

Barcelona Treball

Gestión cultural

Informe sectorial 2013

Con la colaboración de:

Asociación Profesional de la Gestión Cultural de Cataluña

Cofinancian:



Generalitat
de Catalunya



"Una manera de fer Europa"

Las 10 claves para conocer el sector

Las actividades propias de la gestión cultural están cambiando en lo que concierne a aspectos sectoriales y funcionales. Las responsabilidades y competencias de los/las profesionales del sector se encuentran en un proceso de redefinición, en paralelo al perfil y a los hábitos de consumo cultural de la población.

El sector

Los y las profesionales de la gestión cultural tienen como actividad principal la mediación entre la creación, la participación y el consumo cultural. Por lo tanto, es un sector que trabaja en paralelo al de las industrias culturales ayudando a desarrollar el trabajo artístico, a insertarlo en una estrategia social, territorial o de mercado, y a hacer viable un proyecto cultural desde el punto de vista económico, social, artístico y político.

Principales ámbitos de actividad

Los ámbitos de actividad de la gestión cultural se pueden clasificar en: la gestión de actividades culturales y la gestión del patrimonio cultural. En el ámbito de la gestión de actividades culturales se encuentra la gestión de las artes escénicas, las artes visuales, la música y la fonografía, la literatura y la edición y las artes audiovisuales; y en el ámbito de la gestión del patrimonio cultural, se incluye la gestión de museos, archivos, bibliotecas, hemerotecas, filmotecas y espacios expositivos. Además, entre las actividades del sector también se pueden incluir las de gestión cultural en la participación (fiestas populares, folclores, asociacionismo tradicional), y de gestión de las relaciones y la cooperación cultural internacional (proyectos europeos, cooperación internacional, internacionalización de proyectos, gestión de redes culturales y artísticas).

Tendencias

La implementación de políticas públicas en el ámbito de la cultura en los últimos 30 años ha generado una creciente demanda de profesionales que gestionen, implementen y evalúen las actuaciones culturales que se realizan. Sin embargo, la definición de las características de estos/as profesionales, su perfil competencial, sus funciones, su formación específica, etc. no se definieron hasta finales de los años 80 y a lo largo de la década de los 90.

Actualmente, la capacidad de asociacionismo del colectivo del sector (gestores/as culturales) y el impulso de la iniciativa privada, ha permitido disponer de personal cualificado, y profundizar en la configuración, la consolidación y el reconocimiento de la profesión, una profesión que cada vez más tendrá que aprender a desenvolverse en un entorno más digital, caracterizado por las redes sociales y unos mecanismos de funcionamiento y tiempos diferentes a los tradicionales.

Peso económico

No se disponen de datos desagregados del sector de la gestión cultural. Sin embargo, la industria cultural representa el 2,5% del PIB de la UE, porcentaje superior al que representa la industria química, el caucho y el plástico (2,3%). Además, según el Informe general sobre la actividad de la UE, los países que aportan más al conjunto de la economía europea en el sector cultural son Alemania (0,53% del PIB de la UE), Francia (0,52%) y el Reino Unido (0,47%). El sector cultural y creativo aporta a España el 4% del PIB, y genera unos 750.000 puestos de trabajo.

La ocupación

Según datos de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestoras Culturales, en el último informe que ha publicado en octubre de 2009 sobre la Situación actual de la Federación y las Asociaciones que la componen, estima de forma aproximada que en el sector público había alrededor de 20.000 profesionales de la gestión cultural (entre el 60% y 65% de los/las profesionales del sector) y en el ámbito privado, en torno a los 11.000 profesionales (entre el 35% y el 40% de los/las profesionales). Según las estimaciones de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestoras Culturales en España hay una media absoluta de 67 gestores/as culturales cada 100.000 habitantes. Esto significa que en Cataluña en 2011 puede haber alrededor de 5.048 gestores/as culturales.

Perfiles profesionales más demandados

La Declaración de Valencia (I Congreso Internacional de los Gestores Culturales) y el Documento Cero (Federación Estatal de Asociaciones de Gestoras Culturales), establecieron en 2005 cuatro grandes categorías profesionales de la gestión cultural: técnico/a superior de gestión cultural, técnico/a medio de gestión cultural, técnico/a auxiliar de cultura, y auxiliar de cultura. En el marco de esta definición, se han establecido sus responsabilidades y perfiles competenciales. En el año 2011, los Servicios Públicos de Empleo que participan en el Grupo de seguimiento de las Tablas del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo acuerdan incluir la ocupación de gestor cultural en la Clasificación Ocupacional SISPE 2011.

Ocupaciones más demandadas

Este sector se caracteriza por el amplio abanico de actividades que pueden llevar a cabo los/las profesionales con vinculación a la gestión cultural, en concreto, se pueden citar las siguientes ocupaciones entre las más demandadas: asesor/a cultural; director/a de eventos culturales; gestor/a de derechos; responsable de contenidos de creación; responsable de marketing, comunicación y cultura; comisario/a de exposiciones temporales; perito/a de arte; técnico/a en servicios educativos para museos y organismos culturales; técnico/a especialista en edificios patrimoniales; entre otros.

Proyección futura

La evolución del sector debe pasar indiscutiblemente por un mayor reconocimiento profesional y público, desde tres vertientes: por parte de los/las mismos/as gestores/as culturales (entendiendo su profesión como específica y especializada); por parte del ámbito público y privado, en tanto que contratantes de estos/as profesionales (regularizando los criterios y requisitos para acceder a las plazas/puestos de trabajo ofrecidos); y por parte del mundo económico, que debe reconocer que la gestión cultural es una actividad económica y, por tanto, debe posibilitar el conocimiento estadístico de la dimensión del colectivo que trabaja y que puede trabajar.

Debilidades

Los/las gestor/as culturales son un colectivo sin convenio y sin catalogación profesionales. Según los/as expertos/as del sector habrá que resolver esta carencia a corto plazo si se quiere alcanzar el reconocimiento social definitivo del sector.

Oportunidades

Algunas de las oportunidades del sector se encuentran en la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de producción y difusión de los contenidos culturales; en los procesos de globalización de la gestión cultural que están generando los primeros pasos hacia un movimiento asociativo internacional; en la creciente relación entre el ámbito público y privado; en la nueva catalogación profesional, y en la cooperación institucional, que es esencial para configurar un sector compacto, homogéneo y organizado.

01 Presentación del sector

El sector cultural es un ámbito de actividad que ha evolucionado y se ha transformado constantemente a lo largo del tiempo. Los diversos sistemas de gobierno, las políticas culturales implementadas, la transformación en las relaciones entre el ámbito público y privado y los avances en las nuevas tecnologías son factores que han generado este dinamismo en el sector cultural. La evolución de la gestión cultural, las características (nivel de capacitación y de especialización) de los profesionales son un reflejo claro de la situación de este sector.

Teniendo en cuenta las diferentes aproximaciones y/o definiciones que los expertos han elaborado con respecto al sector, se puede afirmar que la gestión cultural es la actividad destinada a promover, diseñar y realizar proyectos culturales desde cualquier ámbito.

Desde esta misma perspectiva, los profesionales de la gestión cultural tienen como actividad primordial la mediación entre la creación, la participación y el consumo cultural; ayudan a desarrollar el trabajo artístico y a insertarlo en una estrategia social, territorial o de mercado, lo que contribuye a la viabilidad económica, social, artística y política un proyecto cultural.

02 Principales ámbitos de actividad

Teniendo en cuenta la definición de cultura, así como la propia definición de gestión cultural, se puede considerar que los ámbitos de actividad de la gestión cultural pueden contemplar tanto actividades con una larga trayectoria y reconocimiento como otras actividades de reciente incorporación a la agenda de los gestores culturales.

A continuación se detallan los diferentes sectores y ámbitos de actuación del gestor cultural¹:

- Sector de patrimonio: museos, archivos, bibliotecas, hemerotecas, filmotecas, espacios expositivos.
- Sector de las artes escénicas: teatro, ópera, danza, circo, centros de creación.
- Sector de las artes visuales: galerías, exposiciones, crítica, museos, artesanía, centros de arte.
- Sectores de la música y la fonografía: auditorios, festivales, circuitos, industria fonográfica, salas especializadas.
- Sector de la literatura y edición: festivales, premios, editoriales, difusión y venta.
- Sector de las artes audiovisuales: radios, cine, televisión, producción audiovisual, multimedia.
- Ámbito de la gestión cultural territorial de carácter generalista: gestión municipal, centros culturales, centros cívicos, programaciones locales, servicios generales, participación social.
- Ámbito de la gestión cultural en empresas de prestación de servicios generalistas: empresas de infraestructuras, gestión delegada, prestación de servicios especializados.
- Ámbito de la gestión cultural en el sector de la participación: fiestas populares, folclores, asociacionismo tradicional.
- Ámbito de sectores emergentes relacionados con la cultura: turismo, ocupación, desarrollo territorial, cohesión social, multiculturalidad, educación, juventud y comunicación.
- Ámbito de las relaciones y la cooperación cultural internacional: proyectos europeos, cooperación internacional, internacionalización de proyectos, gestión de redes culturales y artísticas.

Finalmente, cabe señalar que la actividad del gestor cultural puede incluir el desarrollo de tareas en un determinado sector cultural (como por ejemplo, el director de un espacio escénico), o bien una actividad más generalista, trabajando en múltiples disciplinas al mismo tiempo (como por ejemplo, un técnico de cultura de un ayuntamiento).

¹ Carreño, Tino (2009). Camins Creuats. El perfil actual del gestor cultural a Catalunya.

03 Tendencias del sector

Resulta clave el reconocimiento del gestor cultural (y de las actividades que realiza) y la revisión continuada de su formación, en la que hay que integrar los conocimientos y los instrumentos necesarios para garantizar la eficacia de su trabajo.

Un sector que se consolida

Con la transición democrática, hubo una transformación general del marco político y social del país, con un despliegue de los principios del estado del bienestar y con la instrumentación de nuevas políticas públicas. El sector cultural no permaneció al margen de este proceso; y los procesos de democratización, la descentralización territorial del Estado y el desarrollo de los mercados culturales supusieron una transformación importante en el ámbito de la cultura. Este contexto provocó un aumento del número y alcance de las intervenciones públicas en el sector y que hubiera, también, una considerable expansión de las actividades privadas, especialmente en el conjunto de las industrias culturales. Todo eso ha provocado un aumento considerable del número de proyectos, servicios y equipamientos culturales, tanto en el ámbito público como en el privado (lucrativo y no lucrativo), circunstancia que ha contribuido a consolidar un sector de la gestión cultural cada vez más amplio y más diversificado.

Actualmente, las actividades propias de la gestión cultural están cambiando en lo que concierne a aspectos sectoriales y funcionales, y se prevé una mayor intensidad de cambios para los próximos años. Las responsabilidades y competencias de los profesionales del sector están en un proceso de redefinición, en paralelo al perfil y a los hábitos de consumo cultural de la población.

La gestión cultural, profesión clave en el sector cultural

La evolución del sector ha generado la necesidad de un gran número de profesionales que pudieran llevar a cabo de una manera eficaz y eficiente las tareas y los objetivos asignados. Inicialmente, hace tres décadas, el gestor cultural aprendió a llevar a cabo las tareas que requerían estos nuevos puestos de trabajo de una manera progresiva y casi autodidacta; en procesos más bien de ensayo y error.

Estos/as primeros/as profesionales del sector provenían de otros marcos sociales próximos como la educación, el asociacionismo, el trabajo social o la actividad creativa. Pero la carencia tanto de formación específica como de experiencia en este ámbito de la gestión, provocó, muy pronto, que estos/os profesionales se encontraran con numerosas deficiencias y restricciones para desarrollar sus tareas. Este primer colectivo de gestores/as culturales protagonizó muchas iniciativas de organización, formación y cohesión del sector a través de múltiples congresos y jornadas con el objetivo de debatir las diferentes problemáticas de su profesión y alcanzar una primera base de organización y representación.

A finales de los años 80 se empezó a hablar, propiamente, de la gestión cultural tal como se entiende en la actualidad, y se diseñaron los primeros programas formativos especializados. Asimismo, se crearon las primeras asociaciones profesionales de gestores/as culturales en las diferentes comunidades autónomas. Esta vertebración tuvo como resultado el nacimiento en el año 1999 de la FEAGC (Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales) con el fin de unir esfuerzos, experiencias e intereses para poder actuar en el sector. El 1993 se creó la Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Catalunya.

Cabe reseñar la celebración del I Congreso Internacional sobre la formación de los/las gestores/as y técnicos/as de cultura en Valencia en el año 2005, en el que se reunieron medio millar de profesionales del sector. Este encuentro reafirmó y reivindicó la necesidad de consolidación y reconocimiento de la profesión, y estudió las necesidades formativas de los/las gestores/as culturales. Este congreso fue de vital importancia para la profesión, ya que fue la primera vez que se realizó una declaración corporativa a nivel de todo el Estado español. En este encuentro se establecieron una serie de conclusiones sobre el perfil profesional, los contenidos formativos y sobre el perfil curricular de los/las gestores/as culturales. Así, uno de los principales retos del sector de la gestión cultural es el reconocimiento social y profesional de su figura, así como un mayor desarrollo para la cultura.

Grandes retos, grandes responsabilidades

En los últimos años, ha habido un gran desarrollo de programas formativos en los diversos ámbitos de la gestión cultural. Actualmente, casi todas las universidades de Cataluña ofrecen estudios de máster o postgrado en algunas de las especialidades de la gestión cultural. Sin embargo, el asociacionismo profesional y el trabajo en red han favorecido un mayor dinamismo, intercambio y trabajo relacional, así como una puesta en común de metodologías y conocimientos profesionales.

Así pues, se ha trabajado en la elaboración de códigos de buenas prácticas profesionales como la Guía de buenas prácticas de la gestión cultural por parte de la Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Cataluña, que contiene una descripción de los diferentes aspectos que contribuyen a mejorar la calidad del ejercicio de la profesión.

Según la Guía, entre los aspectos que contribuyen a la calidad del ejercicio profesional cabe destacar el rol educativo, formativo, social y de investigación de la actividad cultural, y la responsabilidad del gestor cultural en la sensibilización social del entorno inmediato.

En este sentido, el gestor cultural debe:

- Ser sensible y estar atento a los nuevos lenguajes creativos ya la creación contemporánea;
- Incorporar como criterios la innovación, el riesgo y la experimentación cultural y artística, así como el rigor en el uso de lenguajes contemporáneos y los medios tecnológicos;
- Velar por que cualquier servicio, proyecto o equipamiento cultural incorpore con normalidad una dimensión educativa que sea visible, respetuosa y de calidad;
- Impulsar proyectos que contribuyan al desarrollo comunitario, trabajando por la consolidación y creación de nuevos espacios públicos con el objetivo de llegar a todos los sectores de la sociedad;
- Contribuir al desarrollo de formas de colaboración entre la gestión pública y privada, buscando la mejora cualitativa de las ofertas culturales, asegurando la viabilidad económica y buscando su rentabilidad, tanto desde el punto de vista económico como social.

De esta manera se plantean grandes responsabilidades por el sector de la gestión cultural vinculadas al alcance sectorial y territorial de las actividades e infraestructuras culturales; pero también grandes retos que se centran en la sostenibilidad económica y el mantenimiento de la calidad de estas actividades e infraestructuras.

Adicionalmente, los gestores culturales deberán jugar un papel clave en la promoción de la cultura que se propone tanto al nuevo Plan Estratégico General 2012-2015 de la Secretaría de Estado de Cultura, como en el nuevo Plan Estratégico Cultura Cataluña 2021. Ambos planes quieren garantizar el acceso a la cultura por parte de toda la ciudadanía, incentivando su participación y buscando su apoyo, avanzar hacia un modelo cultural compartido por todos los agentes implicados, a través de la cooperación cultural entre el mundo público y privado, que haga posible posicionar España y Cataluña, respectivamente, a la vanguardia de las políticas culturales, y desarrollar y fortalecer el papel cultural español y catalán como referente y marca internacional.

Desde esta perspectiva, se considera clave no sólo el reconocimiento del gestor cultural (y de las actividades que realiza), sino también la revisión continua de su formación, incorporando los conocimientos y los instrumentos necesarios para garantizar la eficacia de su trabajo.

La gestión cultural en un contexto 2.0²

La nueva realidad surgida al amparo del 2.0 cambia las reglas del juego, reorienta los canales y las estrategias comunicativas, reubica las audiencias, que ahora se convierten también en emisoras. Todo ello afecta sin duda al trabajo del gestor cultural que debe tomar conciencia de que su actividad se desarrolla ahora en un nuevo escenario que exige una profunda reflexión sobre la necesidad de incorporarse con plena capacidad de acción a esta realidad digital articulada alrededor de Internet, el software social y las tecnologías digitales.

Surgen, por tanto, nuevos espacios para crear y comunicar las actividades desarrolladas por las empresas y organizaciones culturales, se trata de nuevos canales, con características propias, que exigen algo más que una simple traslación de los mecanismos de difusión utilizados hasta ahora a través de los medios de comunicación de masas tradicionales. Así, los medios sociales exigen un proceso de adaptación a las dinámicas de funcionamiento que los ciudadanos les están otorgando. Y más allá de eso, la web social se convierte también en un espacio ideal para visualizar tendencias culturales y de consumo, estudiar el mercado, y evaluar oportunidades de negocio.

2 Ojeda Sánchez, Carlos (2010). Cultura, tecnologías digitales y lo 2.0. De la gestión a la participación. RVDV- nº 44

Los gestores culturales deben tomar conciencia de que dirigen su actividad a una sociedad hiperconectada, que es capaz de desarrollar infinitos flujos de conversación continua en torno a las redes sociales, superando las limitaciones tradicionalmente impuestas por las distancias y la gestión del tiempo de cada individuo.

Reconocimiento social y profesional del gestor cultural

El hecho de que la cultura cada vez tenga un papel más relevante en la sociedad hace que los gestores culturales adquieran una mayor importancia. Atendiendo a los datos que recoge el Ministerio de Cultura, se puede decir que el sector cultural se ve menos afectado por la crisis que otros sectores. Además atendiendo a la importancia que tiene el sector público en el ámbito cultural, resulta de interés destacar que se mantiene relativamente estable el gasto de las administraciones públicas en materia de cultura. En este sentido, se prevé que la administración pública, principal contratista de gestores culturales, continuará demandando estos profesionales.

Sin embargo, la figura de los gestores culturales sigue sin tener el reconocimiento que se merece. Esta falta de reconocimiento obedece en gran parte a que la labor de los gestores culturales no está claramente definida, sino que está en continua construcción y evolución. Los expertos apuntan que nos dirigimos hacia un entorno laboral cada vez más complejo. Efectivamente, el desarrollo de cada uno de los sectores artísticos requerirá conocimientos y competencias cada vez más especializadas, y esto producirá al mismo tiempo una mayor complejidad de los procesos de gestión en las organizaciones culturales. Habrá pues adaptarse a estos cambios y adecuar la figura del gestor cultural, con las especialidades que requiera este nuevo entorno, para conseguir el reconocimiento que se merece esta profesión dentro del mercado laboral.

04 El sector en cifras

Datos económicos

- No se disponen de datos estadísticos concretos del sector de la gestión cultural ya que las actividades de este sector quedan diluidas en las actividades que se llevan a cabo en la industria cultural. En este sentido, la industria cultural representa el 2,5% del PIB de la UE, porcentaje superior al que representa la industria química, el caucho y el plástico (2,3%). Además, la cultura da trabajo al 3,1% de la población europea (unos 5,8 millones de personas), el equivalente a la población activa de Grecia e Irlanda juntas.
- Según el Informe general sobre la actividad de la Unión Europea, los países que aportan más al conjunto de la economía en el sector cultural son Alemania (0,53% del PIB de la UE), Francia (0,52%) y el Reino Unido (0,47%).
- La industria cultural y creativa aporta el 4% del PIB español³.
- De acuerdo con la clasificación por funciones tipo del gobierno (CFG) funciona "ocio, cultura y religión" representa el 2,3% del gasto público total o el 1,2% del PIB de la UE-27 en 2010⁴.
- Los gastos de bienes corrientes y servicios destinados a creadores y empresas culturales de la Generalitat de Cataluña en 2012 fue de 23.472.433,04 euros, de estas 11.736.216,42 euros se destinaron al Plan departamental para contribuir a la profesionalización e industrialización de los sectores culturales⁵.
- El presupuesto destinado a la profesionalización y formación del sector del área de desarrollo empresarial del Instituto Catalán de Industrias Culturales pasa de 234.536,52 euros en 2010 a 182.583,60 en 2011⁶.
- El gasto total de los hogares catalanes en artículos culturales y de comunicación ha caído un 14,4% en 5 años, ascendía a 2.590 millones de euros en 2006 y, en cambio, a 2.218 millones en 2010. Este gasto alcanzó su máximo en el año 2007 e inicia un descenso desde entonces. En términos porcentuales, en el año 2010 el peso relativo del gasto en cultura y comunicación representó un 2,5% en el total de gasto de los hogares, el nivel más bajo del período 2006-2010⁷.
-

Datos de empleo

- Según datos de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestoras Culturales, en el último informe publicado en octubre de 2009 sobre la Situación actual de la Federación y las asociaciones que la componen, estima de forma aproximada que en el sector público había alrededor de 20.000 profesionales de la gestión cultural (entre el 60% y 65% de los/las profesionales del sector) y en el ámbito privado, en torno a los 11.000 profesionales (entre el 35% y el 40% de los/las profesionales del sector).
- El 62% de los gestores culturales en Catalunya son mujeres. Por edades, el 61% de los gestores culturales de más de 50 años son hombres, mientras que el 80% de los menores de 30 años son mujeres. Por tanto, se trata de un sector mayoritariamente femenino en el las mujeres son más jóvenes (con una media de edad de 37,8 años) que los hombres (con una media de edad de 42,2 años)⁸.
- El 71% de los profesionales de menos de 30 años tienen un doctorado, máster o posgrado, frente a un 25% de los profesionales de más de 50 años. Se trata pues de una profesión en la que la formación adquiere cada vez más importancia⁹.

³ Plan de fomento de las industrias culturales y creativas 2011 del Ministerio de Cultura.

⁴ Freyson, Laurent (2012) Eurostat. Statistics in focus 33/2012

⁵ Presupuestos 2012 de la Generalitat de Cataluña.

⁶ Instituto Catalán de las Industrias Culturales, memoria 2010 y 2011..

⁷ Análisis del gasto de los hogares catalanes en cultura y comunicación (2006-2010) ICEC. Gabinete Técnico. Estadística. Hojas de Cultura. N. 31. Julio 2012.

⁸ Carreño, Tino (2011) Camins creuats. El perfil actual del gestor/a cultural a Catalunya.

⁹ Ojeda Sánchez, Carlos (2010). Cultura, tecnologías digitales y lo 2.0. De la gestión a la participación. RVDV- nº 44.

- La experiencia profesional de los gestores culturales es un aspecto muy valorado, sobre todo en los perfiles más altos (técnicos superiores) donde el 52% tiene más de 13 años de experiencia¹⁰.
- La profesión está económicamente mejor retribuida en el sector público que en el sector privado¹¹.
- Los ámbitos culturales en los que el gestor cultural desarrolla principalmente su actividad son el de las artes escénicas y la música. Los ámbitos en que menos actividad tiene son el turismo cultural y la cooperación internacional¹².
- La Federación Estatal de Asociaciones de Gestoras Culturales presenta 2.635 asociados, el 8,5% son profesionales de la gestión cultural en España.
- Los asociados de Cataluña en 2011 suman 750 personas, de las que un 44% tienen estudios en gestión cultural. Además, tienen estudios universitarios, principalmente, en historia del arte (19%), en geografía e historia (13%) y en Humanidades (11%).
- Cataluña es la comunidad que más socios/as aporta a la Federación Estatal de Asociaciones de Gestoras Culturales a través de su propia asociación ("Associació de Professionals de la Gestió Cultural a Catalunya") con el 26% del total de asociados de la Federación Estatal, seguida de la Asociación de Representantes Técnicos (ARTE) de Madrid con el 14%, de Andalucía con el 13%, y de la Asociación de Gestoras de Patrimonio con el 13%. Entre las cuatro suman el 66% de todo el conjunto.
- A nivel estatal, en 2009, el número de asociados/as a la Federación Estatal de Asociaciones de Gestoras Culturales que trabajan en la administración pública era del 69,39% y en el sector privado del 28,18%. En Cataluña, en cambio, las cifras son bastante diferentes con un 45,5% en el sector público y un 45,16% en el privado.
- Según las estimaciones de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestoras Culturales en España hay una media absoluta de 67 gestores/as culturales cada 100.000 habitantes. Esto significa que en Cataluña el 2011 puede haber alrededor de 5.048 gestores/as culturales.
- El 80% de los asociados/as a la Federación Estatal de Asociaciones de Gestoras Culturales disponen de estudios universitarios.
- En el año 2009 (últimos datos disponibles) de este conjunto de trabajadores, el 37% tenían un perfil medio-alto, equivalente a los perfiles de técnico superior, técnico medio o técnico auxiliar de cultura.

Fuentes: Departamento de Cultura de la Generalitat de Cataluña; Federación Estatal de Asociaciones de Gestoras Culturales; Memoria 2010 del Instituto Catalán de las Industrias Culturales; Informe sobre la "Situación actual de la Federación y las Asociaciones que la componen" (octubre de 2009) elaborado por la "Federación Estatal de Asociaciones de Gestoras Culturales; Informe 2011 del Instituto Catalán de las Industrias Culturales; Presupuestos 2011 de la Generalitat de Cataluña.

¹⁰ Ojeda Sánchez, Carlos (2010). Cultura, tecnologías digitales y lo 2.0. De la gestión a la participación. RVDV- nº 44.

¹¹ Ojeda Sánchez, Carlos (2010). Cultura, tecnologías digitales y lo 2.0. De la gestión a la participación. RVDV- nº 44.

¹² Ojeda Sánchez, Carlos (2010). Cultura, tecnologías digitales y lo 2.0. De la gestión a la participación. RVDV- nº 44.

05 Perfiles profesionales más demandados

Perfiles profesionales de mayor cualificación

Perfil formativo

El Documento Cero establece tres tipos de profesionales, que a continuación se definen:

- **Técnico superior de cultura:** es el profesional que diseña las estrategias relativas a las infraestructuras y espacios culturales, especializados o polivalentes. Es responsable de la gestión presupuestaria y tutela y rige los recursos humanos de la institución. Sus competencias y funciones se centran fundamentalmente en la implementación de las políticas culturales o de las estrategias empresariales. Por norma general, dentro del organigrama laboral ocupa el máximo nivel profesional de la empresa o de la institución pública.
- **Técnico medio de cultura:** es el profesional que diseña, planifica y ejecuta el proyecto de intervención a través del adecuado programa cultural. Controla los equipamientos, infraestructuras y espacios culturales, ya sean específicos o polivalentes, basándose en técnicas de difusión, creación, formación y fidelización de usuarios y públicos. Bajo su responsabilidad, dependencia y cargo se encuentran las figuras del gestor cultural y del auxiliar de cultura. Realizan informes de resultados de su tarea profesional y actividad cotidiana para técnicos superiores.
- **Técnico auxiliar de cultura:** es el profesional que colabora y participa en la puesta en marcha de las planificaciones, proyectos, programas, iniciativas y desarrollo de actividades culturales en infraestructuras y espacios culturales, ya sean especializados o polivalentes. Se responsabiliza y se encarga del trabajo directo con el usuario, facilitando al público el acceso al consumo cultural. Es uno de los pilares fundamentales en el esquema general del organigrama y de la estructuración de cualquier área o servicio de cultura y empresa cultural. Vertebrada su adecuación profesional en el marco del sistema de trabajo en una doble vertiente: se convierte en asistente de todos los demás profesionales de la cultura, tanto hacia arriba, recibiendo instrucciones, como hacia abajo, impartíéndolas.

La formación requerida está vinculada a licenciaturas en el ámbito de la cultura y las artes (Historia del Arte, Bellas Artes) o de la economía. Asimismo, en dicho documento se establece que habitualmente se requieren másteres universitarios en gestión cultural, o bien programas formativos que certifiquen la formación como experto en gestión cultural o experto en animación sociocultural.

Perfil competencial

- A continuación, se detallan las competencias específicas que se requiere a los profesionales de la gestión cultural:
- **Capacidad analítica:** mediante esta, el profesional debe diagnosticar el contexto de actuación para implementar y evaluar sus propias acciones.
- **Capacidad de diálogo:** mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo.
- **Innovación y creatividad:** hay que disponer de capacidades para generar nuevas propuestas de acuerdo con la situación actual del mundo de la cultura.
- **Capacidad de comunicación:** sirve para transferir la información y el conocimiento adecuado al entorno en el que se realiza la actividad o el servicio cultural.
- **Sensibilidad artística y cultural:** comprensión y conocimiento de los diferentes movimientos culturales y artísticos del panorama histórico y actual.
- **Capacidad de adaptarse a los diferentes entornos y escenarios cambiantes.** Es decir, apertura ante los diferentes paradigmas teóricos.
- **Liderazgo:** competencia en el ejercicio y la gestión de las funciones directivas.

- Actitud emprendedora: capacidad de crear y llevar a cabo proyectos singulares y especiales en un entorno no propicio y con dificultades.
- Capacidad de trabajo en equipo y de adaptación a los diferentes modelos organizativos.
- Capacidad de planificación y de organización de recursos.
- Capacidad de gestionar la diversidad cultural, de promover la cultura a través de otras culturas, la habilidad de interactuar y comunicarse con otras culturas.
- Capacidad de negociación,

Ejemplos de perfiles profesionales del Catálogo de ocupaciones de la web Barcelona Treball

- ✓ Director/a de eventos culturales
 - ✓ Responsable de marketing, comunicación y cultura
 - ✓ Comisario/a de exposiciones temporales
 - ✓ Director/a de empresa de ocio y turismo cultural
-

Perfiles profesionales de menor cualificación

Perfil formativo

En el Documento Cero se establece el perfil del auxiliar de cultura. Es el profesional que, sin tener funciones específicas, no al menos las que se corresponderían con un auxiliar administrativo, colabora en tareas auxiliares y de apoyo (bajo la supervisión de los técnicos superiores y/o medios), en las tareas de gestión y dirección de los proyectos y programas culturales, realizadas en el ámbito de la gestión de la Administración Pública y de empresa.

La formación requerida es la formación profesional de grado superior, especialmente la que capacita como técnico superior en animación sociocultural. Sin embargo, también se pueden solicitar licenciaturas en el ámbito de la cultura y las artes (Historia del Arte, Bellas Artes) o de la economía. Habitualmente, son necesarios conocimientos de contabilidad y gestión administrativa, independientemente de si el ámbito en el que se trabaja es público o privado.

Perfil competencial

Junto con las competencias profesionales específicas de cada actividad o ámbito de actuación, estos profesionales deben disponer de habilidades vinculadas al trabajo en equipo, colaboración con técnicos en la preparación de actividades culturales, realización de tareas administrativas en el sector cultural, así como la relación directa con usuarios.

En este caso, también adquiere una gran importancia el conocimiento, en primer lugar, del espacio o equipamiento cultural en el que se trabaja –de carácter público o privado–, así como la actividad que se realiza. Desde esta perspectiva, y en un sentido más amplio, también se valora el conocimiento del territorio y de su población (hábitos culturales, pautas de consumo cultural).

Ejemplos de perfiles profesionales del Catálogo de ocupaciones de la web Barcelona Treball

- ✓ Técnico/a de embalaje y tratamiento de obras de arte
 - ✓ Técnico/a en producción de exposiciones
 - ✓ Técnico/a en proyectos de digitalización de colecciones
 - ✓ Auxiliar técnico/a en control de instalaciones artísticas
-

06 Escenarios de futuro

Debilidades

- Una de las mayores debilidades del sector de la gestión cultural es la escasa conciencia de pertenencia al propio sector por parte de muchos/as profesionales. Esta cuestión, presente en todos los espacios de debate, está vinculada a aspectos conceptuales i de la propia definición de lo que es un/a gestor/a cultural; y a aspectos jurídico-legales, como la ausencia de un convenio colectivo del sector o la inexistencia de una clasificación oficial de los perfiles de estos/as profesionales. Esta debilidad es, en gran medida, una consecuencia de la pequeña dimensión del colectivo que trabaja en el sector.
- La falta de un tejido empresarial consolidado, circunstancia que no solo se da en Cataluña, sino también en el resto del Estado, supone una de las grandes debilidades del sector. La iniciativa empresarial privada aún es muy tímida, y una gran parte de las necesidades (y ofertas) de estos/as profesionales procede del sector público. Por lo tanto, una parte considerable de la evolución (y de la dimensión) del sector depende del ritmo que siga el gasto público en cultura y actividades relacionadas.
- Aun no existe una estimación rigurosa de la dimensión económica del sector de la gestión cultural. Este hecho se debe, entre otras cuestiones, a la inexistencia de un registro estadístico o administrativo de los agentes que intervienen (especialmente en el ámbito privado) en el sector y a un seguimiento (y previsión) de la demanda futura de estos/as profesionales.

Amenazas

- La crisis económica implica una reducción de los recursos (especialmente públicos) destinados a la cultura. Desde esta perspectiva, hay que tener en cuenta que se dado un fuerte redimensionamiento de la oferta cultural y, en consecuencia, de la demanda de los/las profesionales especializados/as en la gestión de estas actividades. También ha habido un freno significativo en la inversión en infraestructuras culturales.
- Desde una perspectiva a medio y largo plazo (y desde un punto de vista más transversal), habrá que tener en cuenta el alcance de los cambios en los comportamientos de consumo de bienes y servicios culturales, y las nuevas preferencias en el uso del tiempo de ocio de la población, especialmente de la población más joven y más habituada al uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Teniendo en cuenta las cuestiones citadas anteriormente, está surgiendo un debate en relación a la dicotomía actividad cultural/acción cultural. El/la gestor/a cultural deberá definir, en primer lugar, la acción cultural -entendiendo este concepto como un conjunto de objetivos y prioridades globales- para poder diseñar e implementar, después, las actividades culturales para alcanzar los objetivos y prioridades planteados. Esta cuestión se convierte en primordial desde la perspectiva de la consolidación del sector si se quiere evitar la conversión del/de la gestor/a cultural en un/a mero/a "administrativo/a" de la cultura.

Fortalezas

- La actual oferta formativa en el ámbito de la gestión cultural es, sin duda, un punto fuerte del sector; se ha realizado, en los últimos años, un gran esfuerzo por parte de los centros educativos para determinar y actualizar los contenidos de aprendizaje para la formación de los diversos perfiles profesionales en el ámbito de la gestión cultural. Estos centros formativos han establecido espacios de colaboración con los/las profesionales del sector. No obstante, la demanda de adaptación al nuevo Espacio de Educación Europeo Superior todavía queda sin una respuesta clara.
- El sector presenta una elevada capacidad asociativa. Así, la estructura asociativa del sector en todo el Estado Español ha posibilitado un espacio de encuentro y diálogo de los/las gestores/as culturales que ha servido para consolidar su identidad profesional y su función social; para definir el perfil curricular y competencial; y para establecer las líneas de trabajo estratégicas del sector. En este sentido, por

ejemplo, recientemente se ha trabajado en la elaboración del código de buenas prácticas profesionales de la gestión cultural por parte de la Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Cataluña, que contiene una descripción de los diferentes aspectos que contribuyen a mejorar la calidad del ejercicio de la profesión.

- Aunque falta todavía un estudio riguroso respecto a la actividad (y la demanda de profesionales) en el ámbito privado (que se estima todavía bastante reducido), actualmente se dispone de una cierta aproximación a la dimensión del sector en el ámbito público. Esta información permite empezar a conocer el perfil de los/las profesionales de la gestión cultural así como las características de su actividad y las necesidades de formación necesaria para llevarla a cabo.
- Las personas que trabajan en el sector son conscientes de la necesidad de una formación continuada, de la heterogeneidad y especialización creciente de su actividad y de la necesidad de una revisión constante de sus responsabilidades. Este hecho garantiza el proceso de adaptación de este colectivo en el entorno cambiante en el que se encuentran, y que se acentuará en los próximos años.
- Cataluña es una de las comunidades autónomas con más fuerza a la hora de dibujar un perfil profesional de gestor/a cultural ya que las políticas culturales y el tejido cultural catalán es bastante sólido en cuanto a inversiones y profesionales cualificados/as.

Oportunidades

- La aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de producción y difusión de los contenidos culturales son cada vez más notables. No sólo en términos de adaptación a este nuevo contexto de crisis y desarrollo tecnológico, sino también para el aprovechamiento máximo de las ventajas que ofrecen las tecnologías que han sido identificadas en el marco del Congreso Internacional de la Gestión Cultural en el Marco Europeo (noviembre de 2009).
- El proceso de globalización de la gestión cultural está generando los primeros pasos hacia un movimiento asociativo internacional. Actualmente, se están iniciando acciones hacia el establecimiento de plataformas o foros permanentes que hagan posible esta meta, por ejemplo, el impulso de una Federación Europea de Gestores y Gestoras Culturales
- Desde el ámbito de la cooperación internacional, se subraya la necesidad de una capacitación técnica y de calidad del/de la gestor/a cultural como profesional que facilite la hibridación de la cooperación y el desarrollo desde la gestión cultural.
- Desde esta misma perspectiva más transversal, los/las expertos/as subrayan la importancia que tienen los organismos vinculados al ámbito de la educación en los procesos de democratización de la cultura, es decir, de facilitación del acceso de la ciudadanía a los bienes culturales.
- En este sentido, el Plan Estratégico General 2012-2015 de la Secretaría de Estado de Cultura y el Plan Estratégico Cultura Cataluña 2021 quieren acercar la cultura a la ciudadanía y fomentar su desarrollo y promoción a nivel nacional e internacional.
- La creciente relación entre el ámbito público y privado al mismo tiempo que se ha analizado la necesidad de una mayor relación entre ambos ámbitos en el mantenimiento y desarrollo de proyectos estratégicos culturales.
- La creciente movilidad y capacidad de profesionalización a nivel internacional en relación a un mayor dominio de las competencias lingüísticas y técnicas.
- La creación de asociaciones, clúster y redes de profesionales y empresas pueden transformar las industrias culturales y creativas en un sector integrado. Por tanto, el apoyo a las alianzas y la realización de proyectos conjuntos favorece al sector y potencia la competitividad.
- La cooperación institucional es esencial para configurar un sector compacto, homogéneo y organizado donde exista un conocimiento compartido que permita el desarrollo eficaz de la industria cultural y de las personas que trabajan en ella.
- El Plan de Fomento de las Industrias Culturales y Creativas 2011 del Ministerio de Cultura prevé becas de formación en gestión cultural para jóvenes españoles/as en el exterior en instituciones culturales y embajadas y consulados de España (Becas CULTURE X).
- Un incremento de la inversión a nivel europeo en el sector cultural y el creativo a través de nuevos programas como «Europa creativa», que se aplicará de 2014 a 2020, y que ofrecerá oportunidades de financiación a los profesionales de la cultura, previsto en el último informe general sobre la actividad de la UE (2011).

- En el año 2011 el Área de Desarrollo Empresarial del ICIC (Instituto Catalán de las Industrias Culturales) ha ampliado sus competencias y ha incorporado la cooperación institucional. El objetivo principal es centralizar y articular las relaciones institucionales entre el ICIC y los organismos e instituciones públicas y privadas de las diferentes comunidades autónomas del Estado español para crear puentes de colaboración e impulsar líneas de trabajo conjuntas. Se ha realizado un estudio de los diferentes escenarios culturales en España y un plan de actuación de cooperación institucional que se implementa a partir de 2012.
- La comunicación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en el mes de junio de 2012, los participantes del Grupo de Seguimiento de Tablas del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo sobre el acuerdo de incluir en la clasificación Ocupacional SISPE 2011 (CO-SISPE 2011) la profesión de "Gestor Cultural". La inclusión del empleo en el sistema de información de los Servicios Públicos de Empleo españoles, más allá de su reconocimiento, permitirá obtener un conocimiento estadístico más preciso de su evolución en el mercado de trabajo.

07 Enlaces de interés

Organismos internacionales

European Network of Cultural Administration Training Centers
<http://www.encaatc.org>

The Association for Cultural Economics International
<http://www.cultureconomics.org/>

The International Association of Arts and Cultural Management
<http://neumann.hec.ca/artsmanagement/aimac/en/welcome.htm>

Organismos nacionales

Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales
www.federacion-agc.es

Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya
<http://www.gestorcultural.org>

Asociación de Gestores y Técnicos Culturales de la Comunidad de Madrid
<http://www.agetec.org>

Eventos internacionales (ferias, congresos, etc.)

International Conference on Arts and Cultural Management
<http://www.ifacca.org>

III Encuentro Sudamericano en Gestión Cultural
<http://encuentrosudamericanogestioncultural.blogspot.com.es/>

IV Jornadas Internacionales de Investigación en Educación Artística
<http://artemaestrosymuseos.wordpress.com/>

III Jornades Ciutats Creatives
<http://www.kreanta.org/>

Pública 2012
<http://www.fundacioncontemporanea.com/?sec=27>

Eventos nacionales (ferias, congresos, etc.)

Congreso Internacional Arte, Maestros y Museos
<http://artemaestrosymuseos.wordpress.com/>

Interacció
<http://www.diba.cat/cjs/jornada.asp?id=1148>

III Jornadas Ciudades Creativas

<http://www.kreanta.org/>

Pública 2012

<http://www.fundacioncontemporanea.com/?sec=27>

Portales temáticos internacionales

Artes Management Network

<http://www.artsmanagement.net>

Cultural Policy Institute

<http://www.eng.cpolicy.ru>

Portales temáticos nacionales

Fundación Autor

<http://www.fundacionautor.org>

Interarts

<http://www.interarts.net/es/interarts.php>

Dosdoce

<http://www.dosdoce.com>

Red Internacional de Políticas Culturales

http://www.incp-ripc.org/index_s.shtml

Cofinancian:



**Generalitat
de Catalunya**



Unió Europea
Fons Europeu
de Desenvolupament
Regional

"Una manera de fer Europa"