

Barcelona Treball

Cápsula de tendencia sectorial: Gestión Cultural

Noviembre 2012

Reconocimiento social y profesional del gestor cultural

La cultura tiene un papel muy relevante en la sociedad, y la labor de los gestores culturales cada vez tiene más importancia. Sin embargo, la figura del gestor cultural sigue sin tener el reconocimiento que se merece. Esta falta de reconocimiento obedece, en gran parte, a que la definición de este perfil profesional está en evolución.

La figura de los gestores y técnicos culturales en España es difusa y ha tenido poco reconocimiento social y profesional. La diversidad de actividades y ámbitos en los que prestan servicios los gestores culturales es uno de los motivos que explica que este perfil profesional haya quedado hasta ahora un tanto difuso. Ante esta situación, la APGCC (Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Cataluña) ha hecho importantes esfuerzos para reducir esta indefinición y potenciar el reconocimiento de los gestores culturales. En este sentido, una de las tareas que ha llevado a cabo, es la de establecer claramente qué es un gestor cultural, al que define como «aquella persona que **posee la responsabilidad de favorecer el desarrollo cultural** en su calidad de mediador entre los fenómenos expresivos o creativos y los públicos que conforman la sociedad. Su objetivo **es establecer canales que promuevan la participación de las personas en la dinámica cultural territorial**, que al mismo tiempo retroalimenta y estimula los fenómenos creativos y los hábitos culturales ».

Lluís Bonet, en su artículo «El perfil del gestor cultural en el siglo XXI», desarrolla más el término, apuntando los elementos que deberían caracterizar un gestor cultural:

- Mediador entre la creación, la participación y el consumo cultural.
- Profesional capaz de ayudar a desarrollar el trabajo artístico e insertarlo en una estrategia social, territorial o de mercado.
- Profesión que hace viable (económicamente, socialmente, artísticamente, políticamente) un producto cultural.

De manera genérica se puede hablar de dos grandes categorías en el ámbito de la gestión

cultural¹. Por un lado, está la figura del **gestor cultural generalista, que desarrolla su actividad en organizaciones culturales (generalmente del sector público) y dirigidas a la totalidad de los sectores**. Dentro de esta categoría podemos distinguir diferentes perfiles:

- Perfiles de alta dirección, que se encargan de configurar las políticas culturales.
- Perfiles de gestores de servicios generales, programas o equipamientos culturales.
- Perfiles relacionados con las funciones especializadas en las organizaciones culturales, es decir, profesionales que trabajan en el sector cultural pero que están especializados en alguna materia que no es específica de la cultura (marketing, contabilidad o RRHH, por ejemplo).
- Perfiles de investigación o prospectiva, que realizan estudios para ampliar el conocimiento teórico de una determinada materia.

Por otro lado, encontramos la figura del **gestor cultural sectorial**, que se dedica a actividades de gestión cultural en sectores específicos y en diferentes cometidos (producción, management, distribución, etc.). Son funciones de carácter gerencial y que no implican la creación artística. En cualquier caso, el desarrollo progresivo de los diferentes sectores artísticos necesitará conocimientos y competencias cada vez más especializadas para poder realizar con éxito las tareas encomendadas.

¹ Gestión cultural. Una profesión compleja. José Luis Melondo, 2010.

Impacto en el sector

En el año 2005 se celebró el I Congreso Internacional sobre la formación de los gestores y técnicos de cultura. En el marco de este Congreso se reafirmó y **reivindicó la necesidad de consolidación y reconocimiento de la profesión**, y se estudiaron las necesidades formativas de los gestores culturales. Este congreso fue de vital importancia para la profesión, ya que fue la primera vez que se realizaba una declaración corporativa a nivel de todo el Estado español.

Desde la celebración del congreso, uno de los principales retos del sector de la gestión cultural es, pues, el reconocimiento social y profesional de su figura. Para el logro de este reto se optó por potenciar y **fortalecer las asociaciones de gestores culturales**, como la APGCC o la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC), ya que se considera que este tipo de organizaciones otorgan más fuerza y poder negociador a los gestores culturales que si se opta por una acción individual. Estas entidades se perfilan como espacios de acción, reflexión e interlocución válida y eficaz con los poderes públicos (Ministerio de cultura, Consejerías de Cultura, Ayuntamientos, etc.). Algunas de las actividades llevadas a cabo en los últimos años son:

- Presionar a las administraciones y a las universidades para la instauración de estudios propios en gestión cultural.
- Fomentar la regularización de las plazas de gestor cultural en la administración pública.
- Servir de órgano de interlocución con los organismos de formación para la gestión cultural.
- Participar en la planificación cultural de las administraciones públicas.
- Fortalecer la independencia de los trabajadores de la cultura respecto al poder político, consolidando así, la figura profesional del gestor cultural.

Esta tarea se ha visto recompensada, ya que 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 (SISPE) han acordado incluir en la clasificación Ocupacional SISPE 2011 (CO-SISPE 2011) la profesión "Gestor Cultural".

El reconocimiento oficial y social de la gestión cultural es un factor estratégico para maximizar el impacto de la cultura en la sociedad.

La creciente complejidad de la gestión cultural demanda personas con conocimientos técnicos suficientes para el mejor aprovechamiento del capital cultural de la sociedad. En este sentido, la decisión de incluir la gestión cultural en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON) supone un avance en la normalización profesional y social de la actividad que realizan los gestores y técnicos culturales.

