidencias, externas e internas, hemos elaborado una lista con las competencias que debe adquirir y desarrollar un futuro graduado en Gestión Cultural. El Libro Blanco de la ANECA para el Grado de Humanidades, así como el Libro Blanco de la Federación Estatal de Gestores Culturales, nos aportaron las conceptualizaciones necesarias para implementar, en esta lista, las experiencias y aportaciones de las referencias anteriormente descritas:

- 1. Aplicar conocimientos específicos de la cultura, de la economía y de lo social.
- 2.Organizar, dinamizar y evaluar acciones de animación cultural.
- 3.Cooperar en el incremento de la participación de la población en las actividades culturales, realizando una labor determinante en calidad de agente de intermediación socio-cultural entre la demanda de la ciudadanía y la oferta cultural.
- 4. Poseer métodos y conocimientos de la investigación social y económica.
- 5.Conocer los sistemas locales, estatal y supraestatales a nivel nacional e internacional.
- 6.Poseer los conocimientos necesarios para organizar actividades, exposiciones y eventos culturales.
- 7. Adquirir los métodos para la promoción y difusión de las acciones culturales y el Patrimonio. 8. Conocer las políticas culturales y la legislación que ampara a la cultura, al patrimonio y al mecenazgo.
- 9.Ser capaces de valorar la cultura y protección en la intervención, conservación y protección de la misma.
- 10.Conocer los niveles nacionales e internacionales de gestión, promoción, difusión y protección de la cultura y el patrimonio.

- 11.Conocer y apreciar las diferentes manifestaciones humanísticas de la Humanidad:
 - a.Grandes corrientes artísticas de la humanidad.
 - b.Grandes corrientes del pensamiento.
 - c.Grandes producciones culturales de la humanidad.
 - d.La producción cultural actual: cine, danza, teatro, música. Artes visuales, literatura, etc.
- 12.Deberá conocer y apreciar los variados recursos patrimoniales así como su disposición y relación con el espacio y el territorio.
- 13. Conocer y reflexionar sobre las sociedades y comunidades en vías de desarrollo. Así como de la diversidad cultural y básico de la realidad sociopolítica contemporánea en todos sus niveles.
- 14.Conocer las herramientas básicas de la organización y gestión empresarial, del ámbito público como privado. Así como conocer y dominar las técnicas y herramientas básicas del:

«Aplicando las regencias y las evidencias, externas e internas, hemos elaborado una lista con las competencias que debe adquirir y desarrollar un futuro graduado en Gestión Cultural. El Libro Blanco de la ANECA para el Grado de Humanidades, así como el Libro Blanco de la Federación Estatal de Gestores Culturales, nos aportaron las conceptualizaciones necesarias»

- marketing, derecho, relaciones internacionales, políticas culturales y políticas sociales.
- 15.Conocer la Industria Cultural y la producción cultural, así como el diseño y comercialización de los mismos en el entorno real y multimedia 16.Usar las principales herramientas informáticas en el ámbito de la gestión.
- 17.Innovar en la presentación, Interpretación y difusión de la cultura.
- 18. Identificar necesidades de los mercados culturales y evaluar la viabilidad de proyectos.
- 19.Relacionar el enfoque generalista con el especializado en el ámbito de cada perfil.
- 20.Por último recogemos las competencias que analiza y difunde el Libro Blanco de Humanidades en su página 159 para este manager cultural:
- 21. Poseer un conocimiento diversificado sobre el hecho cultural del pasado y del tiempo presente.
- 22.Poseer las adecuadas competencias para la aplicación de la legislación y para la consecución de la administración de la cultura.
- 23.Estar en disposición de utilizar las principales herramientas informáticas y multimedia de gestión de datos y de comunicaciones telemáticas dentro del ámbito específico de sus competencias.
- 24.Adquirir la adecuada formación para gestionar recursos financieros de un evento cultural. 25.Poseer los conocimientos básicos de comunicación y marketing para la gestión de eventos culturales
- Estas últimas competencias remarcan la idea por la que un Gestor Cultural debe desarrollar durante sus años de formación una amplia gama de facultades tanto personales como profesionales y, especialmente, despertar e instigar una sensibilidad cultural hacia sí mismo y hacia los demás: Lo Social

ficha de inscripción

Apellidos			
Nombre			
D.N.I			
Fecha de Nacimiento			
Centro de Trabajo			
Dirección			
Provincia			
C.P			
Teléfono			
E-Mail	······································		
Puesto que desempeña			
Titulación			
Categoría Profesional(funcionario, laboral, interino, eventual, etc.)			
Nivel del puesto de trabajo			
Dirección Particular	······································		
Población			
C.P.			
Provincia			
Teléfono(s)			
Nº de cuenta(20 digitos)			

Remitir junto con toda la documentación a: GECA

C/ Pacheco y Nuñez Prado 11, bajo 41002, Sevilla.

+ Info: 954 90 59 44



Para poder ingresar en GECA y ser socio de pleno derecho de la misma, son necesarios los siguientes requisitos:

- 1. Presentar debidamente cumplimentada la ficha de inscripción
- 2. Fotocopia del D.N.I.
- 3. Fotocopia compulsada de los documentos que acrediten los estudios o experiencia profesional requeridos según los estatutos de la Asociación
- 4. Fotocopia de la orden de domiciliación bancaria de la cuota de socio de GECA, en la c/c 2098-0003-34-0372001804 de la caja de Ahorros "El Monte", por la cantidad de 50 euros en concepto de cuota anual
- 5. Curriculum Vitae
- 6. Más información en www.gecaandalucia.org

Toda esta documentación debe remitirse a: GECA. c/Pacheco y Nuñez Prado 11, bajo 41002 - Sevilla geca@gecaandalucia.org

+ info: 954905944

Edita:



C/Pacheco y Nuñez Prado 11, bajo 41002 - Sevilla Telf 954 90 59 44 geca@gecaandalucia.org www.gecaandalucia.org

Colaboran:





ENTIDADES COOPERANTES DE GECA









GECA Pertenece a:

