



MERIDIANS 2007

¿NOUS PERFILS
PER AL NOU SEGLE?

PONENCIAS

Aproximació al perfil professional dels gestors culturals de la C.V.

Francesc Cabañés. Tècnic de Serveis Culturals.

Pau Rausell. Dep. d'economia aplicada de la Cultura. Universitat de València.



Abstract: Aquest estudi vol analitzar la situació d'un sector professional en expansió que comprèn perfils professionals molt diferents. El qüestionari utilitzat aborda el tema des d'una visió àmplia del concepte de gestió cultural, que inclou el foment i la difusió del fet cultural relacionat amb la implementació i administració de polítiques culturals.

Palabras clave: gestor cultural, perfils, sector profesional, formació.

1. MARC GENERAL

Al llarg dels últims 30 anys s'ha produït a Espanya un procés de maduració i consolidació de les polítiques culturals que, no sense sobresalts i retrocessos, ens ha permès normalitzar una faceta de la vida pública que fa a penes tres dècades es percebia com quelcom extraordinari, propi de gentes de la «cultureta». Encara que en molts aspectes queda molt de camí per recórrer, sí que és objectivament apreciable un increment d'equipaments, recursos econòmics, contractació de professionals... en l'acció cultural pública i privada.

Paral·lelament a aquesta consolidació de les polítiques culturals s'ha produït un incipient i saludable interès per part de col·lectius, agents i administracions a realitzar estudis i projectes d'investigació dirigits a conèixer millor les distintes dimensions del sector cultural i així millorar la presa de decisions respecte de la gestió dels assumptes culturals. No obstant això, en aquests estudis, cada vegada més nombrosos, són poques les iniciatives que analitzen la situació d'un sector professional en expansió que comprèn perfils professionals molt diferents.

En el nostre territori, en 1992 es va realitzar des de l'Associació de Gestors Culturals del País Valencià (AGCPV)¹

una reduïda enquesta sobre la situació socioprofessional dels treballadors dedicats a la gestió de la cultura local. 15 anys després considerem oportú realitzar un projecte semblant que ens permeta establir l'evolució de la professió i al mateix temps ens informe dels elements que la configuren en l'actualitat. Davant la nova complexitat dels assumptes culturals i la importància que ha adquirit el sector més enllà de l'espai local, hem preferit abordar la investigació des d'un punt de vista més ampli que supere el marc professional local i incloga tot l'heterogeni univers de la gestió de la cultura.

Per a l'elaboració del qüestionari hem utilitzat una visió àmplia del concepte de gestió cultural, que inclou tot allò relacionat amb el foment i la difusió del fet cultural des de tots els vessants (producció, distribució, difusió, consum cultural i formació) i des de tots els sectors artístics (arts escèniques i musicals, arts plàsti-

¹ Realitzada per F. Tamarit i publicada en 1993. Vegeu Documents.



ques, patrimoni, llibre-edició, audiovisual, turisme), i que es relaciona directament amb la implementació i administració de polítiques culturals, posant en marxa plans, programes, projectes i serveis culturals.

La investigació pretén aconseguir dos objectius generals:

- Conèixer la situació socioprofessional del gestor cultural i les característiques, límits i perfils que poden caracteritzar aquesta professió de fronteres difuses.
- Analitzar des de la perspectiva del gestor cultural local l'evolució de les polítiques culturals municipals des de 1992, any en què l'AGCPV va realitzar estudi abans citat.

La consecució d'aquests objectius implica, en primer lloc, acostar-se a la realitat socioprofessional i sociolaboral de la gestió de la cultura en cada un dels seus àmbits i sectors, i abordar en la mesura que siga possible, aquestes realitats des d'una dimensió històrica per a aproximar-nos a l'evolució de la professió al llarg dels últims 20 anys.

A més d'aquesta «fotografia comparada» d'ambdues situacions hem volgut delimitar la professió en relació a diferents perfils professionals i posicionar al gestor en dos aspectes bàsics de qualsevol àmbit professional: el concepte de professió i el grau d'autoidentificació en aqueixa. Es tracta d'esbrinar si els gestors considerem la nostra labor com una professió a l'ús (amb els seus elements bàsics), i si ens identifiquem com gestors de la cultura. Aquesta última qüestió respon a certa hipòtesi de treball que volem contrastar en l'estudi i que hem formulat prenent com a exemple d'un dels pocs informes precedents sobre aquest tema (Bastons 1999). Preteníem esbrinar si davant la singularització i augment de la complexitat de cada un dels sectors i àmbits culturals, podem afirmar que estem davant una professió comuna (gestió cultural) amb diferents àmbits i perfils o, al contrari, ens trobem davant un tronc professional difús amb el qual els professionals no s'identifiquen; i saber en quins sectors es produeix major identificació.

L'altre gran interès de l'enquesta és l'estudi comparat del context organitzatiu i estructural dels gestors culturals locals. Dit de forma més plana: abordar la situació de les polítiques culturals locals (PCL) del nostre àmbit territorial, *aprofitant-nos* d'un dels seus principals actors (el gestor cultural local) i comparar-la amb la situació apuntada en l'enquesta de l'AGCPV.

En el present document només presentarem unes primeres conclusions i trets generals de la situació socioprofessional i sociolaboral del gestor, i demanem al lector certa comprensió respecte de l'absència de dades relatives a la situació de les PCL. En aquest punt ens remetem a la publicació completa d'aquest estudi que previsiblement es presentarà a la tardor d'enguany.



2. DADES TÈCNIQUES

Per a desenvolupar aquesta investigació hem realitzat una enquesta organitzada en 4 grans apartats en els quals s'aborda la situació socioprofessional de l'enquestat (apartat A), la seua situació laboral i empresarial (apartat B), identificació del gestor amb la professió (apartat C) i la situació de les PCL (només per a gestors culturals municipals). Aquesta enquesta es va remetre a aquells professionals que realitzen tasques relacionades amb la gestió cultural, en institucions públiques o privades, dins de la Comunitat Valenciana i en tots els sectors culturals (arts escèniques, plàstiques, música, edició de llibres, etc.) menys en l'àmbit estrictament industrial.

Les enquestes van ser enviades per correu electrònic per a ser contestades a través d'Internet de forma anònima. Es van realitzar 1.286 enviaments efectius entre el 17/05/05 i 28/07/05 a professionals de tots sectors culturals relacionats amb la gestió cultural. La mostra utilitzada correspon a 148 enquestes vàlides contestades fins al 2 de setembre 2005.

3. ANÀLISI DE DADES

3.1 Apartat A: La situació socioprofessional

L'edat mitjana dels enquestats es troba al voltant dels 41 anys (40,8), amb un important grup d'edat (41 i 50 anys) en el qual se situa el 40% dels enquestats. Per sexes l'edat mitjana dels homes se situa entorn dels 42,8 anys, i en les dones és més baixa (37,3 anys). Així mateix, s'observa que la majoria dels homes s'ubica en aquesta trama d'edat (41 a 50 anys) i les dones en la trama immediatament anterior (31 i 40 anys), amb la qual cosa podem indicar que les dones dedicades a la gestió són en general més joves i segons pareix més «noves en la professió» com ho demostren les dades d'anys d'incorporació (vegeu les dades d'antiguitat).

La majoria dels enquestats treballen a les zones urbanes, amb major població i amb major activitat cultural i per tant amb major concentració de professionals. En aquest sentit destaquen les zones metropolitanes i la ciutat de València, en les quals a més treballa la gran part dels gestors culturals privats.

La majoria dels enquestats pertany al sector públic (72%) i quasi un de cada quatre pertany al sector privat (23%). Al seu torn, el «tercer sector» suposa el 3%. En l'àmbit de treball destaca el gestor sectorial (61%) respecte del generalista (28%). Si creuem aquesta dada amb la titularitat comprovem que les institucions públiques tenen un distribució relativament parella entre dedicació sectorial (44%) i generalista (56%), mentre que els enquestats d'institucions privades mostren un major percentatge en la dedicació sectorial (82%) que generalista (28%). Així mateix, entre el nombrós grup de gestors sectorials, la major participació ve donada per la influència de les arts escèniques (46%), patrimo-



ni (39%), arts plàstiques (37%) i música (31%). Els percentatges en aquests sectors responen a l'important grup de gestors «públics» que han respost, ja que en aquestes parcel·les de l'acció cultural és molt important l'acció pública respecte de la privada.

