

# Beyond performance Más allá de los escenarios

CONSTRUIR UN  
FUTURO MEJOR  
PARA BAILARINAS  
Y BAILARINES;  
PARA EL ARTE DE  
LA DANZA.



POR MINDY N. LEVINE

the  
*advance*  
project

Beyond  
performance /  
Más allá de los  
escenarios

**CONSTRUIR UN  
FUTURO MEJOR  
PARA BAILARINAS Y  
BAILARINES; PARA EL  
ARTE DE LA DANZA**

the  
*advance*  
project



POR MINDY N. LEVINE

Los últimos veinticinco años han traído un enorme cambio en el mundo de la danza. Hemos sido testigos de nuevos desarrollos en la técnica del baile, de la incorporación de tecnologías sofisticadas en el proceso y en la labor creativa, del crecimiento del número y de los tipos de compañías de danza y una expansión imparable de los públicos aficionados a la danza por todo el mundo. Pero no hemos visto un crecimiento ni un desarrollo paralelos en las condiciones de trabajo de bailarines y bailarinas. Ellos y ellas siguen sufriendo serios problemas económicos y de seguridad y salud laboral, de oferta de empleo y de transición desde la vida activa sobre los escenarios hacia la siguiente etapa de sus vidas.

Avanzar en este campo no sólo es una deuda que tenemos con las y los bailarines como individuos, como pago a su contribución artística: tiene también una importancia esencial para el mundo de la danza.

Por este motivo, el **Proyecto aDvANCE** llevó a cabo el Proyecto de Investigación que dio como resultado *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers* (Haciendo cambios: Facilitar la transición laboral de bailarinas y bailarines: Carreras profesionales tras el escenario) y esta publicación: *Beyond Performance/Más Allá de los Escenarios: Construir un Futuro Mejor para Bailarinas y Bailarines; para el Arte de la Danza*. De hecho, la presente obra es la culminación de nuestro trabajo. Propone acciones específicas para los diferentes agentes del mundo de la danza, para las organizaciones sin ánimo de lucro y para los agentes públicos gubernamentales y educativos, ya que todos y cada uno de ellos tiene algo que decir a la hora de reforzar sustancialmente el proceso de transiciones profesionales en la carrera de la danza. Todos ellos, participando en esa tarea de refuerzo, pueden ayudar a transformar la situación social y económica de los bailarines a nivel mundial.

Creemos que el momento actual es especialmente idóneo para nuestro proyecto, en especial porque la rapidez de los cambios que vivimos en todo el mundo ha hecho del reciclaje profesional un tema esencial. Así pues presentimos que nuestro trabajo será de interés y utilidad general, así como una herramienta informativa indispensable para el cambio dentro la comunidad de la danza.

### **Philippe Braunschweig.**

Codirector del Proyecto aDvANCE.

Fundador de la Organización Internacional para las Transiciones de las y los Profesionales de la Danza.

### **Harvey Lichtenstein.**

Codirector del Proyecto aDvANCE.

Presidente de la Compañía de Desarrollo Local BAM.

Sobre el proyecto aDvANCE.

## Sobre el proyecto aDvANCE

**Por primera vez el ámbito de la danza posee una investigación internacional rigurosa que clarifica las cuestiones de la transición de los bailarines a nivel mundial.**

En el otoño de 2004, el proyecto aDvANCE, una alianza internacional de profesionales distinguidos de la danza, encargó un estudio pionero a nivel internacional y con una duración de tres años que examinase las condiciones y las dificultades a las que los profesionales de la danza han de enfrentarse cuando experimentan la transición inevitable desde los escenarios hacia la siguiente etapa de sus vidas. Con la publicación de *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers* (Haciendo cambios: Facilitar la transición laboral de bailarinas y bailarines: Carreras profesionales tras el escenario), el mundo de la danza tiene, por primera vez, datos rigurosos que aportan luz sobre el problema de la transición profesional de bailarinas y bailarines en todo el mundo.

La investigación - ambiciosa en su alcance y dirigida por un equipo de expertos internacionales- documenta de manera convincente que en todo el mundo las y los bailarines tienden a recibir una muy pobre compensación económica, no sólo en comparación con la fuerza de trabajo en general, sino incluso en relación con otras disciplinas artísticas. El temprano retiro de los escenarios, obligado por las exigencias físicas de la profesión, dificulta aún más, no sólo su capacidad de acumular los ahorros suficientes para procurarse una transición hacia una nueva carrera profesional, también supone la imposibilidad de acceder a los programas de protección social básicos, disponibles de forma habitual para el resto de trabajadores en general.

El documento que sigue, encargado por el Proyecto aDvANCE, proviene de y se fundamenta en esa evidencia proporcionada en el documento *Making Changes* y ofrece un programa de acción. Las soluciones que se proponen están al alcance del mundo de la danza... si se da la voluntad y el compromiso de pasar a la acción.

Tres citas del texto *Making Changes*, el Estudio de Investigación del Proyecto aDvANCE, se presentan aquí como el punto de partida; subrayan lo que se está cocinando y por qué es urgente actuar:

**Para el individuo: “No conocemos ninguna otra profesión que requiera un entrenamiento tan exigente, que sea ejercida con tal dedicación y compromiso, como contribución a la cultura, y que esté peor pagada”.**

**Para el mundo de la danza: “A largo plazo, la vitalidad de la danza como actividad propiamente dicha, requiere que se atienda a quienes están comprometidos con ella”.**

**Para la sociedad: “La falta de un apoyo adecuado a la transición profesional, no solo crea desafíos para las y los bailarines tomados como individuos, sino que impone un coste social en forma de capital humano desperdiciado”.**

Citas de: *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers*

Por: William Baumol (NYU, Princeton University, U.S.) Joan Jeffri (Columbia University Teachers College, U.S.) David Throsby (Macquarie University, Australia)

INTRODUCCIÓN . . . . .	1
TENDENCIAS GLOBALES: Perfiles por país . . . . .	9
ENTENDER EL PAISAJE. Las Encuestas a Bailarines y Bailarinas . . . . .	13
Hacia un nuevo concepto de transición.	
Etapa I: Preparación/Formación . . . . .	15
Etapa II: Desempeño/Desarrollo Profesional . . . . .	25
Etapa III: Después de los Escenarios/Transición . . . . .	33
LA RESPUESTA DE LAS PARTES INTERESADAS: . . . . .	41
El papel de los Centros para las Transiciones Profesionales	
HACIA UN FUTURO MEJOR: Rutas de actuación . . . . .	47
REFLEXIONES FINALES. . . . .	53
ANEXOS	
Anexo A: El Proyecto aDvANCE. Consejo de Dirección . . . . .	55
Anexo B: El Proyecto aDvANCE. El equipo de investigación . . . . .	56
Anexo C: El Proyecto aDvANCE Los promotores y gestores del proyecto . . . . .	57
Anexo D: Información de contacto . . . . .	58

# Introducción

## VISIÓN GENERAL: EL BAILARÍN Y EL BAILE

***O body swayed to music,  
O brightening glance,  
How can we know the dancer  
from the dance?***

W.B. Yeats

***(Oh, cuerpo que cimbreo la música,  
Oh, mirada brillante,  
¿Podremos conocer por su baile  
al danzante?)***

## LA CENTRALIDAD CULTURAL DE LA DANZA.

En todas las culturas y en cualquier época la gente ha bailado: para celebrar, para lamentarse, para divertir y enseñar, para reforzar alma y cuerpo, para crear momentos de belleza y transformación trascendentes. Momentánea y fugaz, la danza comunica mensajes poderosos que resuenan más allá de las barreras lingüísticas y culturales. Explorando más allá de los límites de la palabra, los bailarines encarnan mensajes esenciales que tratan de los dramas centrales de la vida humana, sean espirituales, intelectuales, estéticos o políticos.

“Los acróbatas de Dios” es una definición legendaria que la coreógrafa de danza contemporánea Martha Graham usó para hacer referencia al rigor, a la pasión, a la disciplina física y al extraordinario compromiso anímico que los bailarines aportan al arte que escogieron. “Yo no elegí ser bailarina. Fui yo la elegida y con eso tienes que vivir tu vida”, escribió, expresando un sentimiento que resuena por toda la literatura autobiográfica del mundo de la danza.

En nuestros tiempos -de avances tecnológicos vertiginosos, de globalización implacable y de una cultura consumista creciente- el cuerpo que baila, en su simplicidad y pureza, se convierte en un potente canal de expresión y comunicación. Ahora más que nunca el bailarín, la bailarina, hablando a través del instrumento que es su cuerpo, tiene una capacidad única para inspirarnos, divertirnos e instruirnos... tanto si somos individuos como si hablamos de comunidades locales y globales.

“¿Podemos conocer al bailarín por su baile?”, se preguntaba el poeta W. B. Yeats en las primeras décadas del siglo pasado. Su formulación poética nos proporciona un recordatorio esencial de que cualquier pregunta sobre las maneras de alimentar y sostener al arte de la danza en el siglo XXI tiene que partir de sus intérpretes creativos: los propios bailarines y bailarinas. ¿Cuál es la mejor manera de apoyarles y acompañarles en cada fase

de sus trayectorias profesionales, y no sólo durante ese breve lapso de tiempo durante el cual sus aspiraciones profesionales se realizan de forma plena sobre un escenario? ¿Puede el mundo de la danza orientar de manera responsable su futuro sin considerar todos y cada uno de los aspectos que constituyen “tener una vida” en la danza? La transición profesional es inevitable, y por tanto un aspecto esencial en la vida de un bailarín. Así que debemos preguntarnos: ¿Cómo preparamos a las y los bailarines para vivir su vida en la danza plenamente, durante y después de su trayectoria escénica? ¿Cómo puede un bailarín o una bailarina realizarse plenamente en cada etapa de su trayectoria vital (preparación/entrenamiento; actuación/desarrollo profesional; retirada de los escenarios/transición profesional)?

***El bailarín, hablando con el instrumento que es su cuerpo, tiene una capacidad única para inspirarnos, divertirnos y educarnos...***

### ENTRE BAMBALINAS:

**El dilema del bailarín:** La vida del bailarín - lo que ocurre antes de que se levante el telón y lo que ocurre una vez que baja- se ha ocultado siempre a la vista del público. Hasta cierto punto es comprensible. La Danza es un arte de ilusionismo. El esfuerzo, por grande que sea, se enmascara: el bailarín flota, como si hubiese nacido para volar; la compañía ejecuta sus pasos al unísono, como si el movimiento sincronizado fuera la más natural de las acciones; el *pas de deux* se desarrolla de manera tan natural como una conversación casual. Muy pocos miembros del público - estén viendo una ballet romántico, una pieza de danza contemporánea experimental o una producción musical- tienen acceso a los procesos que hay tras el escenario y que hacen posible la danza. En especial la exigente trayectoria vital, aunque extremadamente gratificante, que caracteriza una carrera profesional en la danza.

Muchos se asombrarían de los bajos salarios que perciben los bailarines, incluso los más talentosos y célebres; la mayoría se sorprendería de descubrir que, en la encrucijada vital en la que la mayoría de los adultos están dando sus primeros pasos profesionales, la mayoría de los bailarines deben embarcarse en segundos itinerarios profesionales... y a menudo muy mal preparados para hacerlo. Aun cuando las y los bailarines, durante su fase de preparación profesional, pasan por un proceso que tiene cierto paralelismo con el de los atletas de elite, no reciben los contratos lucrativos ni de patrocinio que esperan a esos atletas profesionales; incluso los sistemas más básicos de sanidad y de pensiones no suelen estar al alcance de las y los bailarines profesionales que, como se ha dicho anteriormente (*El Destino del Bailarín*), “invierten más tiempo en su formación profesional que casi ningún otro profesional, con la posible excepción de los médicos especialistas”.

Cuando llegan al final de la veintena o al principio de la treintena, muchos y muchas bailarinas descubren que a menudo no suelen disponer de la suficiente preparación en la educación formal<sup>1</sup>, ni la disposición psicológica ni los recursos financieros para construirse una segunda trayectoria profesional. En un mundo donde los valores del consumo tienen tanta influencia, las y los bailarines han escogido un trayecto diferente y han asumido una jerarquía de valores distinta - compartir su don artístico, enriquecer la vida cultural de sus conciudadanos y anteponer los valores de la excelencia, la dedicación y la creatividad- a pesar de la escasísima compensación económica y de la muy limitada protección social y laboral.

1. Toda formación susceptible de un reconocimiento oficial, sea formación reglada (obligatoria, profesional, superior, de postgrado & ), ocupacional o continua (formación para el empleo), dentro o fuera del ámbito artístico.



***En la encrucijada vital en la que la mayoría de los adultos están dando sus primeros pasos profesionales, la mayoría de los bailarines deben embarcarse en segundos itinerarios profesionales.***

### UN RETO DECISIVO.

La cuestión de la transición profesional de las y los bailarines hace que surjan dificultades en múltiples niveles, y no sólo para los bailarines a título individual -que merecen asistencias ante los retos educativos, emocionales y financieros a los que se enfrentan al final de sus carreras en los escenarios- sino también para la el mundo de la danza y para la cultura en su conjunto.

- **Para las y los bailarines como individuos** La cuestión de la transición profesional de las y los bailarines hace que surjan dificultades en múltiples niveles, y no sólo para los bailarines a título individual -que merecen asistencias ante los retos educativos, emocionales y financieros a los que se enfrentan al final de sus carreras en los escenarios- sino también para la el mundo de la danza y para la cultura en su conjunto.
- **Para el mundo de la danza**, la cuestión de las transiciones profesionales tiene que ver con la captación y fidelización de bailarines y bailarinas con esta profesión: dentro de un entorno laboral cada vez más competitivo, los futuros bailarines quizás pueden sentirse reacios a adquirir los fuertes compromisos que exige esta vocación, y quizás sus familias rehúsen apoyarles en ello, por tratarse de una profesión en la que las necesidades financieras, educativas y psicológicas, a largo plazo, no están aseguradas. De manera igualmente significativa, movilizar a las personas a enfrentarse a los retos de la transición profesional, ofrece al mundo de la danza una oportunidad decisiva e insuperable de reciclar y recuperar su capital creativo en beneficio del propio sector, pues aquellos profesionales que recibieron apoyo en su transición y decidieron “transitar” a otras ocupaciones dentro del mundo de la danza, lo hacen con toda su capacidad administrativa y de liderazgo.
- **Para la sociedad en general**, la cuestión de la transición profesional crea una importante oportunidad económica para transferir un valioso “capital humano” hacia un mercado laboral globalizado, en el que los ex bailarines pueden embarcarse en nuevas ocupaciones de manera satisfactorias, y donde los empresarios puedan aprovechar los beneficios de contar con los trabajadores que tanto necesitan: altamente cualificados y capaces de formarse. Una corriente creciente de estudios indica que a través de su formación y de su desempeño profesional, las y los bailarines desarrollan un valioso y único conjunto de habilidades y capacidades que, cuando se facilita la transición formativa de manera adecuada, las y los bailarines pueden hacer y hacen contribuciones sustanciales en diversos sectores tanto económicos, como sociales.

### UN ÁMBITO DE INTERÉS CRECIENTE.

**Transición Profesional en la Danza:** Durante la mayor parte del siglo XX, el reto de la transición profesional -el proceso por el cual las y los bailarines siguen siendo miembros productivos de la sociedad una vez que la carrera escénica que han elegido llega a su fin- ni se ha afrontado ni se ha reconocido. Ha prevalecido la mentalidad de “baila hasta que no puedas más”. Se ha pensado muy poco en el “qué pasará...” (cuando la carrera escénica llega a su término) o en el “qué pasaría si...” (una lesión acorta los años de baile).

En la percepción de los jóvenes bailarines y bailarinas en formación, las oportunidades de cultivar otras habilidades y talentos se ven escasas y distantes. “Tienes que ocultar el hecho de que eres inteligente”, explica una ex bailarina, hablando de sus primeros años en la disciplina. El interés por la formación académica y “otras cosas” se veían como signos de deslealtad. A menudo, la formación en la danza era estrecha en su concepción y en su enfoque. Se prestaba muy poca atención a las habilidades y recursos que estas personas podrían necesitar una vez que terminasen sus relativamente cortas carreras, y al impacto que sus excepcionalmente bajos ingresos durante su etapa profesional podría tener a la hora de financiar el coste de volverse a formar para una segunda carrera profesional. “El sueldo de las y los bailarines son generalmente los más bajos, el número de años durante los que pueden encontrar empleo es, normalmente, el más corto, su empleabilidad es generalmente la más precaria y sus condiciones de trabajo son, a menudo, las peores dentro de las artes escénicas”, escribieron Baumol y Bowen en su influyente estudio: *Artes Escénicas: El Dilema Económico* (Twentieth Century Fund, 1966).

A mediados de los años 70, no obstante, las preguntas acerca de las transiciones profesionales en la danza empezaron a surgir de manera más acusada. Los imperativos éticos, artísticos y sociales de orientar dichas transiciones no podían seguir ignorándose. Por todo el mundo se empezaron a dar los primeros e importantes pasos, normalmente impulsados por ex bailarines y ex bailarinas que habían luchado muy duro durante la época en que tuvieron que hacer su propia transición y que, precisamente por ello, tomaron la determinación de crear mejores oportunidades de futuro para las y los profesionales escénicos que les seguirían. Una disciplina con un compromiso tan enorme con la expresión de lo humano, no podía seguir aceptando la depresión, el desempleo, la marginación y el tratamiento injusto como algo inevitable y “natural”, como algo que forma parte del ciclo de vida esencial de un bailarín o una bailarina. Había que afrontar necesidades acuciantes, tanto financieras como de atención psicológica y formativa.

***Una disciplina con un compromiso tan enorme con la expresión de lo humano, no podía seguir aceptando la depresión, el desempleo, la marginación y el tratamiento injusto como algo inevitable y “natural”, como algo que forma parte del ciclo de vida esencial de un bailarín o una bailarina.***

Entre 1973 y 1986, se crearon cuatro centros de referencia para el reciclaje y la transición profesional -en el Reino Unido (1973), en Canadá y Estados Unidos (1985) y en Holanda (1986)- con el objetivo específico de ayudar a bailarines y bailarinas a prepararse psicológica y profesionalmente para el proceso de transición. Dichas organizaciones han sido agentes muy importantes en cuanto a investigación, desarrollo de programas y acompañamiento, defensa y apoyo a las y los profesionales en transición. Al tiempo, algunas compañías y escuelas dieron pasos importantes para mejorar las condiciones de las y los bailarines, tanto durante la fase de formación, como en la etapa de sus vidas como intérpretes, con el fin de hacer más prometedoras sus perspectivas de futuro.

También durante este período, se dieron primeros pasos esenciales en cuanto a promoción y la política internacional. En 1980, por ejemplo, la UNESCO difundió ciertas recomendaciones en relación con el Estatuto del Artista, que subrayaba la necesidad de que los gobiernos adaptasen sus programas de Seguridad Social, para que los artistas también pudieran beneficiarse de los mismos, así como el reconocimiento de las necesidades específicas de las y

los bailarines. Este documento afirma textualmente que, “[...] es responsabilidad de los gobiernos [...] apoyar la reconversión de ciertas categorías de artistas, como las y los bailarines profesionales. [...] (Extracto)”. Canadá hizo lo mismo quince años después con la adopción, dentro de su legislación, del Estatuto del Artista, que establecía un marco legal para regular las relaciones profesionales entre las asociaciones de artistas autónomos y las instituciones gubernamentales.

La promoción y acción a nivel internacional, y el intercambio de información llegaron a un nivel más global con la constitución, en 1993, de la Organización Internacional para la Transición Profesional de los Bailarines (IOTPD) en Lausana, Suiza, bajo el patrocinio de la UNESCO. Los proyectos iniciales incluían la convocatoria de dos simposios internacionales al más alto nivel (Lausana en 1995; La Haya en 1998), la publicación de las conclusiones de estos encuentros (*El Destino del Bailarín; El Bailarín del Siglo XXI*) facilitaron enormemente el intercambio de información entre los centros de transición repartidos por todo el mundo. A mediados de los 90, se habían establecido programas de transición profesional en Suiza, agencias artísticas australianas empezaron a publicar sobre el tema y un buen número de compañías de danza destinaron fondos para establecer estos programas dentro de su actividad habitual.

Así pues, mientras estos esfuerzos avanzaban, iba quedando cada vez más claro que lo que le faltaba a la disciplina era una investigación comparativa rigurosa que pudiese documentar y visibilizar el reto de las transiciones profesionales sobre unos principios globales, dando lugar a una plataforma para el análisis, la acción y la promoción de este tipo de programas. Y así nació el proyecto aDvANCE.

***Las recomendaciones de la UNESCO sobre el Estatuto del Artista todavía tienen que ser ratificadas por una gran mayoría de países; esto deja a muchas y muchos bailarines sin las protecciones básicas, sociales y de bienestar, que sí disfrutaban las y los trabajadores a nivel general.***

### ABRIENDO NUEVOS CAMINOS

El Proyecto aDvANCE: encabezado por un equipo internacional de investigación (ver Apéndice B), el Proyecto aDvANCE comenzó sus trabajos de investigación en 2001. La publicación de su informe (*Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers*), constituyó un momento decisivo para el mundo de la Danza. Por primera vez existía un cuerpo de datos que documentaba con claridad el problema, identificaba buenas prácticas emergentes y ofrecía indicadores precisos para que los agentes implicados -escuelas, compañías, inversores, agentes públicos, centros para la transición y el reciclaje y los propios bailarines como individuos- pudieran avanzar a la hora de construir un futuro mejor para la danza. Los elementos esenciales de dicho informe son:

- 11 perfiles por país (Australia, Canadá, Inglaterra, Francia, Alemania, Hungría, Japón, México, Holanda, Suiza y Estados Unidos).
- Entrevistas en profundidad en tres países (Australia, Suiza y Estados Unidos).
- Identificación de buenas prácticas para las transiciones profesionales a nivel mundial.

- comprobación de hipótesis en relación cuan apropiadas han sido determinadas intervenciones estratégicas.

Los resultados ofrecidos por el informe han dado a los miembros del Proyecto aDvANCE la oportunidad de diagnosticar el estado de la cuestión, de revisar los datos y de clarificar sus implicaciones de cara a la intervención. Su trabajo ha sido dirigido por los co-presidentes del Proyecto: Philippe Braunschweig, fundador y presidente emérito de la Organización Internacional para la Transición Profesional en la Danza y Harvey Lichtenstein, presidente y miembro fundador de la Corporación de Reconversión Local, y ex presidente de la Academia de Música de Broadway.

Los cinco puntos clave que se indican a continuación, y que se discutirán en detalle en las páginas que siguen a esta introducción, proporcionan el telón de fondo que permitirá comprender las implicaciones del trabajo llevado a cabo por el Proyecto aDvANCE hasta la fecha:

### OBSERVACIONES CLAVE

**1. Las y los bailarines profesionales se enfrentan a retos de transición profesional específicos, significativamente diferentes a los que afrontan las y los profesionales de otras disciplinas artísticas y de otros ámbitos físicamente exigentes.** Esto se deriva de la naturaleza de su proceso de formación, de la estructura financiera del ámbito profesional de la danza, de la duración limitada de las carreras profesionales y de la falta de convergencia entre los recursos puestos a disposición por los programas generales de bienestar social y los particulares patrones en cuanto a formación y empleo de los artistas de la danza. Al mismo tiempo, los cambios en el mundo laboral global -especialmente el vertiginoso ritmo del avance tecnológico y la tendencia al crecimiento del autoempleo- están haciendo del reciclaje temprano para una segunda carrera profesional una realidad laboral cada vez más habitual. Por tanto, la movilización para afrontar esta cuestión en el mundo de la danza ofrece un buen laboratorio para examinar cuestiones que afectan al mercado laboral en general; cuestiones que requerirán la atención de nuestras sociedades a corto plazo.

**2. La planificación de la transición profesional debe empezar muy pronto y debe integrarse en cada uno de los aspectos de la vida cotidiana del profesional de la danza.** Los programas deben apuntar a cada una de las encrucijadas del ciclo vital de las y los bailarines: formación, carrera escénica/desempeño profesional, transición después de la etapa escénica. Durante cada fase, los esfuerzos para preparar a las y los bailarines para su transición profesional deben centrarse tanto en el cambio de valores y actitudes (de la persona que baila, de la comunidad de la danza, de la cultura en general) como en ofrecer una gama de programas, recursos y servicios esenciales. Puede aparecer alguna resistencia entre ciertos empresarios, directores artísticos y maestros frente a un proceso que, aparentemente, puede distraer la concentración de las y los profesionales. Sin embargo, si hacemos una aproximación correcta a la necesaria preparación para afrontar la transición profesional, ésta debe verse como un proceso orgánico que no quita nada al compromiso del profesional de la danza, ni a su concentración en su carrera escénica. La ampliación de la cosmovisión de bailarines y bailarinas, tan necesaria para una transición profesional eficaz, también puede beneficiar a los objetivos artísticos.

**3. En cualquier comunidad o país, las y los bailarines afrontan retos similares, en cuanto a transición profesional, en torno a tres grandes ámbitos: el psicológico, el educativo y el financiero.** En cada etapa de la carrera del profesional, cada una de estas tres áreas requerirá diferentes niveles de oferta de recursos y de enfoque. Por ejemplo, en las etapas tempranas de la vida de la bailarina o del bailarín, será especialmente importante centrarse en los aspectos educativos y psicológicos. A medida que las y los bailarines entran en la fase de planear su transición, la necesidad de recursos financieros adquiere una importancia creciente. El reciclaje trae consigo un coste económico inevitable, pero es rentable a largo plazo, ya que libera al profesional de la dependencia de ayudas públicas, creando al mismo tiempo la posibilidad de realizar una carrera profesional alternativa psicológicamente satisfactoria. El éxito del reciclaje de bailarines y bailarinas supera de lejos el de la población en general: los centros de reciclaje y transición profesional informan de unas ratios de éxito que rondan el 85%.

**4. Serán necesarias estrategias múltiples para afrontar las necesidades de la transición profesional de las y los bailarines a escala internacional, ya que el contexto general en el que estas personas desarrollan su trabajo varían según los países.** Los factores que entran en juego analizando “país por país”, dependen del grado en el que las artes son apoyadas desde lo público o desde lo privado, de las actitudes hacia las artes en general y hacia la danza en particular, de los géneros de danza dominantes en cada país o región concreta y del tipo de protección laboral existente en forma de programas de bienestar social y laboral. Dada esta variabilidad, la comunidad global de la danza tiene mucho que aprender del intercambio de información acerca de “buenas prácticas”, que pueden adaptarse y afinarse para que se adapten a las condiciones locales.

**5. Los problemas de la transición de bailarines y bailarinas están íntimamente relacionados con la vitalidad artística a largo plazo del mundo de la danza y del panorama cultural.** Encontrar soluciones a los retos de las transiciones profesionales mejorará el estatus de las y los bailarines en la sociedad, proporcionándoles un reconocimiento adecuado como artistas y ciudadanos. A medida que crecen los esfuerzos educativos, las y los bailarines no sólo estarán mejor preparados para la transición, sino también para tener un papel más activo a la hora de configurar el futuro artístico en un campo que evoluciona rápidamente. Finalmente, las cuestiones de la transición profesional en la danza no se pueden separar de las actitudes culturalmente establecidas acerca del papel del artista en la sociedad, lo que significa que una movilización cooperativa en relación con este aspecto sólo se garantiza a través de la implicación de todos los agentes involucrados, para lograr que el sector de la danza y sus profesionales sean tanto artística como económicamente saludables.

### Voces del Proyecto aDvANCE\*

***“Creía que podría bailar para siempre. Cuando tuve que parar fue un shock. Nadie me animó a ir a la escuela o a aprender un oficio diferente”.***

***“Un auxiliar administrativo, que es una profesión con un nivel de cualificación relativamente bajo, cobra más que un bailarín profesional”.***

***“Hay una jerarquía de valores que actúa como agente de desánimo frente a la curiosidad de embarcarse en un mundo más amplio que permita a las y los bailarines trasladarse hacia carreras profesionales diferentes”.***

***“Comprender que hay opciones nos ayuda a tomar decisiones sobre nuestro futuro racionales y objetivas”.***

***“Creo que es importante que las y los bailarines sepan que tienen un futuro prometedor aunque no pase por bailar en el escenario”.***

\*Verbatim sacados de las entrevistas del Proyecto aDvANCE en Australia, Suiza y EE.UU.

# Tendencias globales

## PERFILES POR PAÍS

**“Parece estar claro que, considerando el problema de la transición profesional desde una perspectiva global, las actuales medidas asistenciales tiene un alcance limitado y ofrecen una cobertura inadecuada”**

- Baumol, Jeffri y Throtsby: *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers (Haciendo cambios: Facilitar la transición laboral de bailarinas y bailarines: Carreras profesionales tras el escenario).*

**N**os solemos referir a la Danza como a un lenguaje “internacional” y “universal” por su capacidad de comunicar por encima de las barreras lingüísticas y culturales. Dado este alcance internacional de nuestro arte, quedaba claro desde los inicios del Proyecto aDvANCE que el plan de investigación necesitaba abordar la cuestión de las transiciones profesionales en países con condiciones sociales, políticas, económicas, educativas y culturales muy diferentes. Por lo tanto, se previó una doble aproximación para la recogida de información: el desarrollo de once perfiles de país para conseguir un conocimiento socio-económico general de los factores relacionados con las transiciones, por un lado y por otro, entrevistas en profundidad a bailarinas y bailarines para dilucidar la experiencia de la transición profesional desde el punto de vista individual.

**Los perfiles nacionales han abarcado los siguientes países:** Australia, Canadá, Francia, Alemania, Hungría, Japón, México, Suiza, Holanda, Reino Unido y Estados Unidos.

**La información recopilada ha tenido que ver con:** sistemas educativos y formativos; financiación pública y privada; número de profesionales empleados o desempleados; estadísticas de las compañías e instituciones relacionadas con la Danza; estructura de los apoyos institucionales, y métodos de apoyos directos a bailarines y bailarinas (pensiones, complementos, etc.).

A partir de estos datos ha surgido un conocimiento más profundo en relación con el dilema de las transiciones profesionales a nivel mundial y sobre hasta qué punto el mundo de la danza es capaz de movilizarse colectivamente para tomar medidas. Los puntos esenciales que han surgido del análisis comparativo de estos perfiles nacionales se muestran a continuación:

## COMPOSICIÓN DE GÉNERO EN EL COLECTIVO LABORAL.

La inmensa mayoría de profesionales en los países analizados son mujeres. Por ejemplo, las bailarinas representan el 65% del total en Holanda; el 60% en Alemania; el 80% en México; el 77% en EE.UU. y el 77% en Japón. Aún cuando estas estadísticas corroboran la impresión intuitiva que se tiene de la naturaleza del colectivo profesional de la Danza, deben ser subrayadas, dado el creciente sesgo de género en el entorno laboral y el prejuicio cultural persistente que afecta a las necesidades laborales de la población femenina. En algunos países, los problemas del empleo que sufren los y las profesionales de la danza, una vez que se abandonan los escenarios, puede que se aborden, en los ámbitos de toma de decisión y formulación de políticas, con menos urgencia, dada la composición mayoritariamente femenina de dicho colectivo profesional. Los resultados también son importantes para los gestores y responsables de estrategia de los programas para la transición, dado que tanto los estudios internos llevados a cabo por algunos centros públicos de transición y reciclaje profesional, así como los realizados por investigadores independientes, sugieren que las poblaciones masculina y femenina tienen ante sí retos diferentes, económicos y psicológicos, cuando tienen que afrontar el problema de la transición profesional. Si quieren ser eficaces, los programas que se planifiquen deberían adaptarse a las diferentes necesidades de quienes tienen que someterse a dichas transiciones.

## MOVILIDAD LABORAL.

Los datos ofrecidos por los perfiles nacionales nos muestran el carácter cada vez más internacional de la comunidad de la danza, con profesionales que emigran de un país a otro en busca de oportunidades profesionales más satisfactorias. En Holanda y Suiza, por ejemplo, una alta proporción de profesionales proceden de otros países: en Holanda, el 50% de las y los bailarines provienen de países extranjeros; en Suiza sólo dos de los 128 profesionales de las cuatro grandes compañías son suizos nativos. En Francia, el 27% de las y los bailarines permanentes y el 18% de los eventuales son extranjeros; el 47% ha trabajado fuera de Francia durante sus carreras. Tal movilidad laboral es un desafío más a la hora de diseñar programas de bienestar social para ayudar a los procesos de transiciones profesionales. Los obstáculos y dificultades financieras que ya sufren las y los bailarines se agravan si han desempeñado su trabajo en varios países, puesto que los beneficios laborales normalmente están ligados a los años de antigüedad laboral dentro de una compañía o de un país específico. Como no existen programas diseñados de forma coordinada entre los diferentes programas nacionales de los distintos países, se puede prever que un número cada vez mayor de profesionales “se perderá en el sistema”, al no ser capaces de reunir los requisitos de acceso a programas de los que sí disponen otros trabajadores y trabajadoras. Algunos de los centros de transición y reciclaje profesional han empezado a incluir esta realidad en sus objetivos; por ejemplo, allí donde hay criterios de cualificación en función del número de años trabajados como profesional, debería haber fórmulas que permitieran incluir un cierto porcentaje del tiempo de trabajo que se ha realizado fuera del país permitiendo el acceso a los beneficios sin que está movilidad pusiera en riesgo su elegibilidad (como por ejemplo en el *Centro de Recursos para las Transiciones en la Danza* de Canadá y en el *Centro de Desarrollo de las Carreras de la Danza* en el Reino Unido).

## CRECIMIENTO SECTORIAL DE LA DANZA.

En casi todos los países analizados el sector de la danza ha acusado un crecimiento significativo en la última década, con notables incrementos del número de profesionales y de



compañías de danza en la mayoría de dichos países. Por ejemplo, en Canadá se ha dado un crecimiento del 48% en cuanto a compañías y del 67% en cuanto al número de profesionales; en Holanda, las compañías estructuralmente subvencionadas han crecido un 86% (de 242 a 450 compañías). En EE.UU., el sector sin ánimo de lucro ha contemplado un crecimiento del 93% en el número de compañías entre 1987 y 1997, mientras que el número de profesionales creció un 34% entre 1990 y 2001. Estos datos estadísticos ponen de manifiesto una vitalidad general positiva del sector, pero lo que también revelan claramente es la necesidad de afrontar los problemas urgentes de transición profesional, ya que el crecimiento sectorial incrementará la cantidad de población con necesidades asistenciales y de orientación. Además, aun cuando los datos muestran un crecimiento de compañías y profesionales, los salarios no han crecido al mismo ritmo, tendencia que seguramente tiene repercusiones sobre la capacidad de afrontar su transición profesional. En Canadá, por ejemplo, los ingresos y salarios en las compañías de danza han mostrado incrementos muy modestos desde 1990, llevando a los autores de un estudio del Consejo Canadiense para las Artes a afirmar que “una de las estadísticas más alarmantes en lo que se refiere a las y los profesionales de la danza, tiene que ver con la tendencia de los ingresos y salarios puestas en relación con las finanzas de las compañías de danza... Cuando hay problemas financieros, el pago a las y los artistas de la danza suele ser lo primero que se recorta”.

## EL PAGO A BAILARINAS Y BAILARINES.

Los datos generales a nivel internacional muestran una visión inquietante sobre los niveles de ingresos de bailarinas y bailarines. “Las y los bailarines no están bien remunerados, cuando se les compara con otras ocupaciones que requieren una inversión en formación similar”, observan los autores de *Making Changes*, y “son los artistas peor pagados”. Por ejemplo, el ingreso anual de un bailarín en Canadá (14.600,00\$C; 11.000,00\$; 8.400,00€) en 2001, representaba menos de la mitad del salario medio anual del colectivo laboral general. En Australia, “los ingresos se encuentran en el grupo de los de menor sueldo con un 33% de las y los profesionales cobrando menos de 10.000,00\$AU (7.800,00€) entre 2000 y 2001”. En Francia, “los ingresos de las y los bailarines son generalmente bajos, especialmente entre quienes no están empleados con contrato fijo en una compañía; uno de cada cinco bailarines con contrato temporal ganaba menos de 7.622,00€ en 2001, mientras que el 64% de estas personas con contrato en compañías permanentes ganaba entre 15.250,00 y 30.500,00€ en 2001. En Japón, las y los bailarines ganaban “menos que cualquier otro artista” y “en algunos casos incluso corre a su cargo el vestuario, las comisiones sobre las entradas y las tasas de actuación”. En EE.UU. el salario medio anual en 1991 era de 8.500,00\$ (6.800,00€NEA, 2001).

## UN ECOSISTEMA ESTRATIFICADO.

Aun cuando *Making Changes* revela que hay una variabilidad considerable entre países en cuanto a las maneras de estructurar el apoyo a la danza, se hace evidente un patrón estratifi-

2. [Nota del traductor: la inexistencia de este tipo de prácticas en nuestro país nos llevó a solicitar aclaración a través de la FIA, a los agentes sociales que representan a los artistas japoneses integrados en esta federación internacional. Algunas compañías de danza solicitan una contribución de sus bailarines y bailarinas a los costos de producción de la compañía. Esto es causado en parte por falta de financiación y en parte por falta de audiencia. Incluso las compañías de danza bastante consolidadas, son también una especie de escuelas, y no pocos bailarines dependen de sus ingresos por la enseñanza en esta escuela adjunta a la compañía, o actuando en otras compañías como artistas invitados. (Agradecimiento a Kaori Nakayama Researcher in Cultural Policy & Arts Management Japanese Centre of International Theatre Institute).]

cado entre las compañías de ballet clásico y contemporáneo, con implicaciones importantes a la hora del diseño y puesta en marcha de programas de transición. Lo normal es que haya muy pocas compañías grandes, estables y financieramente saneadas. Dichas grandes compañías tienden a atraer a las mayores audiencias, a conseguir la mayor parte de las ayudas públicas y privadas, a generar niveles mayores de ingresos, a proporcionar un mayor número de semanas de trabajo para las y los bailarines, y a ofrecer contractualmente mejores condiciones respecto a la protección social de sus bailarines. En estas organizaciones es donde están apareciendo muchas de las más notables iniciativas en cuanto a transiciones profesionales. En parte, esto es así por el número de profesionales que acogen; pero también como respuesta a la presión y a la negociación sindical en la mesa de negociaciones. En algunos países (Inglaterra y Holanda, por ejemplo) las organizaciones gubernamentales que financian la cultura exigen de las compañías la contribución a los programas y fondos para la reconversión como condición para poder optar a la convocatorias de subvención pública a las artes.

Junto a estas organizaciones más institucionalizadas, hay otras compañías más pequeñas, con una vitalidad artística equivalente, pero peor situadas a la hora de ofrecer a sus miembros contratos anuales a tiempo completo, por no mencionar las cotizaciones de jubilación y otros beneficios sociales básicos. Sus bailarinas y bailarines deben complementar sus ingresos con empleos relacionados o no con las artes, tendencia observada en la mayoría de los países estudiados. Los criterios y la estructura de los programas para la transición profesional y el acceso a los centros de reciclaje (que se analizan más adelante en este documento) incluyen elementos importantes para ofrecer soluciones prácticas a todas las realidades de este ecosistema estratificado que proporcionen tanto a los profesionales contratados como a los eventuales, el acceso al reciclaje profesional y a otros recursos básicos.

En el campo de la danza comercial (musicales, televisión, publicidad...) también existen variaciones en los tipos de oportunidades de empleo: algunas y algunos profesionales se benefician de contratos de larga duración ofrecidos por un único espectáculo o por una sola productora, mientras que otras y otros trabajan de manera más intermitente, con múltiples empleadores.

## **MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y BIENESTAR.**

Los países estudiados indican que hay una diversidad enorme en el acceso que bailarinas y bailarines tienen a los sistemas de salud, seguros de desempleo, discapacidad, planes de pensiones y reciclaje profesional. Un amplio abanico que va desde los sistemas públicos regulados por ley hasta los planes privados. De esta variada realidad se ha podido recoger un número destacable de patrones generales: como se decía en *The Dancer's Destiny*, en países que tienen un sistema de salud y de prestaciones por desempleo públicas, las y los bailarines con contratos estables son, en principio, tratados como cualquier trabajador, aunque a menudo las y los bailarines, bien por la temporalidad de sus contratos, bien porque trabajan como autónomos, no cumplen estrictamente con los requisitos para acceder a las prestaciones por desempleo, o al sistema de salud y seguridad social. Por otro lado, los programas públicos de reciclaje para desempleados raramente se ajustan a las necesidades de las y los bailarines, ya que éstos suelen necesitar volver a los estudios básicos para entrar en el nuevo mercado laboral. Aunque destaquen las limitaciones de muchos de los sistemas estudiados, *Making Changes* también ha logrado mostrar una serie de buenas prácticas, que incluyen programas públicos flexibles o especialmente diseñados para cubrir las necesidades de las y los artistas con resultados prometedores (ver estudio de caso nº 7).

# Entender el Paisaje

## LAS ENCUESTAS A BAILARINES Y BAILARINAS

Mientras que los perfiles nacionales de los países investigados en el proyecto *Making Changes* proporcionan elementos para comparar y contrastar las condiciones socioeconómicas de los artistas en los diferentes estados, en relación con las transiciones profesionales, las encuestas individuales a las y los bailarines del Proyecto aDvANCE permiten el examen de las cuestiones relacionadas con las transiciones profesionales desde el punto de vista privilegiado de las y los individuos. Un elemento clave de la investigación del Proyecto aDvANCE ha sido el pasar 3.000 cuestionarios a bailarinas y bailarines retirados o en ejercicio en tres países: EE.UU., Suiza y Australia. Estos tres países fueron seleccionados para las encuestas porque representan países de tres continentes distintos, por el volumen y variedad de la actividad de danza en cada uno de ellos, por la accesibilidad a la información que buscábamos y por la disponibilidad de investigadores locales cualificados. La encuesta se dirigió a bailarinas y bailarines de diversos géneros: ballet clásico, danza moderna y contemporánea, danza tradicional, folclórica e indígena, danza comercial/musical y “otros” (bailarines y bailarinas que trabajan para otras industrias, como la televisión, el cine o los eventos corporativos).

La recopilación y el análisis de estas encuestas han producido un perfil estadístico revelador de los retos de la profesión a los que se enfrentan las y los bailarines a medida que llevan a cabo sus transiciones cuando termina su etapa en los escenarios. Entre los factores que el equipo investigador analizó con especial atención, se encuentran: el empleo, las características de la población, la conciencia de las necesidades de transición, datos de ingresos económicos y tareas de reciclaje y reconversión.

Más concretamente las encuestas a bailarinas y bailarines ofrecen respuestas a preguntas del tipo: ¿Cuándo empiezan a prepararse? ¿Cuánto dura la preparación? ¿Se sienten bien preparados para la transición? ¿Qué organizaciones y entidades perciben estos

profesionales como fuentes de ayuda? ¿Tienen, bailarinas y bailarines, expectativas realistas en torno a los retos de las transiciones profesionales? ¿Qué impacto tiene el reciclaje en sus futuros ingresos y en su satisfacción laboral?

### **HACIA UN NUEVO CONCEPTO DE TRANSICIÓN.**

Los resultados de las encuestas se discutirán más abajo, junto con la literatura relacionada. Es útil considerar la investigación en relación con las tres fases principales del recorrido vital del bailarín o bailarina. Dichas fases, como se vio más arriba, son:

### **ETAPAS CLAVE EN LA VIDA DE LAS Y LOS BAILARINES.**

ETAPA I: PREPARACIÓN/FORMACIÓN.

ETAPA II: DESEMPEÑO/DESARROLLO PROFESIONAL.

ETAPA III: DESPUÉS DE LOS ESCENARIOS/TRANSICIÓN.

Con demasiada frecuencia se tiene una concepción estrecha del proceso de la transición, como si éste afectase sólo a la tercera fase de la vida profesional; una fase en la que, por elección o por necesidad, la o el profesional se da cuenta de que su carrera en los escenarios está tocando a su fin. Esta concepción tiende a tratar como algo marginal la cuestión de la transición profesional. Esta concepción relega los problemas asociados a un nivel secundario... algo para afrontarse cuando llegue el momento y si los recursos lo permiten. Sin embargo, la transición es estructural y evolutiva. En cada fase de la vida profesional hay condicionantes y prácticas que se combinan para hacer del proceso de transición una tarea más difícil de lo que debería ser. Además, en cada fase hay pasos que deben darse para minimizar las amenazas psicológicas, financieras y educativas de la transición, y así ayudar a las y los bailarines a construirse un futuro mejor.

Asimismo, la carrera profesional de la danza generalmente se concibe como si abarcara solamente las etapas I y II; sin embargo hay que cambiar la perspectiva y considerar que la etapa III también es parte de la carrera profesional. Con esa concepción más amplia, aparecen nuevas maneras de considerar casi cada aspecto de la vida de la o del profesional: desde una preparación adecuada hasta la negociación de un contrato justo.

**“Las Escuelas deberían ser lugares de transición para todas y todos los que están ahí, enseñando que la vida de un bailarín o de una bailarina es y será un cambio o una transición continua en la que cada cambio, cada muerte, es una oportunidad para renacer”.**

Ross McKim, Director Artístico de la Rambert School, Londres. Citado en *The Dancer's Destiny*.

La primera etapa vital de un bailarín o de una bailarina incluye la preparación del cuerpo, pero también la de la mente y la del espíritu. Precisamente porque la preparación empieza a edades muy tempranas, las y los maestros de danza tienen una responsabilidad especial a la hora de considerar no sólo lo que enseñan sino también el cómo lo enseñan. Las lecciones que se aprenden en el estudio de danza no afectan solamente a cómo hay que poner el pie, estirar un músculo, volar en los saltos o, finalmente, interpretar un papel. En el día a día se imparten valores: tanto a través de la orientación curricular, como de la forma en que maestras y maestros responden al alumnado y también, de lo que, o no se discute, o se discute activamente en torno a los aspectos prácticos de una vida en el mundo de la danza.

“Lo que se necesita es una transición de acuerdo con nuestros valores”, afirmaba un miembro del consejo del Proyecto aDvANCE cuando reflexionaba sobre las consecuencias de la investigación. “Las y los estudiantes necesitan que se les enseñe que pueden tener pasión, compromiso, objetivos y concentración y aun así desarrollar un conocimiento del mundo más amplio. Necesitamos una perspectiva más amplia, de manera que desde los primeros estadios de su formación las y los alumnos comprendan que pueden madurar a medida que crecen. El humanismo y la madurez puede mejorar y profundizar la contribución que las y los bailarines pueden hacer al mundo de la danza”. Los padres también necesitan estar seguros -de palabra y de hecho- de que inversiones, tan tempranas, de dinero y tiempo que se realizan en la formación para la danza, darán como resultado una vida rica y satisfactoria durante todas las etapas de la vida de las y los bailarines.

Hay seis aspectos del proceso de preparación de las y los bailarines que tienen especial relevancia a la hora de comprender la relación entre esta temprana formación y las transiciones profesionales; y también a la hora de comprender las conclusiones que se extraen de las encuestas realizadas para el Proyecto aDvANCE, y las implicaciones posteriores para la vida de bailarines y bailarinas. Aun cuando las pautas formativas de las diferentes disciplinas de danza son diferentes (siendo la formación en ballet clásico, la que se considera mayoritariamente como la más exigente), se deben señalar los siguientes aspectos del proceso formativo, ya que aparecen como los más evidentes y se dan, en mayor o menor grado de intensidad, en la mayoría de los procesos de formación:

## ASPECTOS DE LA FORMACIÓN EN DANZA QUE AFECTAN A LA PREPARACIÓN PARA LA TRANSICIÓN PROFESIONAL.

**Comienzo temprano.**

**Intensidad y especificidad de la concentración.**

**Formación de la Identidad/Autoconfianza.**

**Dinámicas Estudiante/Profesor o Profesora.**

**Atención al Currículo.**

**Transferencia de Capacidades.**

**Comienzo Temprano:** el Informe aDvANCE confirma que las y los bailarines empiezan sus carreras a edades relativamente tempranas. Tienen un periodo intenso de formación muy específica y concentrada en la danza, al que sigue una transición hacia la carrera profesional aproximadamente una década después. Los datos estadísticos recogidos son muy constantes en los tres países seleccionados:

- Edad media en la que empieza la formación: 10 años (EE.UU.), 10 años (Suiza) y 9 años (Australia).
- Edad media del primer acceso a la profesión: 18 años (EE.UU.), 20 años (Suiza) y 18 años (Australia).
- Primer ingreso económico: 19 años (EE.UU.), 21 años (Suiza), 20 años (Australia).

Lo que es especialmente pertinente resaltar acerca de estas estadísticas es que ponen de manifiesto que la formación se desarrolla en las etapas de la pre-adolescencia y de la adolescencia. La escuela de formación asume el papel de sustitutivo de la familia. En una época en la que la mayoría de los y las adolescentes apenas empiezan a hacer planes de futuro, las y los bailarines se han comprometido con su carrera, ya están haciendo planes y realizando sus sueños. Esta es una experiencia muy satisfactoria, pero que puede pasar factura años más tarde, a causa del grado en que desarrollo profesional y psicológico se entrelazan tan profundamente, con el grado de exigencia que esto supone, a edades tan tempranas.

**Focalizados en un trabajo intenso y específico:** a medida que las y los bailarines avanzan en su proceso de formación, deben ir aumentando paulatinamente la dedicación a su arte, normalmente de tres a cinco horas diarias como mínimo cuando están a punto de entrar en la profesión, además del tiempo que dedican a actividades paralelas de mejora (natación, estiramientos, yoga...) y a representaciones en escena pre-profesionales. El mundo de estas personas se hace cada vez más insular, a medida que descubren que tiene que renunciar a "otras cosas": continuar con una formación académica tradicional, la socialización con compañeros con intereses y procedencias amplias y diversas, la oportunidad de desarrollar otras habilidades e intereses -especialmente "habilidades básicas", desde conducir un coche hasta llevar al corriente la libreta de ahorro-. En las encuestas del Proyecto aDvANCE, las y los bailarines normalmente han comentado estas cuestiones en las preguntas abiertas.

- *Las y los bailarines expresaban el deseo de que sus educadores y educadoras informaran más ampliamente a su alumnado sobre la realidad de las carreras profesionales.* Un comentario típico a este respecto era: “Los intereses externos a la danza deberían promoverse y cultivarse desde muy pronto en la formación. Esto ayudaría a evitar eso de “estoy atrapado en la danza... porque no sé hacer otra cosa”, que causa tanta desesperación, cuando los años pasan, a tantas y tantos bailarines.
- *Las y los bailarines indicaron que la especialización tan específica de su proceso de formación temprana no les era de mucha utilidad pasados los años.* Un comentario típico a este respecto era el que ofrecía este participante: “Mi sensación es que es injusto por parte de madres, padres, maestros y maestras de danza que no permitan a las y los jóvenes bailarines explorar otros intereses y capacidades de una manera seria, durante todo el tiempo que dura su carrera en la danza. Yo me encontré con que no tenía ni idea de que pudiera haber alternativas. Era un bailarín y punto”.

**Formación de la Identidad/Autoconciencia-Autoconfianza:** en una cultura tan aislada en la que muy pocas cosas tienen valor fuera de la danza, bailarinas y bailarines pueden internalizar una imagen de sí mismos -quiénes son y hasta dónde llegan sus capacidades para ser quienes quieren ser- muy limitada. “El peligro en el crecimiento del bailarín o de la bailarina joven es que se refuerza casi exclusivamente la identidad del niño o la niña como bailarín o bailarina, con lo que la autoestima del niño o la niña dependerá de su éxito o fracaso como bailarín o bailarina”, se señala en un estudio de 1989 sobre las transiciones profesionales (*A Report Investigating the Needs of Professional Dancers Making Career Transitions*, Consejo de las Artes de Australia). Por esta razón aquéllos que trabajan con bailarinas o bailarines en transición -psiquiatras, asesores laborales y agentes independientes de transición y cualificación- han hecho un llamamiento a los maestros y maestras de danza para que ayuden a las y los bailarines a ampliar su concepto de sí mismos, haciéndoles pasar del “soy un bailarín o bailarina-“, al “soy un o una artista creativa que baila”. Esta reformulación -con un eco mucho más adecuado, positivo y productivo- puede mejorar la preparación psicológica para afrontar la transición en los años venideros. Dado que el Proyecto aDvANCE ha identificado relaciones claras entre la preparación de la transición y la satisfacción laboral en la segunda carrera, este concepto es especialmente importante.

- Un 84% de las y los bailarines que se declararon “perfectamente preparados” para la transición indicó sentir una mayor satisfacción laboral en sus trabajos de segunda carrera, mientras que de entre las y los que declaraban “no estar lo suficientemente preparados” para la transición, sólo el 51% expresaban estar satisfechos o algo satisfechos con su carrera tras la transición.

Una cuestión relacionada con lo psicológico es que el compromiso con la carrera en la danza, desde los primeros estadios, a menudo se alimenta de pasión, en lugar de ser producto de una evaluación analítica del sistema económico o las posibilidades salariales en el mundo de la danza. A lo largo del tiempo, bailarinas y bailarines pueden experimentar un hiato entre lo que se premia y se apoya en la cultura en general y los valores que alimentaron su elección inicial de profesión. Esto puede traer consigo problemas de autoconfianza cuando comienzan el proceso de explorar la elección de una segunda profesión.

**Dinámica Estudiante/Maestro o Maestra:** tradicionalmente, la danza se ha considerado como una disciplina muy dependiente de la autoridad y este aspecto del proceso de formación se ha sometido a escrutinio cada vez con más frecuencia, tanto por quienes se han comprometido con las cuestiones de la transición profesional para profesionales de la danza como por quienes tratan de formar artistas auto-empoderados que tengan una mayor creatividad y pro actividad. “Uno de los resultados de su formación es que están acostumbrados y acostumbradas a que les instruyan, les dirijan y les corrijan”, apunta Stanley Greben, profesor emérito de Psiquiatría en la Universidad de Toronto. “A menudo no se sienten autónomamente competentes, sino que dependen en exceso del liderazgo y la opinión de otros”. Un corpus de investigaciones cada vez más numeroso en los círculos de la educación en general, ha impulsado un movimiento para alejarse de métodos de enseñanza volcados en la completa autoridad del profesor o de la profesora para adoptar métodos donde las y los alumnos jueguen un papel más activo en el proceso de aprendizaje. “El aprendizaje a lo largo de la vida empieza por enseñar a los estudiantes a plantear preguntas”, señalaba un representante de la Academia de Teatro de Finlandia en una conferencia reciente de la Organización Internacional para la Transición Profesional de Profesionales de la Danza.

Este cambio pedagógico apenas se está abriendo camino en algunos estudios y ámbitos de formación, pero con importantes y positivas consecuencias para el desarrollo psicológico de las y los bailarines, alimentando su preparación para que puedan afrontar retos profesionales futuros. En estos casos se proporcionan de manera destacada oportunidades de mejora profesional para los maestros de modo que puedan evaluar, antes que sencillamente reproducir, los métodos de enseñanza con los que crecieron.

**Atención al Currículo educativo:** como se ha señalado, hasta hace bien poco había una concepción muy limitada de la preparación para la carrera profesional de la danza. Se prestaba muy poca atención a los temas académicos, el desarrollo de habilidades prácticas para desarrollar una carrera profesional no se tenía en cuenta y los esfuerzos por hacer presentes los retos de la transición profesional en las primeras etapas de dicha carrera normalmente no existían. Ha habido un cambio en la actitud y la praxis en estos aspectos, especialmente en lo que concierne a la instrucción académica. Además, en los países donde existen centros de transición y reciclaje para bailarines y bailarinas ha habido una programación colaborativa cada vez más frecuente entre dichos centros y los institutos de secundaria para paliar las brechas curriculares asociadas a la transición.

Los bailarines y bailarinas de los tres países investigados reclamaron ajustes curriculares que permitan a las y los profesionales desarrollar una mayor sensibilización acerca de la transición y de una preparación más sólida para afrontar sus retos.

- *Consideraciones Curriculares:* el 80,5% de los encuestados, bailarines y bailarinas en ejercicio o retirados, están de acuerdo o muy de acuerdo en que la información acerca de las transiciones debería integrarse en la formación para la danza, con el siguiente desglose: 85,1% (Australia), 83,1% (Suiza) y 73,2% (EE.UU.).
- *Sensibilización ante las transiciones:* de media, el 66% de las y los bailarines en ejercicio o retirados están de acuerdo o muy de acuerdo en que las y los bailarines no son conscientes de los retos que plantean las transiciones, con el siguiente desglose: 65,6% (Australia), 56,1% (Suiza) y 75% (EE.UU.).



*Adecuación de la Preparación:* más del 75% de las y los bailarines encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo en que la mayoría de las y los bailarines no están adecuadamente preparados para dichos retos: 76,6% (Australia), 79,8% (Suiza) y 82,9% (EE.UU.).

**Transferencia de Capacidades:** aun cuando un cierto número de atributos del proceso de preparación para la danza haya podido socavar la preparación para la transición en los últimos años, también hay muchos aspectos de la formación para la danza que son idóneos para el mercado de trabajo. La formación en la danza -como han señalado numerosos estudios- proporciona a bailarinas y bailarines un extraordinario bagaje de capacidades altamente valoradas en el mundo laboral, aunque a menudo subestimadas, tanto entre los propios profesionales como entre quienes pueden ofrecer empleo a estas personas. Las y los psicólogos y las y los orientadores laborales han identificado las siguientes cualidades de las y los bailarines como cualidades de gran valor para su elegibilidad en el mercado de trabajo:

### **CAPACIDADES ADQUIRIDAS POR BAILARINAS Y BAILARINES EN SU PROCESO FORMATIVO.**

**Habilidades comunicativas**

**Competitividad**

**Cooperación**

**Liderazgo**

**Buena Presencia**

**Autoconfianza Física**

**Destreza Física y Mental**

**Autodisciplina**

**Tesón y Perseverancia**

**Resolución Creativa de Problemas**

**Gestión del Tiempo**

Aun así “bailarinas y bailarines se ven a sí mismos con mucho menos talento y menos capaces de lo que son en realidad, para aprender a manejarse en disciplinas que no tengan que ver con la danza”, si hacemos caso de lo que dice la literatura sobre el tema. Esta inseguridad se estrella contra los hechos: las investigaciones muestran que las y los bailarines a menudo son excelentes en sus resultados académicos y que, de media, están entre el 15% que mejor puntúa en los test de inteligencia.

- Las personas que han respondido a la encuesta están de acuerdo o muy de acuerdo en que muchos y muchas bailarinas no son conscientes de que sus capacidades son transferibles a otras profesiones: 53,3% (Australia), 68,54% (Suiza) y 83,3% (EE.UU.).
- La capacidad que bailarinas y bailarines reconocen como la que les ha sido más útil en los últimos años es la autodisciplina; el 81% de quienes han respondido en los tres países señalaron que creían que les sería útil, a mucha distancia de capacidades como la comunicación o el liderazgo. También la mayoría de las y los encuestados identificaron la autodisciplina como la habilidad “más importante”: 47% (Australia), 32,3% (Suiza) y 55,7% (EE.UU.).

## EL MUNDO DE LA DANZA RESPONDE: BUENAS PRÁCTICAS EN LA ETAPA I: PREPARACIÓN.

La investigación del Proyecto aDvANCE sugiere que mucho antes de que las y los bailarines afronten la transición laboral activa -incluso mucho antes de que firmen su primer contrato profesional- se deben poner los cimientos de una transición eficaz. Las academias de formación tienen en este caso una responsabilidad y un papel específico: si las y los bailarines entran en el mercado de la danza con miopía frente a lo que les espera en su desempeño laboral, se habrán visto perjudicados en su proceso de formación; si en el proceso formativo se privilegia el aislamiento frente a una visión del mundo más amplia, las oportunidades para preparar estudiantes de manera responsable de cara a los espectáculos del siglo XXI y a la vida después de los escenarios en el siglo XXI se habrán perdido. Incluso aunque sea cierto que las y los bailarines sean remisos a oír hablar de las transiciones cuando ni siquiera han cumplido su primera meta profesional, ello no puede obviar la necesidad, por parte de las y los maestros de danza, de afrontar estos problemas de una manera específica y comprometida.

Lo que se necesita es un cambio en la manera de conceptualizar el proceso de formación en su conjunto: de un modelo de “preparación”, concebido de una manera algo estrecha, hacia un modelo de “educación”, mucho más exigente en sus aspiraciones pedagógicas.

El estudio *Making Changes*, del Proyecto aDvANCE cita muchas maneras de conseguir esto, entre las que se encuentran:

- **instituciones de formación asociadas a escuelas e institutos públicos y privados para reforzar la instrucción académica.** Esta tendencia se pone de manifiesto claramente en ciertas academias afiliadas a compañías de ballet clásico en Austria, Bélgica, Francia, Suecia y el Reino Unido. Asimismo muchas escuelas de ballet clásico de los EE.UU. han dado pasos para responder a las necesidades académicas de sus estudiantes durante la segunda etapa de su Educación Secundaria y, a veces, en los primeros años de la misma (entre ellas la Escuela del *Ballet de Miami City*, la Escuela del *American Ballet*, la *Ballet Tech Foundation*, el *Conservatorio Harid* y la *Escuela de Rock*);
- **instrucción de doble recorrido**, en la que bailarinas y bailarines se preparan simultáneamente para ejercer en la danza y como maestras y maestros (por ejemplo, programas puestos en marcha desde hace tiempo en México, en la Escuela del Ballet Folklórico de México de Amalia Hernández y en la Escuela Nacional de Danza Clásica y Contemporánea). Esta solución prepara a los bailarines y bailarinas para una transición fluida hacia una segunda carrera en la educación para la danza sin necesidad de una formación de reciclaje extensa;
- **instituciones de preparación de danza clásica que ofrecen un “currículo reforzado”** que incluye: estudios en otros géneros de danza; formación musical, historia de la danza y de las artes relacionadas; cursos de salud y bienestar, y preparación de habilidades para el mercado de trabajo (por ejemplo: el *Instituto para el Ballet* de Bélgica, el *Pacific Northwest Ballet* en los Estados Unidos o la *National Ballet School* en Canadá). Las tasas de éxito de las y los graduados en estas escuelas a la hora de encontrar empleo profesional sugieren que este refuerzo puede mejorar -más que poner en peligro- la calidad artística de la formación;

- **programas conjuntos de licenciatura entre instituciones de formación y universidades** (por ejemplo: *Alvin Ailey American Dance Theatre*, y la Universidad de Fordham) que ofrecen oportunidades para combinar los años finales de la formación en danza con un programa de titulación universitaria. Esta solución se ajusta mejor a la formación en danza moderna, ya que las y los bailarines pueden entrar en el mundo profesional a una edad un poco más tardía. Estas iniciativas mejoran los resultados de los trabajos de captación, ya que los padres pueden estar más dispuestos a apoyar la continuidad de sus hijos en los estudios de danza si este “plan b” (es decir, la preparación académica para seguir otras alternativas profesionales) forma parte integral del proceso de preparación;
- **programas de mentoría** (por ejemplo, en la *Arts Educational School*, Tring Park, Hertfordshire, en el Reino Unido) que ponen en contacto a las y los estudiantes con antiguos bailarines y bailarinas que han hecho la transición hacia otros campos con éxito. Estos encuentros con el mundo real ayudan a romper los mitos y la desinformación acerca de las capacidades transferibles y pueden proporcionar modelos inspiradores;
- y por último, **extensiones curriculares** a través de la asociación con centros de transición y reciclaje que preparan a las y los estudiantes para su primera transición “decisiva”, de la vida estudiantil a la vida profesional (por ejemplo, en Canadá, el *Centro de Recursos para la Transición de los Bailarines* (DTRC) lleva a cabo jornadas dirigidas a estudiantes de todo el país en el momento en que terminan su periodo de formación y están a punto de ingresar en el mundo profesional; en EE.UU., la institución *Transición Profesional para Bailarines* (CTFD) ha desarrollado y puesto en marcha un programa intensivo de dos jornadas para estudiantes universitarios de danza, (programa que se prevé extender a institutos y universidades de todo el país).

A continuación se muestran dos de esos programas en funcionamiento. Son un buen indicador de los tipos de programas que se están llevando a cabo en muchos entornos de formación por todo el mundo. Se pueden encontrar muchos más ejemplos en *Making Changes*, y también en publicaciones editadas por la *Organización Internacional para la Transición Profesional en la Danza* (IOTPD).

Quienes defienden las transiciones profesionales respecto de la demanda de un cambio hacia una perspectiva más holística de la preparación en la danza no están solos. Algunos directores artísticos están lanzando la misma demanda urgente de una educación más extensa y forzada, en la creencia de que una educación de ese tipo es forja de artistas y ayuda a cultivar la chispa creativa que separa al bailarín normal de la bailarina o el bailarín extraordinario. En resumen, una preparación eficaz para la transición profesional está indisolublemente relacionada con una nueva manera de concebir la preparación para una carrera en los escenarios.

**ESTUDIO DE CASO 1.****Preparar a las y los Estudiantes para una Vida en la Danza: Escuela Nacional de Ballet de Canadá.**

La *Escuela Nacional de Ballet* de Canadá define su objetivo principal como sigue: “educar artistas saludables, con pensamiento crítico, que puedan divulgar los parámetros del ballet clásico como una forma de arte”. La afirmación es reveladora, ya que pone por delante la referencia a “artistas con pensamiento crítico” y “saludables/sanos” y su compromiso escrito de preparar artistas, no solamente para que encajen en un molde preexistente, sino para que “expandan” la forma de arte para la que están siendo preparados. El currículo es amplio e incluye preparación artística y académica (cursos entre sexto de Primaria y fin del Bachillerato). Mediante la integración de los estudios académicos y la educación para la danza, la dirección de la Escuela cree que ello puede “marcar la diferencia en lo que toca a que [los y las bailarinas] se vean a sí mismas como técnicos o como personas que con su expresión tengan algo que aportar a esta forma de arte”. Hay componentes troncales en el currículo que completan las clases académicas y técnicas, que incluyen clases de historia de la danza, expresión dramática y corporal, composición, música, historia del arte, nutrición, comprensión neuromuscular y orientación emocional.

Para proporcionar una preparación en capacidades importantes para la vida cotidiana, un equipo de psiquiatras se entrevista con las y los estudiantes en las aulas de manera periódica y está disponible a demanda para ellos y ellas. Esto no sólo da a las y los estudiantes una oportunidad para enfrentarse con problemas psicológicos sino que también les refuerza para que sean verbalmente asertivos y para que adquieran confianza a la hora de articular sus necesidades y puntos de vista. Habilidades que pueden serles de utilidad en su vida, sea cual sea el recorrido profesional que escojan.

Además, a través de un programa de planificación de la carrera profesional formalizado, cada estudiante, con la orientación del director del programa, establece un plan que destaca el tipo de búsqueda laboral que la o el bailarín tiene previsto poner en marcha y los pasos que deberá dar para conseguir sus objetivos profesionales. Desde edades muy tempranas las y los estudiantes disponen de herramientas para gobernar sus propias vidas y apoyo activo en este objetivo de independencia personal. Las y los profesores se reúnen regularmente para discutir los avances del alumnado y las metodologías didácticas de manera coordinada. Otro componente importante de la escuela es su Programa de Formación del Profesorado, disponible para mayores de 18 años. Su asociación con la *Universidad York* de Toronto y la Universidad Simon Fraser de Vancouver ofrece a los estudiantes la posibilidad de obtener una titulación de postgrado.

**ESTUDIO DE CASO 2:****Planificación Temprana de la Carrera después de los Escenarios.  
Arts Educational School, Tring Park, Hertfordshire, Reino Unido.**

Esta escuela empieza por establecer que la carrera profesional de las y los bailarines, sin importar el éxito obtenido ni cuánto dure, tarde o temprano se acabará. Para prepararse para lo inevitable se han establecido procesos de planificación de la carrera profesional que todos los estudiantes deben cumplimentar si quieren graduarse en esta Escuela. Una vez que las y los estudiantes cumplen 16 años comienza el plan concreto: con la orientación de la Facultad, las y los estudiantes escogen un área de estudios académicos avanzados grado A (preuniversitario)<sup>3</sup>. Por ejemplo, las y los estudiantes que tengan interés y aptitudes para la ciencia pueden ser orientados hacia el campo de la medicina para la danza; quienes se muestran fuertes en artes visuales pueden ser orientados hacia profesiones relacionadas con la empresa artística. Una vez que han hecho su elección académica, la Facultad se entrevista tres veces al año con las y los estudiantes durante dos años para seguir sus avances, animarles a hacer prácticas laborales que encajen con sus aspiraciones y para ver si tienen la capacidad y la oportunidad de acceder en el futuro a estudios universitarios superiores. “Las madres y los padres valoran mucho la planificación”, señala el Director de Danza de la Escuela. Asimismo, también ayuda a que las y los estudiantes se preparen para su futuro dentro y fuera de la danza, un programa de mentoría. “Traemos antiguos alumnos, dice el Director, para que describan cómo sobrevivieron durante los cinco primeros años en el mundo real y para que les hagan ver cómo es su futuro en la realidad”.

Cuando reflexiona sobre el valor del programa, la dirección de la Escuela indica: “diría que realmente merece la pena... Ayuda a atraer estudiantes y a mantener las relaciones con el alumnado. A la sazón, nuestro alumnado vuelve para hablar a las y los estudiantes y ofrecen trabajo a nuevos graduados y graduadas. Es una inversión a largo plazo y, sencillamente, es una buena práctica”.

3. Nota del traductor: la calificación de los exámenes A level determina la entrada en determinadas carreras y universidades del Reino Unido. Por lo general los estudios que más puntuación requieren son medicina, leyes o ingeniería.

***“Las y los bailarines no llegan a plantearse explorar otras opciones profesionales mientras bailan, por miedo a que eso interfiera en sus carreras”.***

Entrevistado para el Programa aDvANCE, Australia.

***“Todas y todos los profesionales de las artes tienen que aprender a ser tan disciplinados con sus finanzas como lo son en nuestro oficio”.***

Entrevistado para el Programa aDvANCE, EE.UU.

***“La reorientación profesional es un reto duro y largo. Un reto que en todo caso requiere una reevaluación personal, un montón de paciencia y, desgraciadamente, muchísimo dinero”.***

Entrevistado para el Programa aDvANCE, Suiza.

Como carrera profesional, la danza ofrece compensaciones extraordinariamente creativas a quienes la cursan: la alegría de desempeñar un trabajo por lo que se siente una gran pasión, el sentido de realización e inspiración que proviene de hacer que un arte evolucione, contribuyendo a una forma de arte con raíces históricas y culturales tan profundas y las recompensas emocionales y psicológicas que nacen de la conciencia de que uno o una está enriqueciendo las vidas de sus conciudadanos. “Llegamos a la danza por tantas razones y de tantas maneras”, ha escrito el cofundador del *Ballet Real* de Winnipeg, “por el drama, la exigencia física, la belleza... Pero al final lo que cuenta por encima de todo es el arte”.

Y sin embargo la valoración y el respeto cultural en general -especialmente en forma de protección laboral y compensación económica- suelen brillar por su ausencia. “Las y los bailarines son vistos por algunos como figuras románticas y, para muchos otros, son gente que juega, más que trabaja”, tal como señala Stanley Greben, profesor emérito de Psiquiatría en la Universidad de Toronto. “Teniendo en cuenta los años de esfuerzo continuado que se requiere para llegar a algo en su profesión, las y los bailarines no son lo suficientemente respetados”.

Hay cinco aspectos que se revelan como pertinentes en la fase profesional de la vida del bailarín o de la bailarina cuando hablamos de transiciones:

## COMPONENTES PROFESIONALES QUE AFECTAN A LA PREPARACIÓN PARA LAS TRANSICIONES PROFESIONALES.

**Bajos Niveles Salariales.**

**Carrera de Corta Duración.**

**Inestabilidad Laboral.**

**Apoyo para y Conocimientos de Gestión.**

**Ausencia de Garantías Contractuales.**

**Aislamiento / Carencias en la Información.**

**Bajos Niveles Salariales:** como se ha indicado, las y los bailarines cobran muy poco en comparación con otras disciplinas artísticas y con la fuerza laboral general. Las encuestas a bailarinas y bailarines reflejan los datos económicos sobre los salarios que surgen de los perfiles de cada país:

- El sueldo medio anual para las y los bailarines en ejercicio –en dólares estadounidenses– para un trabajo creativo como es el de la danza se sitúa en una horquilla que va desde los 10.688\$ en Australia (15.000 dólares australianos) hasta los 12.000\$ en EE.UU. o hasta los 23.416\$ en Suiza (30.500 francos suizos). El sueldo medio de una bailarina o un bailarín en ejercicio es de 15.011\$ en Australia (21.110 dólares australianos) 20.251\$ en EE.UU., y de 24.584\$ en Suiza (32.002 francos suizos).
- Dados estos niveles salariales tan bajos, las y los bailarines deben completar con frecuencia sus ingresos con otros trabajos remunerados, tanto en labores relacionadas con las artes como en áreas que no tienen ninguna relación. En los tres países estudiados los ingresos procedentes de otras actividades de las y los bailarines en ejercicio van desde el 25% de sus ingresos totales en Suiza hasta el 42% en EE.UU., pasando por el 36% en Australia. Esto supone una exigencia extraordinaria para las y los bailarines, puesto que el sacrificio diario que deben realizar incluye la actuación, los ensayos, las clases de técnicas y la preparación física.
- Un porcentaje elevado de las y los bailarines preveían que ingresarían más de lo que ganan realmente cuando entraron en la profesión. Así lo creía el 39% en Australia, el 43% en Suiza y el 38% en EE.UU. Esto significa que muchas y muchos bailarines no estaban preparados para la dura realidad económica de su profesión.

**Carrera de Corta Duración:** de media, de acuerdo con las encuestas realizadas, la carrera escénica en la danza durará aproximadamente 13 años y medio. Esto agrava el problema del bajo nivel salarial puesto que las y los bailarines tienen un periodo relativamente breve para poder tener ahorros que les permitan sobrevivir durante el tiempo, inevitable, que tiene que transcurrir hasta que puedan ingresar en otra área de actividad. Otro preocupante problema es la aparente disminución de la edad media de jubilación de las y los bailarines, tal como se ha hallado en la investigación llevada a cabo en cuatro centros de transición y reciclaje profesional. Tendencia que limita aún más las posibilidades de que las y los bailarines se preparen económicamente para su tercera etapa clave de sus vidas.

- Los y las bailarinas encuestadas subestimaron el número de años de ejercicio productivo de su profesión entre 6 y 15 años. La comparación entre la edad media de jubilación de bailarines y bailarinas en activo frente a los años de baile en los escenarios reales que habían disfrutado antiguos profesionales es como sigue:

Australia:	Edad esperada: 46,6 años.	Real: 32,2 años.
Suiza:	Edad esperada: 40,9 años.	Real: 34,6 años.
EE.UU.:	Edad esperada: 40,9 años.	Real: 33,9 años.

**Inestabilidad Laboral:** el clima laboral en el que se mueven bailarinas y bailarines tiende a ser inestable. A menudo ejercen el autoempleo o pueden, a veces, compaginar el autoempleo con el empleo por cuenta ajena. Muchos y muchas sufren fluctuaciones en los niveles salariales de año en año o de temporada en temporada. Los contratos para todo el año que proporcionan cierta seguridad mientras dura la carrera profesional en activo y les permiten beneficiarse de una pensión a la edad de 40 ó 45 años son escasos, y sólo se benefician de ellos bailarinas y bailarines, generalmente de la disciplina clásica, que pertenecen a grandes compañías con subvenciones estatales en países como Francia, Holanda e Italia.

La manera que se está haciendo más extendida de contratar es aquella en la que los bailarines y bailarinas de manera habitual se presentan<sup>4</sup> a audiciones para contratos de corta duración, normalmente por obra y servicio, o para una producción concreta. A menudo dichos contratos no tienen la duración suficiente como para cotizar anualmente de manera suficiente limitando o bloqueando completamente el acceso a los sistemas de salud y seguridad social, prestaciones por desempleo o cobertura de pensiones. La movilidad internacional propia de estas y estos profesionales complica aún más la posibilidad de que opten a beneficios estatales de ese tipo.

- El porcentaje medio de tiempo que las y los bailarines pueden dedicar a su trabajo creativo (representaciones, ensayos y clases) se sitúa entre el 51,4% en Australia hasta el 76,9% en Suiza, pasando por el 60,4% en EE.UU.
- La cantidad media de horas pagadas de empleo profesional semanal en la danza se sitúa en las 19,9 horas en Australia, las 30 horas en Suiza y las 23,1 horas en EE.UU.
- Un porcentaje significativo de las y los encuestados contestaron que tenían contratos de 20 horas semanales pagadas o menos en el trabajo artístico: 59% en Australia, 31% en Suiza y 43% en EE.UU.

**Gestores/Directores de Compañías y Transición Profesional, comprensión y apoyo:** un dato importante que *Making Changes* revela es que en los tres países investigados las y los bailarines señalaban que dentro del ámbito de las compañías no se sienten apoyados ni por las y los gestores de dichas compañías ni por las y los directores artísticos en lo que se refiere a las transiciones profesionales, especialmente en comparación con el apoyo que reciben de otras fuentes de recursos externas.

4. Notal del traductor: El verbo, que se usa en la profesión, es audicionar , pero como dicho verbo no existe en castellano hemos preferido la perífrasis.



- Entre las y los ex-bailarines, entre el 12 y el 30% califican a las y los gestores y a las y los directores artísticos como figuras de apoyo, mientras que entre el 66 y el 88% indican que dicho apoyo lo han obtenido de amigos, familiares y de la pareja.

Los datos indican también que las redes alternativas de apoyo -como la familia, los amigos, la pareja y “otras fuentes”- normalmente son las que proporcionan el apoyo nuclear a las y los profesionales que realizan su transición profesional. Pero dichos datos también están apuntando a otra área que debe tenerse en cuenta cuidadosamente por parte de la comunidad de la danza: ¿cómo pueden las estructuras de las compañías crear un mejor clima de apoyo a sus profesionales?

Una respuesta podría hallarse en la cada vez más importante labor de los centros para la transición y el reciclaje ahora existentes. Sus esfuerzos para aumentar la sensibilización dentro del ámbito de las compañías están provocando cambios importantes en este aspecto. El conocimiento y la sensibilización de los problemas es el primer paso para desarrollar programas y servicios apropiados.

Aunque los datos sugieren que los y las bailarinas en ejercicio no tienen unas expectativas especialmente ambiciosas en cuanto al nivel de apoyo interno que pueden recibir en las compañías, la realidad tiende a rebajar dichas expectativas todavía más.

Dado que la planificación de la etapa profesional una vez que se abandonan los escenarios no va a encontrar apoyo en el ámbito interno de las compañías, es crucial que las y los bailarines tengan un “refugio” donde puedan obtener un apoyo, un asesoramiento y una orientación fiables. Los centros independientes de transición y reciclaje pueden y deben jugar este importante papel. El problema es que sólo existen centros de este tipo en cuatro países.

**Ausencia de Garantías Contractuales:** como se ha indicado, las y los bailarines se encuentran en desventaja a la hora de acceder a los programas estatales de jubilación, seguridad social y cobertura de desempleo. En algunos países las y los bailarines, como otros trabajadores autónomos, pueden optar por hacerse planes de pensiones, pero dichos planes requieren aportaciones mucho más exigentes que las que se requieren en el caso de trabajadores por cuenta ajena. A causa de sus salarios, comparativamente bajos, y la característica inestabilidad laboral con contratos normalmente de corta duración en la que viven, las pensiones que eventualmente puedan recibir en el futuro serán muy bajas. Además, las y los bailarines profesionales que se ven obligados a jubilarse en torno a los treinta años por edad o por lesiones, tienen que esperar muchos años para reunir los requisitos de acceso a su pensión. En unas pocas compañías estatales (las de Austria, Francia y los países escandinavos, por ejemplo) hay cláusulas contractuales en las que las y los bailarines pueden recibir parte de la pensión de forma anticipada.

Proporcionar a las y los bailarines un acceso anticipado a su pensión es, sin embargo, un parche. Esta medida puede canibalizar una prestación básica y necesaria (pensión por edad avanzada) para paliar otra necesidad legítima, especializada y completamente diferente. Para satisfacer las necesidades de la transición profesional, un bailarín o una bailarina no deberían encontrarse en la necesidad de agotar prematuramente su pensión, que está pensada para cuando la o el trabajador se jubile por completo de la vida laboral. Esta utilización de la

pensión socava la dignidad profesional de bailarines que, como ocurre con cualquier otra profesión, tendrán que poder beneficiarse de la seguridad social cuando lleguen a ser mayores. Las indemnizaciones por despido, que empezaron a aparecer en EE.UU. en algunos contratos a primeros de los 80 (eso sí, sólo en las grandes compañías) son un paso en la dirección correcta. Pero el beneficio que se extrae de dichas indemnizaciones no es, en general, suficiente para poder cubrir ni la transición ni las necesidades de subsistencia una vez que se deja de bailar.

**Aislamiento/Carencias en la Información:** por encima de otras consideraciones, la investigación sugiere que las y los bailarines no están bien informados sobre los retos laborales que tendrán que afrontar cuando abandonen la disciplina. Hay una especie de “miopía profesional” que empieza a manifestarse en los primeros años de formación y que se ve reforzada durante los años de ejercicio profesional... a menos que haya una intervención directa para evitarla. Los autores de *Making Changes* hacen la siguiente observación acerca de si las y los bailarines están bien informados sobre las transiciones:

- “La mayoría de las y los bailarines en activo dicen ser conscientes de los problemas que tendrán que superar cuando tenga lugar la transición. Sin embargo, puede que esa conciencia sea más imaginaria que real. Con la ventaja que da la experiencia, las y los profesionales retirados reconocen que no estaban bien preparados”.

### EL MUNDO DE LA DANZA RESPONDE: BUENAS PRÁCTICAS / ETAPA II. EVOLUCIÓN PROFESIONAL COMO INTÉRPRETES.

Las compañías de danza tienen un papel importante que jugar en el medio en el que se desarrollen las estructuras de apoyo a las transiciones profesionales. Las compañías ofrecen a bailarinas y bailarines un “hogar artístico” dependiendo de si pueden ofrecer a sus profesionales contratos anuales, a largo plazo o su oferta está basada en periodos más estacionales o intermitentes. Entre representaciones, ensayos, el entrenamiento diario y otras actividades relacionadas con el día a día de la danza, a los bailarines y bailarinas les queda muy poco tiempo para dedicarlo a formación para el reciclaje profesional o a cursar estudios académicos.

Los datos recogidos en aDvANCE sugieren que las compañías tienen muchos papeles posibles que desempeñar en este campo, con acciones especialmente factibles en forma de: programas y servicios que faciliten la formación temprana para el reciclaje; apoyo contractual en forma de indemnizaciones por despido (separadas de las prestaciones de pensión); cuentas de ahorro para formación (con aportaciones complementarias a las realizadas por el trabajador, un beneficio que debería estar en la legislación estatal), y unas retribuciones más justas que reconozcan que la carrera profesional en la danza incluye un período de reciclaje y, por tanto, que los ingresos salariales deberán cubrir sus necesidades durante un lapso de tiempo que va mucho más allá de la etapa en los escenarios. Para aproximadamente el 60% de las y los bailarines retirados entrevistados, este período de cualificación vino a durar entre uno y cuatro años. Más del 20% necesitó más de cuatro años para completar su reinserción.

*Making Changes* apunta muchas maneras por las cuales las compañías han empezado a tener un papel proactivo a la hora de encarar las transiciones, que incluyen:

- **Apoyo financiero para el reciclaje:** hay compañías que han establecido Fondos de Ayuda a la Reconversión Profesional al que sus miembros pueden acceder para ayudar a pagarse los costes del reciclaje temprano en forma de becas para estudios académicos o para la formación en habilidades diversas (entre ellas se citan en *Making Changes* el Ballet de Australia, el Ballet de Houston, el Royal Ballet, el *Radio City Rockettes*, el Royal Ballet de Birmingham, el Ballet de Nueva York, el Ballet de San Francisco y el Ballet del Pacífico Noroeste). Algunos de esos Fondos se han diseñado como oferta para bailarines y bailarinas que todavía representan espectáculos de la compañía; otras también están a disposición de las y los bailarines por un periodo determinado de tiempo una vez que se han retirado. Estos Fondos se financian de muchas maneras: aportaciones para la puesta en marcha del programa por parte de las compañías; recaudación de fondos privados y públicos realizada por su directiva; aportaciones de las y los bailarines producto de su participación gratuita en representaciones benéficas (para la financiación del programa), y fondos procedentes del pago de multas y sanciones impuestas a la dirección de la compañía por las mesas paritarias de negociación cuando se da alguna infracción de las normas laborales. Puesto que a menudo los públicos son fieles hacia una compañía concreta y a sus profesionales, dicha fidelidad ofrece una posibilidad incomparable de lograr donativos de particulares para financiar los programas de transición.
- **Apoyo logístico y material para el reciclaje:** ciertas compañías han trabajado en colaboración con institutos y universidades de su entorno para gestionar la compatibilidad de horarios (por ejemplo, cursos que se dan los días en que no están programadas funciones o que en ocasiones incluso se llevan a cabo en sus propias instalaciones). A veces dichas compañías también negocian becas y descuentos de matrícula para sus miembros.
- **Esfuerzos cooperativos:** hay compañías que han contribuido a crear fondos de inversión colectiva que los miembros de su colectivo pueden aprovechar para financiar su reciclaje. Por ejemplo, en el Reino Unido, nueve compañías hacen aportaciones obligatorias en un Fondo que apoya el reciclaje y que está gestionado por el centro nacional para el reciclaje formativo. En Holanda, las compañías subvencionadas por el Estado y sus bailarines y bailarinas hacen aportaciones obligatorias en un fondo que cubre las necesidades de cualificación y subsistencia de las y los bailarines que bailan en sus compañías una vez abandonan los escenarios. En Canadá las compañías destinan una cantidad igual a la cuota que sus bailarines y bailarinas abonan individualmente al centro de transiciones profesionales (ver estudio de caso nº 8 para más detalles).

Las compañías de danza, por tanto, tienen un papel muy importante que jugar a la hora de avanzar en la tarea de las transiciones profesionales, papel que va más allá de la muy necesaria implantación de servicios y programas para la transición y o de las buenas prácticas contractuales en materia de reciclaje. Por su visibilidad pública, pueden convertirse en avalistas muy poderosos de la importancia de afrontar los desafíos de las transiciones profesionales que las y los bailarines tendrán que afrontar durante todas las etapas de su vida profesional.

Presentamos ahora dos estudios de caso que ilustran programas que han puesto en marcha algunas compañías.

### ESTUDIO DE CASO 3.

#### **Apoyo de la Compañía de Danza para el Reciclaje. Programa del Ballet de Nueva York “Dance On”.**

El Ballet de Nueva York (*New York City Ballet*) se ha puesto como objetivo hacer que las y los bailarines en activo puedan permitirse una educación académica dándoles la oportunidad de explorar carreras alternativas durante el descanso de la temporada. El Programa “Dance On” se implantó en 1992 con un esfuerzo decisivo, económico y de planificación, por parte de un miembro de la directiva de la Compañía y de su mujer, que tuvo como impulso su amor por la danza y su admiración por la propia Compañía. Trabajando directamente con la vecina Universidad Fordham, se elaboró un programa que ofrecía a las y los bailarines la oportunidad de asistir a clase los lunes por la noche, que era normalmente el día que la Compañía no representaba. *Dance On* cubre un 80% de las tasas de matrícula, con un máximo de 1.750\$ por plazo académico [año o semestre]. El fondo también cubre la matriculación en otros centros de reciclaje, de orientación laboral o con profesores particulares acreditados. Las becas, que se dan durante la vida profesional de las y los bailarines, se basan en sus necesidades económicas, que son evaluadas por un comité independiente, y se pagan directamente al centro al que se asiste. Bailarinas y bailarines pueden cursar estudios de su propia elección y cada beca escolar es renovable en función de los planes particulares de cada solicitante y de los fondos disponibles.

Este Programa ofrece a las los bailarines un punto de partida para sus planes de transición, ayudándoles con la acumulación de créditos para la obtención de un título de grado medio o superior antes de que se retiren, o bien ofreciéndoles nuevos ámbitos potenciales para su carrera profesional. “Hubiera sido muy difícil acabar Derecho sin el punto de apoyo que te ofrece este programa”, comentaba un antiguo bailarín del Ballet de Nueva York que participó en él. Cuando se vive la carrera profesional de la danza, hay un “peaje de oportunidades”: las y los bailarines en transición, como son mayores, a menudo afrontan su segunda vida profesional con obligaciones familiares o de otro tipo. Las oportunidades y recursos que se tengan para acelerar el proceso de reciclaje adquieren, por tanto, una importancia decisiva.

Muchas compañías británicas y estadounidenses han desarrollado programas adaptados y muy similares en estructura: tratan de basarse en una filosofía de “ganas tú, gano yo” para quienes colaboran. Las compañías obtienen la posibilidad de ofrecer un beneficio para sus miembros y, por su parte, las instituciones académicas colaboradoras pueden diversificar su comunidad estudiantil, atrayendo para sí a estudiantes con muy altas capacidades, además de rentabilizar en forma de relaciones públicas su imagen en la comunidad local a cambio de una inversión relativamente modesta.

**ESTUDIO DE CASO 4.****Preparación para una Segunda Vida Profesional.  
Ballet de Australia.**

El Fondo de Ayuda al Reciclaje del Ballet de Australia se puso en marcha a principios de los años 90 y ofreció sus primeros servicios en 1995. El Fondo apoya a los profesionales del Ballet de Australia con el pago de cursos para preparar nuevas profesiones, en especial para las y los bailarines que quieren dejar de ser profesionales a tiempo completo.

El Fondo se gestiona a través de un Comité Asesor, en el que está presente la Dirección del Ballet de Australia, y se completa con miembros de la directiva de la Compañía, un profesional en ejercicio y otro emérito de la misma, junto con un miembro independiente. La Compañía supervisa al Comité Asesor.

El Fondo recibió una aportación inicial de 10.000\$ del propio Ballet de Australia tras la cual fue capaz de recaudar contribuciones adicionales de particulares, empresas y grandes corporaciones financieras; subvenciones estatales; eventos especiales, y la recaudación de un espectáculo (no más de uno al año) que se añadió al programa anual de la Compañía, a beneficio del Fondo. Éste se administra como un fondo de inversión, cuyas ganancias sostienen su funcionamiento.

Todo empleado o empleada de la Compañía que haya dedicado ocho años de servicio -como mínimo-, cinco de ellos consecutivos, tiene la posibilidad de optar a las ayudas del Fondo. La solicitud debe presentarse mientras el o la profesional es empleado o empleada en activo de la Compañía o en el primer año después de dejarla. El o la solicitante se compromete a cursar un programa académico determinado. Si la solicitud es aprobada, el Comité puede ofrecer una cantidad no mayor de 4.750\$ australianos (3.436\$ estadounidenses). Cada solicitante sólo puede optar a una partida del Fondo. La partida se paga directamente a la institución académica que ofrece los cursos, cubriendo no más del 60% de los costes totales (que comprenden matriculación, alojamiento y otros gastos académicos).

## Etapa III **MÁS ALLÁ DE LOS ESCENARIOS / TRANSICIÓN**

***“El núcleo del problema de la transición profesional para las y los bailarines está inseparablemente ligado al lugar que ocupa el o la artista en la sociedad. Las artes, la danza en particular, desafían todo lo que normalmente se piensa que es el éxito. En el mundo de la danza es perfectamente posible ser una figura indiscutible de la profesión y no ganar un salario digno”.***

-Joyanne Sidimus, directora ejecutiva y fundadora del Centro de Recursos para la Transición en la Danza de Canadá.

Sea por necesidad, sea por elección, llega un punto en la vida profesional del bailarín o de la bailarina en la que tienen que tomar y llevar a cabo decisiones difíciles sobre sus “siguientes pasos”. Hay quien se ve “expulsado” fuera de la danza - por lesiones o por la escasez de oferta de trabajo- y hay quien se ve “impulsado” fuera de la danza -por un deseo creciente de vivir experiencias nuevas, diferentes-. La literatura sobre el tema parece indicar que las y los bailarines “impulsados” tienden a capear mejor las dificultades de la transición. Sea lo que sea lo que lleve a un o una bailarina a pasar de la etapa de los escenarios al siguiente paso profesional, hay ciertos factores esenciales que entran en juego, incluyendo los siguientes:

### **PONER EN MARCHA PLANES DE TRANSICIÓN.**

**Consideraciones Temporales.**

**La “Triada de Necesidades” (Económicas, Psicológicas y Educativas)  
Itinerarios de Reciclaje.**

**Defensa de Derechos Fundamentales.**

**Consideraciones Temporales:** la transición profesional formal no es algo que se desarrolle conforme a un escenario definido. Las y los bailarines entran y salen de la disciplina durante un cierto periodo de tiempo antes de romper definitivamente con el trabajo como intérprete. “Hay cambios en las prioridades, y es posible moverse entre periodos centrados en el trabajo de la danza y otros trabajos”, escribía un entrevistado en Australia, haciéndose eco de una percepción hecha por muchos bailarines y bailarinas en ejercicio o ya retirados. “Uno siempre está en un estado constante de transición”, decía otro. “Los proyectos son siempre a corto plazo, por tanto el trabajo dependen de la difícil negociación entre la reserva de tu tiempo para dicho proyecto y de saber quién conseguirá la financiación y cuándo, lo que lleva a que seas incapaz de planear nada en tu vida”.

La investigación apunta que algunas y algunos bailarines -por carácter y por circunstancia personal- empiezan pronto a llevar a cabo su reciclaje, incluso mientras están en los escenarios. Esto puede que ayude a aumentar su autoconfianza ante el proceso de transición y a derribar mitos sobre sus capacidades académicas (por ejemplo, las y los estudiantes del Ballet de Nueva York obtienen una y otra vez calificaciones por encima del percentil 90 cuando estudian mientras trabajan en los escenarios). Es importante empezar el proceso de transición cuanto antes, especialmente en el caso de las y los bailarines que escogen un segundo itinerario que

requiere titulación media o superior ya que así se acortan los años de empleo remunerado que median entre el primer y el segundo itinerario profesional. En algunos casos, el reciclaje temprano (especialmente a la hora de tomar como punto de partida la obtención de titulación pre-universitaria) puede marcar la diferencia entre poder o no poder elegir itinerarios profesionales que requieran titulación de posgrado.

**La “Triada de Necesidades” (Económicas, Psicológicas y Educativas):** el periodo en el que un bailarín o una bailarina deja los escenarios puede ser una época de una tremenda vulnerabilidad psicológica, además de la incertidumbre económica que lleva consigo. Una cosa es contemplar el cambio en abstracto y otra muy distinta encontrarse de pronto fuera del mundo que ha modelado sus valores y que le ha dado la estructura social en la que se ha apoyado desde la infancia. Las respuestas de bailarines y bailarinas a la encuesta revela que esperaban poder encarar las múltiples necesidades -económicas, psicológicas y educativas- asociadas a la transición, pero los datos muestran que tendieron a subestimar especialmente el papel que iban a jugar los problemas psicológicos.

De modo específico, las y los bailarines entrevistados indicaron lo siguiente cuando se les preguntó por los retos más importantes que tuvieron que afrontar:

- En EE.UU. las y los bailarines retirados identificaron la falta de ingresos como el gran problema (22,1%) seguido por los problemas físicos (16,2%), la decisión de qué hacer después (16,2%) y el vacío emocional (16,2%).
- En Australia señalaron los mismos problemas, ordenándolos como sigue: falta de ingresos (16,5%), problemas físicos (16,5%), decisiones sobre lo que harían a continuación (21,5%), vacío emocional (11,6%) y “otros problemas” (15,7%).
- En Suiza se encontró una jerarquía algo diferente de necesidades siendo los problemas de ingresos económicos algo menos acuciantes que en los otros países. Los problemas principales señalados fueron: problemas físicos (26,3%), los problemas emocionales (19,3%), “otros problemas” (16,7%) y la pérdida de ingresos (11,4%).

La investigación también muestra preocupaciones importantes acerca de los problemas de salud. A este respecto, es preciso notar que un cierto número de compañías han introducido programas de acompañamiento para la “salud del bailarín” para los y las profesionales de sus compañías -un movimiento importante y beneficioso- y que el Centro para las Transiciones de Canadá acaba de diseñar y ayudar a abrir un centro de salud y bienestar para miembros de toda la comunidad artística para atender las necesidades globales de los y las artistas de manera más eficaz.

**Itinerarios de Reciclaje:** los autores de *Making Changes* examinaron detenidamente los méritos relativos de las distintas formas de afrontar el reciclaje, midiendo por ejemplo si las y los bailarines podían optar a obtener ingresos iguales o superiores que los que obtenían en la danza y durante cuánto tiempo. Concluyeron que no hay un punto de vista que valga para todos, indicando lo siguiente:

- El reciclaje temprano no es ni mucho menos la única respuesta, puesto que la mayoría de los y las profesionales que no se sometieron a esta segunda formación acabaron, no obstante, con un nivel de ingresos superior al que tenían cuando bailaban.

- El reciclaje post-transición implica una penalización económica muy seria nada más iniciarse la transición, en parte debido al coste del reciclaje. Sin embargo esta desventaja desaparece a largo plazo, a medida que el beneficio en forma de mayores ingresos gracias al reciclaje tiene lugar (cuando las y los bailarines tienen acceso a fondos de reciclaje y de manutención esta penalización se ve minimizada).
- Los recursos económicos disponibles para el reciclaje en los países investigados son, en general, inadecuados. El coste medio de reciclaje en Australia era de 8.800\$ (11.000,00\$ australianos), de 14.000\$ en Suiza (18.000,00 francos suizos) y de 27.000\$ en EE.UU. La mayoría de las bailarinas y bailarines retirados en los tres países financiaban su itinerario formativo subsiguiente con su propio dinero (el 51% en Australia, el 49% en Suiza y el 52% en EE.UU.). En países como Canadá, Holanda o el Reino Unido, la disponibilidad de cuantiosas becas de mantenimiento y reciclaje puede minimizar la necesidad de que las y los bailarines tengan que afrontar esta inversión con recursos personales.
- Un porcentaje mayor de bailarinas y bailarines que dijeron ser conscientes de los problemas de la transición profesional también declararon haber conseguido mejores ingresos que los que se decían menos conscientes de dichos problemas.

Las entrevistas también apuntan que la mayoría de las y los bailarines recurren o recurrirán a sus familias y amigos para que les ayuden a financiar su reciclaje, dato que apunta a la necesidad de más programas y servicios que ofrezcan ayudas de manutención y reciclaje, sea cual sea la etapa en la que se decida iniciar dicho reciclaje.

**Opciones de Itinerarios de Reciclaje:** los datos recogidos en los tres países indican que la mayoría de las y los bailarines entrevistados que se han sometido al proceso de transición han tendido a gravitar en torno a áreas relacionadas con la danza, especialmente la enseñanza. Estos datos contrastan con los datos que se han empezado a recibir de investigaciones llevadas a cabo en países con centros independientes de transición y reciclaje, como Canadá, EE.UU., el Reino Unido y Holanda.

Allí donde hay centros y programas de transición las y los bailarines parece que escogen itinerarios no relacionados con la danza. Por ejemplo, en el Centro de Transiciones Profesionales de EE.UU. informa de que sólo el 7,3% de las y los bailarines que han obtenido becas entre 1997 y 2003 han escogido áreas relacionadas con la danza. En Canadá, el Centro informa de que en la actualidad el 8% de los que obtienen las ayudas estudian en campos relacionados con la danza.

Como indican los autores de *Making Changes* “sus programas [los de los centros de transiciones profesionales y de reciclaje] han liberado a las y los bailarines a la hora de tener que buscar un nuevo itinerario profesional primordialmente en áreas relacionadas con la danza y han hecho accesibles para ellos y ellas encontrar itinerarios profesionales satisfactorios en otras profesiones respetadas”.

**Defensa de derechos fundamentales:** uno de los mayores obstáculos que tienen que superar las y los profesionales de la danza es lo inflexibles que son los programas estatales que pueden ayudarles con su tarea de reciclaje. Por ejemplo, en Suiza existen programas



gubernamentales para facilitar la reincorporación al mercado laboral de los trabajadores desempleados, ayudándoles a encontrar segundas carreras más viables. Sin embargo, las y los bailarines tienen dificultades a la hora de acceder a este servicio porque los recursos se destinan solo a la formación para un “segundo itinerario”. La danza, sin embargo, a menudo no se reconoce como una primera carrera profesional porque no es una formación reglada en la que las y los bailarines reciben un título oficial, de modo que los programas de reciclaje no financian una “segunda formación”. Se requiere, por ello, una fuerte presión ante los funcionarios estatales para ayudar a las y los bailarines a acceder a programas de ayuda. “La igualdad de trato requiere un tratamiento diferencial”, tal y como declara un defensor de los derechos de las y los bailarines en Suiza.

En otros campos se ha reconocido que las especiales características de un trabajo concreto requieren adaptaciones de los programas de apoyo estatales para dar cobertura a dichos trabajadores, pero este concepto todavía espera su aplicación a los problemas de las y los profesionales de la danza. En Canadá, por ejemplo, existen disposiciones por las que los pescadores autónomos puedan acceder al seguro de empleo y hay programas de estabilización de ingresos para granjeros en forma de fondos de ahorro especializados. Aun cuando las y los bailarines comparten con estos trabajadores las mismas pautas de autoempleo y de inestabilidad laboral, esas protecciones laborales aún no se han introducido en la disciplina de la danza.

## **EL MUNDO DE LA DANZA RESPONDE: BUENAS PRÁCTICAS / ETAPA III: DESPUÉS DE LOS ESCENARIOS / TRANSICIONES PROFESIONALES.**

Como se ha indicado el paso a la vida “después de los escenarios” es algo que necesita tratarse como un proceso orgánico, en movimiento, que comienza muy pronto, que continúa a lo largo de toda la vida y que afecta a todo el ciclo vital de las y los bailarines. Aun así, a medida que ellas y ellos se acercan a la fase más activa de su transición profesional van afrontando más directamente los retos y las dificultades que supone la búsqueda de trabajo, el encontrar modos de financiar su reciclaje y solucionar su manutención mientras se encuentran en la fase de reciclaje. Es en este punto donde los agentes externos a las organizaciones e instituciones en las que las y los bailarines se han hecho artistas adquieren un papel muy relevante. El Proyecto aDvANCE ha identificado dos fuentes de apoyo especialmente significativas durante esta etapa vital de la vida de las y los bailarines:

- **Centros Independientes de Transición y Reciclaje Profesional**, que tienen una posición privilegiada para resolver la transición profesional de las y los bailarines, puesto que pueden desarrollar programas y servicios dirigidos a las diversas etapas de la carrera de la danza de una manera coordinada y fiable. En sus ámbitos respectivos, estos centros tienen la capacidad de evaluar y controlar la eficacia de los programas de manera permanente y pueden llevar a cabo investigaciones en un área específica que les permitan establecer las bases de sus programas de promoción de la transición. El papel influyente y decisivo de estos centros independientes se discutirá en páginas siguientes de este documento.
- **Programas Flexibles en Institutos y Universidades**, que se dirijan a las necesidades de estudiantes “no tradicionales” y que proporcionen créditos por “experiencia vital”. Dichos programas permiten a las y los bailarines obtener títulos académicos avanzados a un ritmo acelerado y más asequible. Las y los bailarines que busquen un segundo iti-

nerario profesional relacionado con las artes -especialmente la enseñanza a nivel universitario, para la que se exigen titulaciones como condición para poder ejercer- han visto que este tipo de programas se adaptan especialmente bien a sus necesidades, que son las de las y los profesionales que buscan un empleo para el que se requieren estudios superiores (aun cuando no todos los programas de posgrado reconocen los créditos por experiencia laboral). La oferta creciente de opciones de *e-learning* también ha abierto a bailarinas y bailarines las posibilidades de cursar su reciclaje a un ritmo más acelerado y flexible (ejemplos de instituciones académicas que han diseñado programas flexibles de titulación son: el *Instituto St. Mary* de California, la *Universidad de Middlesex* en el Reino Unido, la *Escuela Cornish de Bellas Artes* de EE.UU. y el *Instituto Empire State*, también en EE.UU.).

- **Programas de Aprendizaje práctico en Gestión Cultural y Formación para el Liderazgo**, que ofrecen a las y los profesionales un trabajo retribuido a tiempo parcial asociado a organizaciones culturales, donde pueden lograr las capacidades necesarias para construir sus itinerarios en la gestión y administración de empresas artísticas. Puesto que la mayoría de las y los bailarines tienen que emprender su transición profesional a una edad o en un momento de sus vidas en el que no se pueden permitir la vuelta a las instituciones educativas (puede que tengan obligaciones familiares, por ejemplo), dichos programas pueden ofrecerles una puerta de entrada fundamental e imprescindible para su incorporación a este ámbito profesional. En varios países estudiados por el Proyecto aDvANCE hay una creciente preocupación por la “crisis” en el liderazgo administrativo y se preocupan especialmente por buscar una nueva generación de personas que elijan la administración de empresas artísticas como su futura carrera profesional. Es aquí donde la necesidad que tiene el sector de reforzar su capacidad de liderazgo coincide casualmente con la necesidad que tienen las y los bailarines de formarse para un segundo itinerario profesional en este campo. (Ejemplos de este tipo de programas son los que desarrollan, en EE.UU., la *Fundación Ford* y, en el Reino Unido, la *Fundación Clore Duffield*; ver Estudio de Caso nº 6).
- **Programas Estatales de Seguridad Social, Bienestar, Pensiones y de Protección para el Desempleo**. Como se indicaba antes, muchas y muchos bailarines tienen dificultades a la hora de reunir los requisitos de acceso a estos programas; bailarinas y bailarines necesitan de una intensa labor en defensa de sus derechos fundamentales para asegurar que estos programas puedan adaptarse y cubrir sus legítimas necesidades. Tanto los Centros de Transición y reciclaje, como otras Organizaciones de Apoyo a bailarinas y bailarines deben asumir su función a la hora de promover el cambio para poder ayudarles a recorrer el complicado camino de normas y requisitos de acceso a las ayudas y coberturas. En Francia, por Ejemplo, el Departamento de Oficios en el Centro Nacional de la Danza (*Département des Métiers du Centre National de la Danse*) ha dado información y asesoría a las y los bailarines sobre sus derechos en cuanto a formación continua tal y como están recogidos en la Ley Laboral. Como las regulaciones legislativas son bastante complejas, es importante que las y los profesionales estén informados y conozcan las vías de acceso a las ayudas, de manera que no pierdan sus derechos a la hora de optar a beneficios para la transición y así puedan construir el camino para lograr iniciar un segundo itinerario. En Suiza, la *Liga Suiza de Artistas Escénicos* (SBKV) creó una fundación interna, asociada a la *Fundación de Artistas Escénicos*, para atender las necesidades de las y los artistas en transición. Una de sus funciones es la de ayudar a bailarinas y bailarines que han dejado de ejercer como intérpretes a obtener acceso a los programas estatales a los que pueden tener derecho.

**ESTUDIO DE CASO N° 5.****El Instituto como Colaborador.****Instituto St. Mary de California, Escuela de Estudios Avanzados, EE.UU.**

“LEAP” (*Liberal Education for Arts Professionals*) es un programa innovador de Bachillerato en Artes dentro de las Artes Escénicas dirigido tanto a intérpretes profesionales en ejercicio como a ex-bailarines y ex-bailarinas. El programa lo ofrece la *Escuela de Estudios Avanzados del Instituto St. Mary* de California y puede completarse en dos años de estudio a tiempo parcial. La flexibilidad del Programa LEAP anima a las y los bailarines a que profundicen en sus intereses particulares y a que exploren diversas disciplinas a la vez que logran una formación amplia en humanidades en una institución reconocida a nivel nacional.

Una característica importante del Programa es que las y los estudiantes de LEAP consiguen créditos por su experiencia profesional en la danza y se les convalidan otros estudios que hayan cursado con anterioridad en otras áreas. Además, el Programa puede adaptarse a bailarinas y bailarines que acceden al mismo con diferentes niveles de experiencia. Sus textos estructuran la filosofía del Programa como sigue: “Al reconocer el alto nivel de capacidad y de sentido artístico que las y los bailarines han adquirido a lo largo de tantos años de trabajo duro y dedicación, el Programa ofrece créditos para valorar dicha experiencia”. Las clases se imparten una vez a la semana y los cursos duran entre 8 y 10 semanas. El tutor del Programa se entrevista con las y los alumnos para acomodar la agenda al trabajo de las y los bailarines en activo, a sus giras y representaciones, así como a las agendas profesionales de las y los bailarines que no ejercen. (Cuando se contempla el acceso posterior a estudios superiores, las y los bailarines deben tener presente que las políticas de convalidación de créditos relativos a la experiencia vital pueden variar entre facultades en función del área de estudios que se elija). El Programa dispone de becas y ayudas económicas y tiene una sólida estructura de apoyo, orientación y motivación. En el Programa han participado profesionales del *Ballet de San Francisco*, del *Ballet de Nueva York*, del *American Ballet*, del *Ballet Joffrey*, del *Teatro de Danza de Harlem*, del *Ballet de Oakland* y de los *Ballet SMUIN* de San Francisco, y también bailarines y bailarinas formados en disciplinas diversas, como la danza contemporánea y moderna, el jazz, la danza étnica y el musical. Recientemente el Programa se ha extendido más allá de la Bahía de San Francisco para incluir Los Ángeles.

“LEAP valora la carrera del artista... algo que no pasa en ningún otro sitio”, dice una ex-bailarina del *Ballet Joffrey* que cursó en el Programa. “A diferencia de otros programas de titulación, entiende las exigencias de la vida de un bailarín”.

**ESTUDIO DE CASO Nº 6.****TRANSICIÓN DENTRO DEL MUNDO DE LA DANZA.****Programas de Becas de Gestión de Empresas Artísticas ofrecidas por una Fundación.**

Durante los años 60, la *Fundación Ford*, -Estados Unidos- estableció un programa de becas para la gestión artística que favoreció la aparición de toda una generación de líderes culturales. El programa no se concibió como un programa de transiciones *per se*, pero tuvo como consecuencia el acceso de bailarines y bailarinas que ya no ejercían como intérpretes al campo de la gestión de empresas artísticas. Los currículos de algunas de las figuras más prominentes del mundo cultural muestra el importante impacto que las becas anuales de este Programa pueden tener en el trayecto de una carrera a nivel individual, pero también sobre el ámbito de la danza en su conjunto: “dejé de bailar antes de cumplir los 30 años. Tenía una familia que mantener y no me podía permitir un título profesional ni universitario”, recuerda una figura muy importante de la danza que se benefició del Programa. Si no hubiera tenido la oportunidad de formarse mientras trabajaba en la gestión de empresas artísticas, sus capacidades hubieran ido a parar a un itinerario profesional diferente.

Más recientemente, en 2004, la *Fundación Clore Duffield* -Inglaterra- lanzó una iniciativa para formar una nueva generación de líderes para el sector cultural. Al igual que el Programa de la *Fundación Ford*, no va dirigido específicamente a bailarines y bailarinas en transición, pero les ha dado un modelo atractivo de las maneras a través de las cuales el mundo de la danza puede alimentar y apoyar el talento de los profesionales de este ámbito, a través de una iniciativa interdisciplinar de alcance nacional. Cada año, un número determinado de afiliados a Clore cursan un programa subvencionado de trabajo, investigación, formación y mentoría, diseñado para desarrollar su experiencia y su capacidad de liderazgo. El programa se creó para dar respuesta a las dificultades que habían sufrido muchas organizaciones a la hora de reclutar y fidelizar personas con capacidad de liderazgo y de gestión. Como señala un representante de la Fundación, “Creemos... que nuestra apuesta por un programa intensivo, a la medida de las necesidades individuales, flexible y modular... ayudará a que ciertos individuos excepcionales den el paso decisivo para desarrollar su potencial y sus habilidades profesionales”.

**ESTUDIO DE CASO N° 7.****Algunos ejemplos de Buenas Prácticas relacionadas con Programas Estatales de Protección y Atención a las Necesidades de las y los Artistas.**

En el Reino Unido, hay un fondo de jubilación anticipada para bailarinas y bailarines que trabajan en las grandes compañías (el *Royal Ballet*, el *English National Ballet*, *Northern Ballet Theatre*, el *Royal Ballet* de Birmingham, el *Ballet de Escocia*, la *Compañía de Danza Rambert*, la *Compañía de Danza Panafricana Adzido* y la *Compañía de Danza de Siobhan Davies*). La compañía hace una aportación del aproximadamente el 5,5% de sus ingresos y las y los bailarines aportan aproximadamente el 4% de su salario. El fondo permite a las y los bailarines jubilarse a partir de los 35 años de edad, y también seguir pagando las cuotas al sistema si se hacen autónomos, aunque ya no reciban sueldo de la compañía. Si bien no es un programa estatal, el *Consejo de las Artes de Inglaterra* pone como condición ineludible para financiar a estas entidades que ofrezcan esta prestación a sus profesionales.

En Finlandia, la *Ley de Pensiones para Artistas y otros Grupos de Trabajadores temporales*, permite a las y los artistas autónomos pagar una contribución para sus pensiones con tasas reducidas, como si fueran empleados por cuenta ajena en lugar de autónomos, encajando así a las y los artistas en el sistema general de pensiones. También existe un complemento a la pensión para artistas mayores de 60 años.

En Irlanda, ciertos artistas destacados que han hecho una contribución destacada a la cultura irlandesa en el ámbito de las artes visuales, la literatura o la música, pueden ingresar en el *Programa Aosdána*. Esto les da derecho a contribuir a un fondo especial de pensiones cuyas aportaciones gestiona dicho Programa.

En Alemania, las y los artistas autónomos tienen acceso al *Kunstlersozialkasse*, un programa de Seguridad Social para Artistas. Su estructura se desarrolló para permitir que las y los artistas autónomos tuvieran el mismo grado de protección que los empleados por cuenta ajena. El fondo cubre la seguridad sanitaria y las pensiones de jubilación, pero no las prestaciones por desempleo. El o la artista paga un 17,7% de su salario al fondo, una cantidad que fue fijada por el *Departamento de la Seguridad Social para Artistas*. De esa cantidad, parte se invierte en un fondo de pensiones y parte en un programa de seguro médico aparte.

En Holanda, La *Ley de Provisiones de Ingresos para Artistas* permite a las y los artistas jóvenes recibir un salario social del Gobierno durante las primeras etapas de sus carreras; esta prestación está prevista para un periodo máximo de cuatro años, hasta que las y los artistas se consolidan en sus itinerarios profesionales.

En Bulgaria, la *Ley de Provisiones Coyunturales y Generales para la Protección y el Desarrollo Cultural* da a las y los artistas acceso a la protección contra el desempleo si han trabajado como autónomas o autónomos cuatro de los últimos doce meses.

# La respuesta de las partes interesadas

## EL PAPEL DE LOS CENTROS PARA LAS TRANSICIONES PROFESIONALES

**“El interés por el bienestar de las y los bailarines debería llevar a los países que no tienen centros para las transiciones profesionales a dar la máxima prioridad a crear uno, y debería llevar a los gobiernos de los países en los que existen los cuatro centros para las transiciones a dar una prioridad mayor a su financiación”.**

Baumol, Jeffri y Throsby; *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers (Haciendo cambios: Facilitar la transición laboral de bailarinas y bailarines: Carreras profesionales tras el escenario)*.

Como se ha señalado, los centros para las transiciones y el reciclaje de las y los bailarines se encuentran en una situación privilegiada para tratar con los problemas de las transiciones profesionales porque pueden estar presentes en las múltiples etapas de la profesión de un modo coordinado y confidencial. La confidencialidad es especialmente importante, porque muchas y muchos bailarines siguen creyendo que sus aspiraciones profesionales pueden verse en peligro si los miembros de la directiva, administrativa y artística, se enteran de que están planeando su transición profesional. Los centros de transición y reciclaje proporcionan un refugio seguro fuera de la estructura de las compañías y de las escuelas. “Las y los bailarines no exploran del todo otras opciones laborales mientras están en activo” -dice un entrevistado para el Proyecto aDvANCE- “por miedo a que eso ponga en peligro su carrera”.

Los centros de transición y reciclaje han servido como agentes vitales para la investigación y el desarrollo de este campo. Han llevado a cabo encuestas para determinar las necesidades de las y los bailarines, han impulsado programas y recursos y los han refinado por el método de prueba y error y han expandido de forma sostenida el alcance de sus programas a medida que iban aprendiendo más sobre las necesidades de las y los bailarines y cómo se podrían cubrir mejor dichas necesidades. También se han coordinado para difundir buenas prácticas y para desarrollar estrategias que permitan ampliar el alcance de su trabajo.

Por estas razones, resulta especialmente útil examinar con detenimiento los instrumentos que estos centros han movilizado para responder a las necesidades de las y los bailarines, tanto desde el punto de vista de la filosofía como de la práctica. Hay lecciones muy importantes que aprender aquí, tanto para quienes quieren seguir el ejemplo de los existentes y fundar nuevos centros de transición y reciclaje como para quienes están afiliados a la amplia gama de organizaciones y agencias con interés en la Transición profe-

sional y que buscan directrices. Todos los centros subrayan la importancia de empoderar a bailarines y bailarinas, en especial en cuanto a restaurar su sentido de la autonomía, ya que no siempre se les ha animado a tomar sus decisiones de manera independiente durante sus años en activo. Estos centros también han hallado que es beneficioso incluir a las y los bailarines en sus plantillas y cuadros directivos, porque “el aislacionismo de la profesión hace que tengan más confianza en uno de los suyos”.

Aunque hay mucha variedad en los programas y servicios que ofrecen estos centros -en especial respecto de la naturaleza y nivel de apoyo económico para el reciclaje que son capaces de proporcionar- el conjunto de su oferta tiene características comunes importantes, siendo la más notable su compromiso programático con la “tríada de necesidades”: psicológicas, educativas y económicas.

**Necesidades Psicológicas:** los centros ofrecen orientación confidencial psicológica, sobre el itinerario profesional y sobre la financiación, acompañando a las y los bailarines a medida que planifican su segundo itinerario profesional; además desarrollan programas en colaboración con compañías y escuelas para que bailarinas y bailarines puedan adquirir una sensibilización sobre las transiciones a edades mucho más tempranas.

**Necesidades Educativas:** los centros llevan a cabo múltiples estrategias en cada etapa de la vida de las y los bailarines para atender las “carencias informativas” tan frecuentes en nuestro ámbito. Dichas estrategias incluyen talleres y seminarios, tanto en sede como en gira; publicaciones, manuales de autoayuda y auto-formación, documentación de las conferencias y directorios de mentores; sitios web; líneas telefónicas de orientación y asesoría, y esfuerzos de defensa de los derechos laborales centrados en generar cada vez más concienciación y acción entre los responsables políticos, burocráticos y financieros, así como entre otros grupos de interés.

**Necesidades Económicas:** los centros ofrecen apoyo financiero a las y los bailarines en transición en forma de becas para cursos de reciclaje, manutención y emprendimiento. Las formas de estructurar estos fondos varían mucho, ya que se tienen que adaptar a las circunstancias socioeconómicas locales en las que los centros llevan a cabo su labor. Algunos destinan fondos diferentes para bailarines y bailarinas contratadas y para profesionales independientes. Otros tienen partidas diferentes para quienes están reciclándose a tiempo completo y para quienes se reciclan mientras están aún en los escenarios. Finalmente, otros han construido su programa de becas como un sistema de “créditos puente” obligados por la dinámica y el tipo de recursos con los que trabajan. Aquellos programas que han dispuesto de recursos económicos -sea por la contribución de sus profesionales, sea por apoyos estatales- pueden ser más generosos a la hora de cubrir las necesidades económicas de sus bailarines y bailarinas (ver el Estudio de Caso nº 8 para más detalles).

A medida que este ámbito se moviliza para hacer frente a los problemas de la transición profesional en la danza de una manera más agresiva, es útil echar un vistazo a la historia colectiva del desarrollo de estos centros, porque aporta ejemplos importantes sobre los pasos necesarios para llevar a cabo programas de defensa y apoyo a la transición profesional, sea cual sea el contexto.

## PASOS A DAR PARA CREAR UN PROGRAMA O UN CENTRO DE TRANSICIONES PROFESIONALES.

**Llevar a cabo Investigaciones Preliminares:** documentar el problema es clave. Encuestas y entrevistas a bailarinas y bailarines retirados o en activo puede formar parte de un proceso de acumulación de argumentos para la defensa de la transición profesional como algo necesario. La investigación también ayudará a definir la misión y la estructura del centro o del programa. Por ejemplo, a la creación del *Centro de Recursos para la Transición en la Danza* de Canadá la precedió un estudio de base. A nivel de compañía, un estudio llevado a cabo en 2002 en la *Ópera de París* ayudó a clarificar los problemas, necesidades y prioridades de acción. El *Ballet del Northwest Pacific* rediseñó y reforzó de manera significativa su programa de transiciones profesionales después de un proceso que permitió recoger la opinión de personas del mundo de la danza para diseñar el programa y hacerlo operativo.

**Establecer Coaliciones Plurales:** es esencial la aceptación de todos los sectores que integran la comunidad de la danza -bailarines y bailarinas, gestores y gestoras, directoras y directores artísticos, maestras y maestros-, tanto como el apoyo de los líderes políticos, empresariales y financieros. La participación en el proyecto de figuras conocidas de la danza en activo podrá ofrecer a dicho proyecto un alto nivel de validez y visibilidad. Tanto en Canadá como en EE.UU. la financiación de sus centros vino precedida de la participación activa de figuras destacadas de la danza.

**Aprovechar Múltiples Fuentes de Financiación:** el trabajo de estos centros de transición y reciclaje no siempre encaja bien en las categorías de financiación establecidas: en parte es un servicio a la comunidad, en parte un apoyo al artista como individuo, en parte es educativo y en parte es artístico. Por ello es esencial crear estrategias creativas y de amplio alcance para la obtención de fondos. La historia económica de estos centros indica que los apoyos estatales pueden fluctuar mucho, así que la diversificación de ingresos es esencial.

**Documentar los resultados:** los centros de transición profesional y reciclaje, al documentar el seguimiento de los programas, especialmente los éxitos de los programas de reciclaje, ofrecen herramientas imprescindibles para la defensa de los derechos de las y los profesionales que, además, no sólo refuerzan sus programas, sino que son útiles para el mundo de la danza en su conjunto.

A continuación se presenta un estudio de caso comparando las diversas perspectivas con que los distintos centros han abordado la captación de fondos para el reciclaje profesional.



**ESTUDIO DE CASO Nº 8.**

**Una comparación de las diversas perspectivas con que los distintos centros prestan apoyo financiero para el reciclaje apunta a que hay diferentes maneras de tratar un compromiso similar, en función del contexto político y socioeconómico.**

El **Programa *Dancers' Career Development, (DCD)***, en el Reino Unido, trabaja con dos divisiones con el objetivo de garantizar el máximo apoyo a todas y todos los bailarines del país, incluyendo tanto a quienes pertenecen a grandes compañías consolidadas como a quienes trabajan en compañías pequeñas como autónomos o en el sector comercial. El DCD empezó en 1970 con un programa destinado a proporcionar asesoría para el reciclaje a bailarines y bailarinas empleadas en las que por entonces eran las más grandes compañías del país. La financiación del Consejo de las Artes a dichas compañías (que por entonces eran cinco) se aumentó para ofrecer una suma anual equivalente al 5% de la nómina de sus profesionales, que se ingresaba en el Fondo anualmente. La *Company Fund Division (CFD)* se nutre hoy de nueve grandes compañías (la *Compañía de Danza Panafricana Adzido*, el *Royal Ballet* de Birmingham, el *Ballet Nacional de Inglaterra*, el *Northern Ballet Theatre*, la *Compañía de Danza Rambert*, la *Compañía de Danza de Richard Alston*, la *Compañía Phoenix Dance*, el *Ballet de Escocia* y el *Royal Ballet*). El apoyo financiero a las y los bailarines que ofrece el CFD está a disposición de las y los bailarines con al menos ocho años de actividad profesional, de los que al menos 5 años hayan representado en una o más de las compañías que aportan al Fondo.

Con el objetivo de llegar a una mayor cantidad de bailarines y bailarinas con necesidades para su transición, se estableció a finales de los años 80 la *Independent Trust Division, (ITD)* que se registró como una ONG para dar su apoyo a profesionales independientes que se veían fuera de la estructura del CFD. A diferencia de éste, el ITD no tiene financiación regulada, así que depende por completo de aportaciones voluntarias de organizaciones, fundaciones y particulares. En consecuencia la capacidad del ITD para ofrecer su apoyo y la cuantía de sus becas se han visto seriamente limitadas. Las y los bailarines independientes pueden solicitar las ayudas si han completado ocho años de carrera como autónomos, siempre que hayan ejercido cinco de ellos en escenarios del Reino Unido, y hayan trabajado al menos cuatro meses durante cada uno de los últimos tres años como profesionales de la danza. No hay una cantidad fija para las becas y las solicitudes se aprueban de manera individual. DCD aprueba una media del 65% de las solicitudes provenientes del tanto de ITD como de la DCD cada año, para formación para el reciclaje profesional con una duración que oscila entre varios meses hasta cuatro años.

***Dancer Transition Resource Centre (DTRC)*** de Canadá, se organiza como un programa dirigido a la afiliación no sólo para bailarines y bailarinas, tanto pertenecientes a compañías como autónomos, sino también para miembros del equipo artístico. DTRC ha desarrollado un programa de financiación que atiende además de las necesidades de reciclaje de las y los bailarines, pero también a su manutención. Las fuentes principales de apoyo financiero son: a) becas para reciclaje (hasta 4.000\$ canadienses para reciclarse

en una segunda profesión que las personas pueden recibir mientras están en activo o después de su retirada); b) becas de manutención mientras dure el período de reciclaje a tiempo completo (hasta 18.000\$ canadienses, 1.500 al mes, y el curso de reciclaje debe completarse en un período de 18 meses consecutivos); y c) becas de manutención mientras se está en activo (hasta 7.500\$ canadienses, 1.250 al mes, que se perciben durante la formación a tiempo completo cuando todavía se está en los escenarios). La financiación se consigue a través de una combinación de fuentes que van desde las gubernamentales, empresariales y procedentes de fundaciones hasta la captación de apoyos privados y cuotas de afiliación de compañías y profesionales. Las y los bailarines pueden afiliarse al DTRC aportando el 1% de sus salarios, las compañías igualan esta aportación y cotizan al fondo también el 1%. Sin embargo, tanto los y las bailarinas como el personal del equipo artístico se afilian al programa de manera individual y voluntaria. Los criterios para recibir el apoyo financiero están ligados al número de años que el bailarín o la bailarina ha estado empleada como profesional (entre 7 y 10 años, dependiendo de la concesión) o, en el caso de bailarines y bailarinas independientes, se requiere un número determinado de meses de trabajo durante ese período.

En los EE.UU., la institución **Career Transition For Dancers (CTFD)**, ofrece becas para la formación académica a bailarines y bailarinas retiradas o en activo, con asignaciones que tienen el objetivo de funcionar como “puentes” financieros que les ayuden a iniciar un proceso académico o de reciclaje hasta la adquisición del título requerido o la especialidad que les sea imprescindible. Las becas tienen un importe de hasta 2.000\$ tanto para las titulaciones académicas, como para programas de reciclaje o como capital inicial para el emprendimiento. Desde su introducción en 1985, CTFD, que tiene oficinas en Nueva York y Los Ángeles, ha destinado más de dos millones de dólares a bailarines y bailarinas de 47 estados y de Canadá. Los criterios para otorgar las becas son: poder demostrar un cierto número de semanas pagadas de trabajo durante un período de más de 7 años de carrera en los escenarios, o probar que se ha recibido un pago anual determinado por bailar, calculado a partir de la media de los ingresos recibidos en los siete años mejor pagados en concepto de representación escénica. Para los y las bailarinas estadounidenses, hay servicios gratuitos como la orientación profesional personalizada o seminarios sobre el tema titulados “Conversaciones sobre la carrera profesional”. La financiación para todas las titulaciones y programas proviene de varias fuentes: Gobierno, empresas, fundaciones, particulares y apoyo sindical, a través de convocatorias anuales y eventos especiales.

En Holanda, el programa **Stichting Omscholingsregeling Dansers (SOD)**, ha podido desarrollar un modelo de reciclaje para profesionales de la danza que está ligado al programa de protección de desempleo estatal. Con una aportación inicial del Ministerio de Cultura holandés, se estableció un fondo para el reciclaje en 1986. La entidad que administra las ayudas por desempleo hizo unas reformas específicas para que las y los bailarines pudieran acceder a cursos de formación. El SOD reembolsó a las y los bailarines sus gastos de formación además de pagarles un complemento al subsidio de desempleo. La duración media del reciclaje fue de tres años y medio, durante los cuales

las y los bailarines recibieron aproximadamente el 80% del salario que ganaban con anterioridad. El fondo se financia mediante aportaciones obligatorias de trabajadores y bailarines de compañías estatales subvencionadas, destinando respectivamente el 2,5% y el 1,5% de sus salarios brutos al fondo. El 4% resultante de ambas se considera una prima única de aportación al programa. Los bailarines y bailarinas que ingresan al programa de manera independiente aportan individualmente el 4% de su salario bruto anual. Las profundas reformas realizadas en la Ley de Seguridad Social en 2000 tuvieron consecuencias palpables para la administración del SOD. La duración de las ayudas se redujo y el período que permitía formarse mientras se recibía la prestación por desempleo se redujo a un año, amenazando la existencia misma del SOD. La intensa presión de la comunidad de la danza (avalada por la capacidad del SOD para demostrar sus tasas de éxito) ayudó a conseguir apoyos financieros adicionales para mantener intactos los elementos básicos del programa, aunque se tuvieron que rediseñar las ayudas para compatibilizarlas con el cambio legislativo. En la actualidad las y los bailarines pueden optar a un suplemento para complementar la prestación por desempleo, que se reduce a medida que pasa el tiempo, y que les permite conservar un nivel de ingresos que va del 95% inicial al 75% del último salario percibido. Cuando un bailarín o una bailarina envía un plan de formación dentro de los doce meses siguientes al cese de su actividad en los escenarios, pueden optar a una beca que incluye el reembolso de los costes de formación y manutención. La cantidad becada depende de la duración de la carrera profesional en la danza, del último salario percibido y del contenido del plan de formación. La cantidad media para el reciclaje completo de una bailarina o de un bailarín es de 85.000 € (103.000\$). Esta cantidad puede emplearse para los costes de la formación, la manutención e incluso como capital de inversión si el bailarín o la bailarina deciden emprender un negocio propio. Más del 80% de los y las profesionales recicladas fueron capaces de encontrar un empleo en el año siguiente a su reciclaje.

Todos estos centros independientes ofrecen también programas muy amplios de asesoría, de formación, de visibilización/publicación y defensa de sus derechos.

En Suiza, un programa más reciente funciona como parte del *Swissperform* (SIG), la entidad de gestión de los derechos de propiedad intelectual de los intérpretes en suiza. La **Assotiation Suisse por la Reconversion des Danseurs Professionnels (NPT/RDP)**, ofrece asesoría en servicios sociales en cooperación con el *Sindicato Suizo de Artistas*. Asimismo, ofrece guía y asesoramiento para la orientación hacia nuevos itinerarios profesionales y proporciona apoyo financiero como ayuda para la matriculación en formación para el reciclaje durante un período no superior a tres años. Para poder optar a estas ayudas financieras las y los profesionales deben tener al menos 30 años, ser bailarinas o bailarines profesionales, haber abandonado la danza no más de un año antes de la solicitud, ser residente o ciudadano suizo durante al menos 5 años y ser miembro de la NPT/RDP.

# Hacia un Futuro Mejor

## RUTAS DE ACTUACIÓN

**“No hay una varita mágica que haga que los problemas de las transiciones desaparezcan, ni siquiera una que haga más fáciles las tareas que entrañan para los que se embarcan en facilitar el proceso de transición. Aun así, mejorar las herramientas de las que disponemos es perfectamente posible. Y, por encima de todo, lo primero que hay que hacer es luchar contra la indiferencia ante los problemas de las y los profesionales del baile junto con la creación de los recursos necesarios para ello”.**

Baumol, Jeffri y Throsby; *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers* (Haciendo cambios: Facilitar la transición laboral de bailarinas y bailarines: Carreras profesionales tras el escenario).

Los resultados principales del Proyecto aDvANCE deberían servir para despertar al mundo de la danza. ¿Podemos seguir sosteniendo una forma de arte si no sostenemos a las y los que la ejercen? ¿Estamos éticamente cómodos con un sistema de preparación que pone en riesgo a las y los bailarines innecesariamente en las últimas etapas de su itinerario profesional? ¿Podemos seguir marginando e ignorando la cuestión de las transiciones profesionales cuando tiene un impacto tan grande y tan obvio en la salud a largo plazo de la danza? ¿Y qué decir de nuestra cultura y de nuestras instituciones si no reconocemos, validamos y apoyamos el talento artístico de nuestras ciudadanas y ciudadanos más dotados, que nos inspiran hoy y crean nuestro legado cultural para el mañana?

Como muestran los resultados del Proyecto aDvANCE no hay en efecto una “varita mágica” que pueda resolver el problema de las transiciones de un modo unilateral y sin ayuda. Este es un escenario para la colaboración. Muchos actores tienen importantes papeles que jugar: academias, compañías, sindicatos, centros de transición y reciclaje, organizaciones de servicios, fundaciones, agentes gubernamentales, públicos y empleadores potenciales de bailarinas y bailarines reciclados.

Más abajo se enumeran las vías esenciales de actuación por las cuales la danza puede empezar, colectivamente, la importante tarea de construir un futuro mejor para las bailarinas, los bailarines y el arte de la danza.

## PASO N° 1:

**INSTITUCIONES DE FORMACIÓN: preparar a las bailarinas y bailarines para afrontar las cuestiones de la transición profesional durante las primeras fases de su preparación.** Este es un proceso que demandará de las instituciones educativas el reconsiderar su papel dentro del ámbito de la danza en su conjunto: ¿Se dan a las y los estudiantes las capacidades y los conocimientos que puedan apoyar adecuadamente su trayectoria vital a través de la danza? ¿Se refuerza a las y los estudiantes para que actúen creativamente dentro y fuera de la danza? ¿Cuál es el papel y cuáles las responsabilidades de las escuelas, dada su influencia formativa sobre los cuerpos y las mentes de los jóvenes? Los pasos que las instituciones de preparación deberían considerar son los siguientes:

- Facilitar que sus estudiantes completen la Educación Secundaria.
- Proporcionar un conocimiento equilibrado de la formación para la danza, incluyendo un currículo que abarque temas más allá de la técnica del baile.
- Utilizar estrategias didácticas que animen a la toma de decisiones autónomas, a la responsabilidad individual y a la auto-evaluación.
- Elaborar un punto de vista filosófico de la enseñanza que respete, tanto la elección de distintas alternativas de carrera dentro del ámbito de la danza como los itinerarios fuera de él.
- Animar a las y los estudiantes a admitir que tanto un currículo formativo más amplio que ponga atención a la trayectoria profesional a largo plazo de manera normalizada pueden enriquecer la vida artística mientras se ejerce en los escenarios.
- Desarrollar una cultura pedagógica que privilegie la idea de que el talento artístico se puede manifestar de muchas maneras a lo largo de la vida.
- Cultivar un ambiente de confianza y seguridad psicológica, de modo que las cuestiones relacionadas con las transiciones puedan ser afrontadas abiertamente.
- Proporcionar el acceso a la información acerca sobre la realidad económica del mundo profesional, así como una guía estratégica respecto de diferentes maneras de prepararse para las inevitables transiciones profesionales.
- Ofrecer talleres para formar al personal docente acerca de la manera de preparar a su alumnado tanto para su itinerario profesional como para sus vidas cuando dejen la escena.
- Apoyar y utilizar programas y servicios ofrecidos por los centros de transición y reciclaje.

## PASO N° 2:

**COMPAÑÍAS Y SINDICATOS: desarrollar programas, servicios y cláusulas contractuales que reconozcan la transición profesional como aspecto integral de la carrera en la danza.** Aun cuando las compañías de danza trabajan en un medio de recursos limitados, el mundo de la danza debería examinar si puede, de manera responsable, seguir sosteniendo una concepción de la transición que ignora el problema y externaliza los costes. A este respecto se deberían tener en cuenta los siguientes elementos:

- Colaborar con instituciones educativas que puedan hacer posible logística y económicamente a los miembros de las compañías cursar educación superior y otras formas de reciclaje mientras aún están en activo.
- Crear un entorno donde las transiciones profesionales puedan discutirse y realizarse abiertamente.
- Desarrollar cláusulas contractuales que traten con justicia las necesidades de las transiciones de las y los bailarines, mediante indemnizaciones por despido, provisión para pensiones, planes de ahorro para formación con ofertas de prácticas y fondos de compensación ligados a la curva de ingresos durante la vida profesional.
- Crear oportunidades de mentoría y prácticas en la propia compañía para las y los bailarines que quieran abrirse paso en el campo de la administración de empresas de danza.
- Animar a los cuadros directivos a que inviertan en transiciones profesionales a través de programas de mentoría y de apoyo económico al reciclaje formativo.
- Apoyar y utilizar los programas desarrollados por los centros de transición y reciclaje.
- Desarrollar y reforzar programas y servicios para la transición dentro de las compañías.
- Participar en las acciones de defensa de los derechos laborales para conseguir cambios legislativos en los programas de protección laboral estatales.

## PASO N° 3:

**CENTROS DE TRANSICIONES PROFESIONALES Y RECICLAJE Y ORGANIZACIONES DE SERVICIOS:** seguir con el desarrollo y la expansión de los programas y servicios que atienden las necesidades económicas, educativas y psicológicas de las y los bailarines.

- Expandir la red de centros de transición y reciclaje creando nuevos centros en países en los que no existen; ampliar, expandir y apoyar los programas y servicios que ofrecen los centros existentes.
- Desarrollar programas e iniciativas desde organizaciones al servicio de la danza que afronten las necesidades de las y los bailarines en transición, así como aumentar la sensibilización sobre el tema dentro del ámbito de la danza.

- Apoyar los esfuerzos internacionales de promoción y defensa de los derechos que realiza la *Organización Internacional para las Transiciones Profesionales en la Danza (International Organization for the Transition of Professional Dancers, IOTPD)*.
- Apoyar las actividades investigadoras que se construyan sobre las bases del Proyecto aDvANCE.

### **PASO Nº 4:**

**INVERSORES:** reconocer que el apoyo a las transiciones profesionales en la danza es esencial para construir un ámbito profesional más fuerte y que la falta de financiación crónica del sector crea problemas estructurales relacionados con las transiciones. Las Fundaciones pueden asumir un papel de liderazgo mediante el apoyo sostenido de las actividades relacionadas con las transiciones. Ya existe un corpus de conocimiento que muestra buenas prácticas y modos eficaces de emplear los recursos. Entre las medidas que se necesitan con más urgencia están:

- Continuar y ampliar el apoyo a los centros de transición y reciclaje existentes, así como apoyar la fundación de nuevos centros.
- Apoyar las iniciativas de liderazgo que puedan canalizar las capacidades y pasiones de los y las intérpretes en beneficio del mundo de la danza a través de programas de formación para la gestión de programas de preparación y otras iniciativas relacionadas con el ámbito artístico.
- Asignar fondos para iniciativas de reciclaje.
- Ajustar las directrices de financiación para que los programas de transición y reciclaje “caigan en saco roto” porque dichos programas no encuentren un encaje evidente de acuerdo con las directrices existentes.
- Apoyar iniciativas de investigación y de intercambio de información sobre buenas prácticas en el plano internacional para facilitar acciones de promoción y defensa así como el desarrollo y establecimiento de programas de transición.
- Aumentar el apoyo al mundo de la danza, para que el sector tenga la capacidad de afrontar con eficacia las necesidades básicas de quienes ejercen esta profesión.

### **PASO Nº 5:**

**Agencias Gubernamentales y Responsables de las Políticas:** reconocer que las y los bailarines pueden verse penalizados al resultarles imposible el acceso a los programas y servicios disponibles para el resto de la fuerza laboral general y dar pasos en la dirección de asegurar la igualdad de trato.

- Ajustar las directrices de los programas de bienestar social para acompañarlas a los tipos de contratos del mundo de la danza, permitiendo a las y los bailarines recibir una protección igualitaria y que se beneficien de la sanidad y la seguridad social, de los subsidios de desempleo, de las pensiones, de los itinerarios de formación para el empleo/

reciclaje profesional y de otros programas asistenciales.

- Poner en marcha estructuras de apoyo que reconozcan la movilidad -deseable en el sector- de las y los profesionales de la danza.
- Apoyar iniciativas de reformas educativas que establezcan una normalización de los estudios artísticos durante las etapas de enseñanza Primaria y Secundaria, de modo que todas y todos los ciudadanos puedan ser capaces de tener un conocimiento exacto de las herramientas y de los procesos de las artes creativas.

## **PASO N° 6:**

**BAILARINAS Y BAILARINES: deben buscar oportunidades para prepararse bien para todas y cada una de las etapas de su vida en la danza.**

- Buscar entornos de preparación donde se les anime a cursar su formación académica mientras desarrollan su aprendizaje técnico y artístico en la danza.
- Cultivar y mantener relaciones con amigos y colegas que trabajen fuera del mundo de la danza, tanto en la etapa formativa como durante su carrera en los escenarios.
- Preparar planes de formación a largo plazo que tengan en cuenta la carrera después de los escenarios.
- Mantenerse informados y participar en programas y servicios ofrecidos por los centros de transiciones profesionales y organizaciones de servicios para la danza que tengan que ver con las transiciones profesionales.
- Consultar en Internet los sitios web de los centros de transición y reciclaje, ya que éstos ofrecen materiales y recursos para la auto-formación muy valiosos.
- Pedir ayuda a asesores profesionales cualificados para afrontar los aspectos prácticos y psicológicos de la transición profesional.
- Tomar contacto con ex-bailarines para conversar sobre sus experiencias con la transición profesional y desarrollo de su carrera artística.
- Tomar parte activa en la defensa de sus derechos para mejorar los términos y condiciones de la protección contractual de las y los profesionales de la danza.



## Reflexiones finales

**E**l mundo de la danza, al igual que sus profesionales en ejercicio, está en transición continua: las últimas décadas han visto una extraordinaria proliferación de géneros de baile, una sofisticación creciente de la práctica de gestión tras las bambalinas y un pujante internacionalismo, que está alimentando el intercambio intercultural por todo el mundo.

Pero ahora es tiempo de otra transición importante en nuestro mundo. Al hacer balance de las realidades de los itinerarios profesionales de bailarinas y bailarines, el mundo de la danza -como forma de arte y como industria- tiene la oportunidad de crear un futuro más sólido y vigoroso. Puede moverse ahora hacia una nueva etapa en la que se dé un intercambio realmente recíproco entre los y las artistas y la sociedad. Una etapa en la que las aportaciones artísticas de las y los bailarines se reconozcan apropiadamente, no sólo con un estruendoso aplauso, sino con sistemas de apoyo equitativos y sólidos.

Los datos obtenidos gracias al Proyecto aDvANCE ofrecen una argumentación convincente relativa a los retos implícitos en las transiciones profesionales. Por explicarlo de manera sencilla, las y los profesionales de la danza se preparan más intensivamente, tienen menos oportunidades de adquirir una formación reglada y titulada, son los que menos cobran, tienen las carreras más cortas de todos los artistas y carecen de acceso a las protecciones laborales de las que se benefician la mayoría de sus conciudadanos y conciudadanas. Los futuros bailarines y las futuras bailarinas necesitan estar seguros de que la danza es una aspiración profesional legítima, y que es posible cursar una carrera profesional en la danza al más alto nivel sin tener que sacrificar irrevocablemente la calidad de vida o una carrera profesional alternativa. Los agentes gubernamentales, los inversores, las compañías, las escuelas, los sindicatos, los centros para las transiciones, los públicos y las y los bailarines tienen que asumir su papel en este proceso.

Más allá de los hechos y los números contenidos en el Informe aDvANCE encontramos historias vivas de las y los bailarines mismos: los que son abogados, médicos, arquitectos, fisioterapeutas, empresarios, directores de cine, maestros, directores artísticos, diseñadores, psicólogos, informáticos, productores, emprendedores -y los y las profesionales de cualquier otra profesión- que han podido contribuir con su trabajo a la sociedad gracias a que tuvieron acceso, o se forjaron por su cuenta, las posibilidades de capear los retos de las transiciones con éxito.

Es hora de encarar la cuestión de las transiciones en la danza desde el estudio de danza hasta las directivas de las compañías, pasando por la mesa de negociación laboral y las agencias gubernamentales. Con un cierto sentido de la dedicación de recursos adecuados, y de la urgencia en la puesta a disposición de los mismos, será posible construir un futuro mejor para la danza y para las y los bailarines. Como han demostrado las páginas precedentes, el apoyo a las transiciones profesionales debe comenzar temprano y debe integrarse en todos los aspectos de la trayectoria vital de las y los bailarines.

**Tomar medidas, está en las manos de todas las partes interesadas en el sector de la danza, en beneficio de todos.**

## ANEXOS

### ANEXO A

#### EL PROYECTO ADVANCE: CONSEJO DE DIRECCIÓN.

Philippe Braunschweig, Copresidente

*International Organization for the Transition of Professional Dancers* (Organización Internacional para la Transición de bailarines profesionales) (IOTPD), Mónaco

Harvey Lichtenstein, Copresidente

*BAM Local Development Corporation*  
(BAM Corporación de Desarrollo Local), EE.UU.

Paul Bronkhorst,

*International Organization for the Transition of Professional Dancers* (IOTPD)  
*Stichting Omscholing Dansers Nederland* (Programa holandés para la reconversión de bailarines profesionales) (SOD), Holanda.

Deborah Bull,

*Royal Opera House*, Covent Garden, U.K.

Michael Byars

Abogado y ex-solista, New York City Ballet, EE.UU.

Alexander J. Dubé

*Career Transition For Dancers* (Programa Transición de Carrera para Bailarines), EE.UU.

Andrew Holanda

*Office fédéral de la culture* (Oficina Federal de la Cultura), Suiza

Kevin McKenzie,

*American Ballet Theatre*, EE.UU.

Garry Neil

*Dancer Transition Resource Centre*  
(Centro de Recursos para la Transición del Bailarín), Canadá

Annemarie Parekh

*Pro Helvetia* / Consejo de las Artes de Suiza, Suiza

Stephen Pier

*Dance Division* (Division Danza) The Juilliard School, EE.UU.

Linda Yates

*Dancers' Career Development* (Programa Desarrollo Profesional del bailarín), U.K.

**ANEXO B****EL PROYECTO ADVANCE: EL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN.**

Este documento se basa en el trabajo de investigación que durante tres años realizó el Proyecto aDvANCE *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers*. (Haciendo cambios: Facilitar la transición laboral de bailarinas y bailarines: Carreras profesionales tras el escenario). El equipo de investigación de este estudio incluye a las siguientes personas:

**Director de Investigación**

Joan Jeffri.

**Asesores de Investigación**

William Baumol, y  
David Throsby.

**Equipo de investigación y personal del proyecto:**

William J. Baumol, Universidad de Nueva York y Universidad de Princeton.  
Joan Jeffri, *Teachers College* (Escuela de Magisterio), Universidad de Columbia.  
David Throsby, Universidad Macquarie.  
Sue Anne Batey Blackman, Universidad de Princeton.  
Cheryl Carnahan, Consultor.  
Virginia Hollister, Universidad Macquarie.  
Annemarie Schoepfer, *Teachers College*, Universidad de Columbia.  
Lauren Tehan, *Teachers College*, Universidad de Columbia.

**Investigadores asociados (Encuestadores)**

Joan Jeffri, *Teachers College*, Universidad de Columbia, EE.UU.  
Adrian Schriel, *Tanz Ensemble Cathy Sharp* (Conjunto de Danza Cathy Sharp) Suiza.  
David Throsby, Universidad Macquarie, Australia.

**Información de los programas asociados (perfiles por país)**

Paul Bronkhorst, *Stichting Omscholing Dansers Nederland* (SOD) e International Organization for the Transition of Professional Dancers (IOTPD), Holanda.  
Keiko Fukui, *GEIDANKYO*, Japón.  
Pia Hartmann, *Hartmann Nagel Art & Consulting*, Alemania.  
Joan Jeffri, *Teachers College*, Universidad de Columbia, EE.UU.  
Claire McCaughey, *The Canada Council for the Arts*, (Consejo de las Artes de Canadá), Canadá.  
Pierre-Michel Menger, *Centre National de la Recherche Scientifique*, (Centro nacional de Investigación Científica) Francia.  
Gabriela Medina, *La Manga Dance Company*, México.  
Annemarie Parekh, *Pro Helvetia*, (Consejo de las Artes de Suiza), Suiza  
Andrew Princz, *ontheglobe.com*, Hungría.  
Annemarie Schoepfer, *Teachers College*, Universidad de Columbia, EE.UU.  
Adrian Schriel, *Tanz Ensemble Cathy Sharp*, Suiza.  
Jeanette Siddall, *Arts Council England*, U.K.  
Joyanne Sidimus, *Dancer Transition Resource Centre*, Canadá.  
Lauren Tehan, *Teachers College*, Universidad de Columbia, EE.UU.  
David Throsby, Universidad Macquarie, Australia.

**ANEXO C****EL PROYECTO ADVANCE: LOS PROMOTORES Y GESTORES DEL PROYECTO.****Promotores del proyecto:**

AEA Consulting  
 Altria Group, Inc.  
 Andrew W. Mellon Foundation.  
 Arts International.  
 Bank Julius Baer & Co. Ltd.  
 Career Transition for Dancers (EE.UU.).  
 Caroline H. Newhouse.  
 Cónsul General de Suiza.  
 Dancers' Career Development (Reino Unido).  
 Dance Magazine.  
 Dancer Transition Resource Centre (Canadá).  
 Dance USA (EE.UU.).  
 Doris Duke Charitable Foundation (Fundación Caritativa Doris Duke).  
 Stichting Omscholing Dansers Nederland (SOD), Holanda.  
 Ernst C. Stiefel Foundation.  
 Howard Gilman Foundation  
 International Organization for the Transition of Professional Dancers (IOTPD).  
 Monaco Dance Forum.  
 Nathan Cummings Foundation.  
 National Endowment for the Arts (Fondo Nacional de las Artes)  
 The Rudolf Nureyev Foundation  
 Princess Grace of Monaco Foundation  
 Pro Helvetia,  
 Fundación Reed  
 Rolex Corporation  
 Sage Cowles  
 Office fédéral de la culture, Switzerland  
 UNESCO

**Gestión y Captación de Fondos**

Adrian Ellis , AEA Consulting  
 Jeanne Bouhey , AEA Consulting  
 Libby McNeece , AEA Consulting  
[www.aeaconsulting.com](http://www.aeaconsulting.com)

**El Proyecto aDvANCE Logo y diseño gráfico**

Lost In Brooklyn Studio  
[www.lostinbrooklyn.com](http://www.lostinbrooklyn.com)

## ANEXO D

### INFORMACIÓN DE CONTACTO

Para obtener copias adicionales de *Beyond Performance*, y para obtener más información acerca de las iniciativas internacionales para abordar cuestiones como el reciclaje y la Transición profesional de Bailarinas y Bailarines en todo el mundo, por favor, póngase en contacto con la Organización Internacional para la Transición de Bailarines Profesionales:

#### **International Organization for the Transition of Professional Dancers (IOTPD)**

c/o Omscholing Dansers Nederland  
Kloveniersburgwal 87-89  
1011 KA Amsterdam  
[www.iotpd.org](http://www.iotpd.org)

Las siguientes organizaciones y programas nacionales, dedicados a la transición de carrera y el reciclaje profesional de bailarinas y bailarines, son también importantes fuentes de información sobre los programas y servicios para afrontar las necesidades de transición profesional.

#### **Estados Unidos:**

Career Transition for Dancers  
The Caroline & Theodore Newhouse Center for Dancers  
165 W 46 Street, Suite 701  
New York, NY 10036  
TEL: 212 764 0172  
FAX: 212 764 0343  
Web: [www.careertransition.org](http://www.careertransition.org)

#### **Canadá:**

Dancer Transition Resource Centre  
The Lynda Hamilton Centre  
250 The Esplanade  
Suite 500  
Toronto, ON M5A 1J2  
TEL 416-595-5655  
Toll-free: 1-800-667-0851  
FAX: 416-595-0009  
Web: [www.dtrc.ca/](http://www.dtrc.ca/)

#### **Reino Unido:**

Dancers' Career Development  
Plouviez House  
19-20 Hatton Place  
London EC1N 8RU  
Tel: (0)20 7831 1449  
Fax: (0)20 7242 1462  
Web : [www.thedcd.org.uk](http://www.thedcd.org.uk)

**Holanda:**

Stichting Omscholingsregeling Dansers  
 Kloveniersburgwal 87-89  
 1011 KA Amsterdam  
 TEL +31 (0)20 3419623  
 Web : [www.omscholingdansers.nl/homepage\\_en.htm](http://www.omscholingdansers.nl/homepage_en.htm)  
[www.kunst-cultuur.nl/](http://www.kunst-cultuur.nl/)

**Suiza:**

Association pour la Reconversion des danseurs professionnels  
 NPT / RDP (opera como parte de Swissperform)  
 c/o Théâtre Arsenic  
 Rue de Genève 57  
 CH - 1004 Lausanne, Suiza  
 TEL : +41 (0)78 878 58 01  
 Web : [www.dance-transition.ch](http://www.dance-transition.ch)

En otros países, donde no hay Programas para la Transición u otras organizaciones establecidas para tal fin, las asociaciones profesionales y entidades al servicios de la danza pueden proporcionar información relacionada con la transición profesional del bailarín.

En España dirigirse a Danza-T. Red de Trabajadores de la Danza  
 Web: [www.danzat.org](http://www.danzat.org)

Traducción de la edición en castellano: Juvenal García y César Casares para



Agradecimientos: A las entidades que forman la red Danza-T, y especialmente a las personas que hacen posible que estas asociaciones funcionen, a Clara Isabel Ferrus por su interés por el tema, a Gudrun Schwabl y Aurora Rodríguez del Barrio por su apoyo constante, Dearbhal Murphy, Kaori Nakayama por su ayuda y especialmente al trabajo de corrección realizado por Daniel Martínez, Rocio Martín y Cristina Henríquez.

Maquetación de la edición en Castellano: Jean Faucher ([dedale59@gmail.com](mailto:dedale59@gmail.com))

En el otoño de 2004, el proyecto aDvANCE, una alianza internacional de profesionales distinguidos de la danza, encargó un estudio pionero a nivel internacional y con una duración de tres años que examinase las condiciones y las dificultades a las que los profesionales de la danza han de enfrentarse cuando experimentan la transición inevitable desde los escenarios hacia la siguiente etapa de sus vidas. Con la publicación de *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers* (Haciendo cambios: Facilitar la transición laboral de bailarinas y bailarines: Carreras profesionales tras el escenario), el mundo de la danza tiene, por primera vez, datos rigurosos que aportan luz sobre el problema de la transición profesional de bailarinas y bailarines en todo el mundo.

La investigación - ambiciosa en su alcance y dirigida por un equipo de expertos internacionales- documenta de manera convincente que en todo el mundo las y los bailarines tienden a recibir una muy pobre compensación económica, no sólo en comparación con la fuerza de trabajo en general, sino incluso en relación con otras disciplinas artísticas. El temprano retiro de los escenarios, obligado por las exigencias físicas de la profesión, dificulta aún más, no sólo su capacidad de acumular los ahorros suficientes para procurarse una transición hacia una nueva carrera profesional, también supone la imposibilidad de acceder a los programas de protección social básicos, disponibles de forma habitual para el resto de trabajadores en general.

El documento que sigue, encargado por el Proyecto aDvANCE, proviene de y se fundamenta en esa evidencia proporcionada en el documento *Making Changes* y ofrece un programa de acción. Las soluciones que se proponen están al alcance del mundo de la danza... si se da la voluntad y el compromiso de pasar a la acción.

[www.iotpd.org](http://www.iotpd.org)