El reconocimiento de la figura del gestor cultural no sólo tiene repercusiones sobre los profesionales, sino que también puede tenerla sobre el número de empresas del sector y sobre el consumo cultural. Según los datos del Ministerio de Cultura en su Anuario de Estadísticas Culturales 2012, el número de empresas culturales en España se mantiene estable en los últimos años, y en **Cataluña hay una ligera tendencia al alza**. Por su parte, el consumo cultural de los hogares españoles ascendió, en el año 2011, a más de 14.300 millones de euros. En el caso de Cataluña, esta cifra se sitúa en torno a los 2.600 millones de euros. El gasto anual medio por persona es de 358 € en Cataluña y de 313 € en el conjunto del Estado. En cualquier caso, los expertos apuntan que el impacto que tendrá el incremento del IVA en el sector cultural (que ha pasado del 8% al 21%) puede suponer un cambio en la tendencia.

La Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales aglutina 17 asociaciones procedentes de los diferentes territorios del Estado español

En 2010 el número de empresas culturales en Cataluña era de 20.740, mientras que en el conjunto del Estado español esta cifra era de 103.134

En Cataluña, en 2010, cada persona gastó, en promedio, 280 € en bienes y servicios culturales.

Impacto sobre los perfiles profesionales

Se calcula que el 89% de los gestores culturales ha cursado estudios universitarios, ya sean directamente relacionados con la gestión cultural o no.

Actualmente el porcentaje de gestores culturales que trabajan en el sector público representa aproximadamente el 60%, mientras que los que lo hacen en el sector privado representan el 40%

El 73% de los gestores culturales catalanes considera que la capacidad de planificación es una competencia básica para el ejercicio de sus funciones.

La mayoría de los gestores culturales han cursado estudios universitarios relacionados con las bellas artes y las ciencias sociales. Con todo, las asociaciones de gestores culturales están presionando para que se creen estudios universitarios específicos de gestión cultural, y se prevé que en un futuro no lejano estos estudios se formalicen. En cualquier caso, se detecta un incremento de la formación no reglada dirigida a gestores culturales; esta formación la ofrecen tanto entidades privadas como universidades y entidades públicas, y sin ánimo de lucro.

La edad media de los gestores culturales se sitúa sobre los 40 años, y trabajan mayoritariamente en el sector público, mientras que tienen una menor presencia en el sector privado. En este sentido, uno de los retos que plantea el reconocimiento profesional, es ampliar el porcentaje de gestores culturales en el sector privado.

El hecho de que la figura del gestor cultural sea de relativa reciente creación hace que no estén totalmente definidos los conocimientos y competencias que debe tener. En cualquier caso, como profesional que se dedica a la gestión, el gestor cultural debe tener conocimientos y competencias en este ámbito: capacidad de organización y planificación, orientación a resultado, capacidad para evaluar la relación entre inversión y resultado, capacidad de gestión de proyectos, etc. Sin embargo, hay que tener presente que su labor se centra en el mundo de la cultura y que ésta tiene unas especificidades que la diferencian del resto de sectores.

El proceso de reconocimiento profesional de la figura del gestor cultural ha conllevado una ampliación y diversificación de los ámbitos de conocimiento que deben dominar estos profesionales. Según apuntan desde la APGCC, para ser un buen profesional de la gestión cultural es necesario tener conocimientos en los siguientes ámbitos:

- Políticas culturales.
- Economía de la cultura y economía de las empresas.
- TIC y cibercultura.
- Marketing cultural.
- Gestión de equipamientos culturales.
- Cooperación cultural.
- Creatividad e innovación en la gestión cultural.
- Legislación cultural (gestión de derechos, legislación, permisos, seguridad laboral, etc.)
- Idiomas (especialmente inglés).

Por otro lado, el reconocimiento social y profesional de los gestores culturales también conlleva una diversificación de las competencias que se les exigen. En este sentido, los propios gestores culturales apuntan que las principales competencias que deben tener son²:

- **Capacidad analítica**, para poder diagnosticar el contexto de actuación e implementar y evaluar las propias acciones.
- **Capacidad de diálogo**, mediación y negociación entre los distintos agentes del ámbito de trabajo.
- **Innovación y creatividad**, para poder generar nuevas propuestas.
- **Capacidad de comunicación**, para coordinar y difundir información sobre la actividad o servicio cultural.
- **Sensibilidad artística y cultural**.
- **Capacidad de adaptarse** y renovarse a los diferentes entornos y escenarios cambiantes.
- **Liderazgo**, para ejercer las funciones de coordinación.
- **Actitud emprendedora**.
- **Capacidad de planificación** para poder programar y evaluar.
- **Trabajo en equipo** y capacidad de adaptarse a los diferentes modelos organizativos.

Amplía la información del sector en la Web Barcelona Trabajo

Mercado > Sectores Económicos > [Gestión cultural](#)

En este apartado web encontrarás un informe del sector en clave de empleo, podrás consultar las fichas ocupacionales con los diversos perfiles profesionales, y conocer los principales recursos para encontrar trabajo.

² Camins creuats. El perfil actual del gestor cultural a Catalunya. Tino Carreño, 2010.

Cofinancian: