

## II CONGRESO DE GESTIÓN CULTURAL DE NAVARRA

### **Retos del sector cultural en el contexto actual: planificación, públicos y profesionales.**

**22 y 23 de noviembre de 2011**

### **CONCLUSIONES**

1. Se constata la necesidad de un plan estratégico de la cultura en Navarra para ordenar lo que hoy se hace, darle sentido y coherencia, saber dónde estamos y hacia donde vamos. Un Plan Estratégico liderado con eficacia y consensuado con los agentes culturales hace de la cultura una herramienta formidable de integración y cohesión social de calidad y de creación de trabajo y riqueza. Más que nunca en tiempos de crisis hay que planificar para optimizar recursos, responder a los retos del futuro y promover el talento innovador, y, esto requiere de la corresponsabilidad de todos los agentes implicados: políticos, gestores, creadores, ámbito educativo, empresarios y ciudadanía en general.

2. El Congreso manifestó la necesidad de consolidar las dotaciones presupuestarias dedicadas al fomento de la cultura homologándolas con las regiones europeas de referencia y paralizar la sangría que, año tras año, sufren las partidas de cultura. También constató como los Ayuntamientos están prestando servicios para los que no disponen de recursos económicos debido al actual sistema de reparto de las haciendas locales.

3. Se insistió en la capacidad de adaptación tecnológica que poseen los bienes culturales aportando una poderosa dimensión económica a la cultura, un 4% del PIB. De cómo la cultura es un sector estratégico de creación de trabajo y riqueza, regenerador de tramas urbanas degradadas, de cómo dinamiza el turismo y proyecta imagen de marca del territorio.

4. Nuestros públicos, objetivo esencial de nuestra acción, son diversos, cambiantes y consumidores conscientes de propuestas abundantes de cultura y ocio, en tiempos y

espacios también variados. La cultura tiene que competir y ofrecer experiencias que se adecuen a estos públicos y para eso tenemos que conocerlos e interactuar con ellos. El público debe de estar presente en todas las fases del hecho cultural. Es necesario encajar lo local y lo global en una sociedad cada vez más digital y hacer propuestas sugerentes y adecuadas a nuestros Centros Culturales.

5. El gestor cultural como profesional intermediario entre las políticas culturales, la creación y los públicos debe conocer los instrumentos necesarios para ejercer la especificidad de su trabajo con cualificación y eficacia, contribuir a que la cultura ofrezca experiencias que enriquezcan la calidad de vida de sus ciudadanos; pero es también un trabajador cualificado que necesita del reconocimiento institucional de la profesión porque va parejo a la consideración que las propias instituciones y la sociedad en general tienen del papel de la cultura.

6. Los asistentes al Congreso ratifican por unanimidad y se adhieren al ***Pacto por la Cultura***, aprobado en Madrid el 17 de diciembre de 2010 en el marco de la Conferencia estatal de los sectores profesionales y empresariales de la cultura, como reivindicación a las administraciones públicas para que en estos momentos de crisis y escasez de recursos garanticen unos servicios culturales públicos de calidad y fomenten y apoyen iniciativas culturales privadas de contrastado interés cultural para la comunidad; ya que por su capacidad creativa, crítica y simbólica pueden contribuir activamente al desarrollo personal y social, a la innovación y al crecimiento de otros sectores productivos.

7. El Congreso, por último, puso de manifiesto los ***retos*** que la Gestión Cultural y sus profesionales tienen por delante:

- ***Innovación*** (nuevas propuestas, iniciativas, productos y servicios; talento global).
- ***Especialización*** (remarcar las fortalezas locales, evitar el mimetismo)
- ***Internacionalización*** (pensar en global y actuar en local)

-**Digitalización** (accesibilidad y sostenibilidad, plataformas de servicios, inversión pública, cultura abierta a la red).

-**Educación** (el papel de la educación y la formación artística para la aprehensión del hecho cultural).

-**Formación** (estudios universitarios específicos y reciclaje permanente de los gestores).

-**Ciudadanía** (políticas de estímulo de la demanda, estudios de públicos, redes sociales).

-**Participación** (implicación y participación de la ciudadanía en las políticas culturales).

-**Corresponsabilidad** (entre las principales instituciones del territorio).

-**Liderazgo** (liderazgos compartidos y emprendedores).

-**Indicadores de evaluación** (sistema de indicadores que midan la eficacia, eficiencia, impacto y equidad de las acciones culturales y programaciones).

-**Alianzas** (colaboración público-privada entre instituciones y agentes del territorio, colaboración sector privado + tercer sector = sociedad civil).

-**Revisar** (el catálogo y los estándares de una oferta de servicios y acciones dispersa).

-**Reformar** (incentivos a la eficiencia, optimizar recursos, revisión del modelo público).

-**Volver a lo básico** (priorizar programas y servicios).

-**Financiación** (mejorar la calidad del gasto, impulso nueva Ley de Mecenazgo).

-**Reconocimiento de la función social de la cultura** (necesidad de un pacto que otorgue reconocimiento social a la función de la cultura como garante del pluralismo cultural y de la cohesión de calidad de una sociedad).

-**Multiculturalidad** (integrada realmente en los procesos de intervención cultural tanto desde un punto de vista estratégico como operativo al ser un elemento definitorio de la sociedad actual y que la mayoría de las veces queda como una declaración de intenciones)

- **Gestores culturales profesionales** (capacitados para abordar con profesionalidad las distintas vertientes de la cultura en esta doble dimensión de articulación de políticas culturales en el territorio, por un lado y de contribución al desarrollo económico general, por otro)

- ***Definición efectiva de la profesión*** (conexión entre sociedad que defina unos perfiles precisos del sector, universidad con un currículum estandarizado y empresa demandando especialistas)

- ***Código deontológico*** (de buenas prácticas que acompañe el proceso de profesionalización).