Quant a l'orientació bàsica de la dedicació professional², més de la meitat dels enquestats es dediquen sobretot a la difusió i/o consum de productes culturals i promoció de la creació cultural, seguits a certa distància de la producció d'actes culturals. Aquesta dada ens indica que pel que fa a la labor professional, les polítiques culturals segueixen basant-se en estratègies de difusió i democratització de la cultura pròpies dels anys 1980-90 i que de forma significativa (més del 25%) apareixen altres orientacions relacionades amb el patrimoni (conservació del patrimoni cultural, serveis per al consum de productes i patrimoni cultural).

Pel que fa a la formació, més de la meitat dels gestors (66%) té titulació universitària i un 21% té estudis de tercer cicle. La majoria d'aquestes carreres estan relacionades amb les humanitats (Humanitats, Història, Història de l'Art: 40% aprox.), ciències socials (14%), filologia (11%) o magisteri (8%). Resulta significatiu el percentatge de gestors amb formació en turisme (quasi en el mateix percentatge que Belles Arts), aspecte relacionat amb les significativa orientació cap a temes relacionats amb el patrimoni indicada en el paràgraf anterior. Finalment, la meitat dels gestors tenen formació de postgrau. D'aquests, 51 han realitzat cursos de postgrau en gestió cultural, aquesta dada suposa un 35% del total.

Per anys, s'observa una tendència creixent en la formació de gestors (inclosos els postgraus oficials i els altres cursos) encara que hi ha alguns períodes especialment significatius: 1989-1990, 2000, 2003-2004. Per temes, els gestors han rebut majoritàriament formació en polítiques i gestió cultural, planificació i màrqueting, i en menor proporció en aspectes legals³ i recerca de finançament, i en aspectes específics del seu sector.

La mitjana d'antiguitat en la professió dels enquestats (n=158) és de 12 anys. Per als homes és de quasi 13 anys i per a les dones 10 anys, la qual cosa ens indica que, com s'argumentava amb anterioritat, les dones són més joves i s'han incorporat un poc més tard a la professió. Fins a l'any 1991 predominen clarament els homes. Posteriorment es produeix un cert equilibri en les incorporacions (1992-1995), i a partir de l'any 1998 és significativament superior la incorporació de la dona, la qual cosa coincideix amb una de les millors etapes en la incorporació general de gestors.

² Ajuda a la creació, difusió, formació, producció, serveis per al consum, etc.

³ Un 18% dels enquestats afirma no haver rebut cap formació en aquest tipus de continguts.



Deixant al marge el nombrós grup de professionals anteriors a l'any 1986 (10% del total) més de la meitat dels gestors porten 10 o menys anys exercint aquesta professió (53%). Les incorporacions es van produir principalment en els períodes següents: 1988-1991 (21%), 1995-1997 (12%), 1999-2000 (15,7%) i 2002-2003 (12,7%). No obstant això, si agrupem alguns d'aquests períodes podem afirmar que el moment més interessant a l'efecte d'incorporació va ser el període 1995-2003, amb un 46,6% de les incorporacions (amb quasi tots els anys per damunt del 5%). La posada en marxa de les cases de cultura de finals dels 80 i principis dels 90 i la gradual extensió territorial de les polítiques culturals (1995 –2003) van suposar un forta estirada de contractacions.

3.2 Apartat B: La situació Laboral

La majoria (70%) dels enquestats que han respost a aquesta qüestió (n=113) treballen amb contracte fix / indefinit. Però no hem d'oblidar que també el 70% dels enquestats, pertanyen a institucions de titularitat pública. El 42% dels enquestats (n=144) realitza altres activitats remunerades de les quals la meitat han de veure també amb la gestió cultural, sobretot en formació.

Els nivells de contractació (n=115) dels gestors culturals són de nivell superior majoritàriament (44%), seguits de nivell mitjà (37%) i en prou menor mesura administratius (entorn al 12%). Per càrrec (n=121), destaquen els tècnics (38,8%), seguits de director / màxim responsables de l'organització (23%), caps d'unitat (11,5%) i gerents administradors (8,26%).

Les funcions que majoritàriament realitzen els gestors culturals són funcions relatives a:

- Planificació i gestió d'un departament específic o direcció organisme-equipament temàtic
- Imatge, relacions públiques i mitjans de comunicació i publicitat
- Direcció i disseny de polítiques i plans d'actuació general de la institució.
- Gestor-productor de programes culturals.
- Gerència administrativa, econòmica o laboral d'una institució cultural (gestió de pressupostos i recursos humans)
- Director d'equipaments i projectes artístics locals.

Com residuals quedarien les funcions formatives i d'investigació.

El salari mitjà (brut) dels gestors culturals se situa al voltant dels 1.790 euros. Gran part d'aquests salaris (46%) no arriben els 1.200 € o es troben entre 1.200 i 1.600 €. Un de cada quatre gestors (22%) cobra entre 1.600 i 2.400 €. Els grups de salaris copiosos (per damunt de 2.400 €) suposen un 15%, amb valors per davall del 6% per a cada grup de sou.

Els sous per sexes no se separen molt de la tendència general de la societat. En el tram mitjà de sou (1.200 i 1.600 €) hi ha igualtat de retribucions per sexes.



No obstant això, en trams baixos (menys de 1.200 €) són més nombroses les dones i en trams alts de retribucions (per damunt de 2.400 €) més nombrosos els homes.

Un altra dada interessant en el sou és el factor antiguitat. Generalment com menys antiguitat menys sou i viceversa. Quasi la meitat dels que cobren menys de 1.200 € tenen una antiguitat inferior a 5 anys. A mesura que augmenta l'antiguitat ascendeix el nivell salarial. Per titularitat (empresa pública o privada), crida l'atenció el baix nivell de sous de les empreses privades (un 38% se situa en 1.200 € o menys). A les empreses públiques els salaris solen ser millors i se situen la majoria dels gestors en trams mitjans de sous (1.200 a 2.400 €) i només un 16% cobra per davall dels 1.200 €.

Així com la retribució és sensible a l'antiguitat o la titularitat, no presenta tanta influència respecte de la formació, aspecte que sí que influeix en el tipus/nivell de contractació (que majoritàriament era de nivell superior). La quantitat de gestors amb estudis universitari/tercer cicle (90%) no es correspon amb la majoria dels sous que se'ls paguen (el 46% guanya menys de 1.600 €). En conclusió, el major nivell de contractació coincideix amb una major formació, la qual cosa no implica un bon salari.

3.3 Apartat C: Identificació del gestor amb la professió

La majoria dels enquestats (quasi un 80%) es consideren gestors culturals (n=152). La resta no s'identifica amb la gestió cultural majoritàriament perquè la seua funció en l'organització té poc a veure amb la gestió cultural, i en menor grau perquè el sector en què desenvolupa en treball no té relació o perquè la seua àrea d'intervenció no està implicada amb la gestió cultural⁴.

Respecte dels criteris que poden servir per a reconèixer la gestió cultural com una professió, els enquestats entenen la gestió de la cultura és identificable com a professió en tant que:

- Requereix d'unes capacitats demostrades i reconegudes pels qui les desenvolupen.
- Els professionals tenen certa legitimitat reconeguda per a actuar en assumptes relacionats amb el treball.
- Els gestors culturals realitzen la seua activitat de forma recompensada i és el seu mitjà de vida.

Al contrari, està allunyada del concepte de professió en els criteris següents:

- Reconeixement de la intervenció exclusiva per a intervenir en assumptes relatius al seu marc professional.
- Coneixements reconeguts per formació específica impartida per institucions acadèmiques reconegudes en la graduació d'alumnes



- Reconeixement social, de la seua forma d'actuar tant des del punt de vista jurídic com d'altres professions.
- Presència d'una associació professional que defense la professió, vetle per l'ètica professional i s'ocupe del compliment dels deures professionals.

La legitimitat per a actuar, les capacitats demostrades i reconegudes i el fet de guanyar-se la vida amb aquest treball, són elements que segons el parer dels enquestats, suggereixen que estem davant una professió. Al contrari, la nostra labor no té exclusivitat (qualsevol pot fer-la?), falta formació específica i reconeguda de caràcter oficial, no tenim presència social i patim l'absència d'una entitat que vetle pels nostres drets i per la pràctica professional. Per sectors, presenten més sentit de pertinença cap a la professió els gestors pertanyents a les arts plàstiques, escèniques, música i llibre, i en menor proporció patrimoni i turisme.

Pel que fa a les perspectives de futur, els enquestats opinen en la seua gran majoria que la professió tendeix a créixer en els pròxims anys (82%). D'aquests, un 20% opina que el creixement de la professió serà significatiu. Són un poc més optimistes les dones que els homes. Per titularitat, els gestors públics són més optimistes que els privats. Per sectors, es mostren molt optimistes respecte al creixement de la professió el turisme, el sector de la cultura tradicional i folklore (100%), seguits de les arts escèniques i l'edició. Els majors percentatges «pessimistes» corresponen a l'audiovisual, a la música i a les arts plàstiques.

Respecte a l'antiguitat, podem dir que els que porten més de 20 anys com a gestors no es mostren tan optimistes com els seus col·legues més joves. Per a ells el creixement serà moderat o fins i tot cert descens.

4. CONCLUSIONS

A l'expectativa de la publicació definitiva i sense oblidar l'abast de l'enquesta, podem indicar que el gestor cultural «tipus» tindria les següents característiques. Gestor / gestora de 40 anys aproximadament, en la qual els homes són més majors (42,8) que les dones (37,3), que treballen en zones urbanes o metropolitanes, i en institucions de titularitat pública i que desenvolupen el seu treball en els diferents sectors culturals no generalistes, entre els quals destaquen les arts escèniques, patrimoni, arts plàstiques i música, i es dediquen bàsicament a la difusió cultural i al suport a la creació.

Són gestors culturals majoritàriament titulats universitaris en carreres relacionades amb les humanitats. Es nota una gran presència de formació de postgrau sobretot cultural. Entre la formació específica els gestors han rebut formació en temes «clàssics»: polítiques culturals, màrqueting i planificació.

La majoria porten treballant una mitjana de 12 anys d'antiguitat, dada un poc



inferior per a les dones que a més de ser mes joves s'han incorporat més tard i superen els homes a partir de l'any 1999. El període mes interessant d'incorporació dels gestors coincideix precisament amb aquesta significativa incorporació de la dona en el període 1995- 2003/05.

El gestor treballa bàsicament per compte d'altri en contracte fix o indefinit, amb uns alts nivells de contractació, que coincideix amb el càrrec que ocupen en la seua organització (tècnics o directors). Sol realitzar funcions de planificació i gestió de serveis o equipaments, imatge i disseny de polítiques i plans.

El salari mitjà brut mensual és de 1.800 € (aprox.), encara que quasi la meitat cobra menys de 1.600 €. Es cobra menys si es treballa en la iniciativa privada i si es porta poc de temps d'antiguitat.

Quasi tots els gestors s'autoidentifiquen com a tals i consideren que la professió tendeix a créixer en els pròxims anys.

Documents:

- BASTONS, MIQUEL (dir). *Perfils professionals de la gestió cultural* (informes: document d'estudi 12). Barcelona. Ed: Institut Català de Noves Professions. Generalitat de Catalunya. 1999.
- TAMARIT, FRANCESC. "Anàlisi dels resultats del primer estudi sobre la situació dels gestors culturals al País Valencià", *La gestió cultural. Anàlisi d'un professió emergent*. AGCPV. Diputació de València, 1993.
- MARCÉ, XAVIER; MARTINELL, ALFONS; SENDRA, G. *Formación y perfil de los gestores culturales. Formación de Técnicos y Administradores Culturales en España, Perfil Profesional de los Gestores Culturales*. Anexo Mior. Madrid. Ministerio de Cultura. Dirección General de Cooperación Cultural. 1995.

