

Título: *La carrera profesional del gestor cultural*

Tema: *La carrera profesional del gestor cultural. El estado de la cuestión en la Comunidad de Madrid y el proyecto de AGETEC dentro de esa realidad.*

Foro: Master en Gestión Cultural: Música, Teatro y Danza.

Fecha: 7 de octubre de 2006.

Ponente: Cristina Ramírez

## **Contenidos:**

**Voy a desarrollar esta ponencia en dos partes diferenciadas, en la primera haré un análisis del momento actual de la profesión de gestor cultural en España (fundamentalmente en la Comunidad de Madrid) y las propuestas o líneas desde las que se debería elaborar una mejora de la profesión. En la segunda parte voy a presentar a AGETEC, la asociación que presido en estos momentos y que aparece como una propuesta de acción de los propios gestores para participar activamente en la mejora profesional.**

### ***A.- ¿Existe la profesión de gestor cultural?***

***Se puede afirmar que, a pesar de su rápido crecimiento en los últimos años, la profesión de gestor cultural aún está en fase de estructuración y definición en nuestro país.***

Si aceptamos como válida la definición más utilizada y aceptada por todos, el gestor cultural es el profesional encargado de gerenciar y mediar entre el arte y los ciudadanos. Es una definición que apunta a un concepto ambicioso que requiere de muchas capacidades en los profesionales que se dedican a esta actividad. Para el correcto desempeño de esta compleja profesión, se requiere el manejo y conocimiento de unas herramientas pluridisciplinarias y una actitud de aprendizaje constante. Por lo tanto, ya desde su concepto, la profesión de gestor cultural presenta y anuncia sus dificultades.

En nuestro país, se produce un cambio radical en la realidad cultural a medida que se desarrolla el cambio político. La llegada de la democracia supone un cambio también en las políticas culturales. La descentralización administrativa tanto en la formación del estado de las autonomías como en la mayor autonomía y capacidad en la prestación de servicios por parte de las entidades locales, ha llevado consigo un aumento espectacular en el número de proyectos, servicios e instituciones culturales. Este mercado cultural, tanto público como privado, ha producido lógicamente la aparición de puestos de trabajo y profesionales que asuman las necesidades de gestión, dirección y programación que se precisan. La de gestor cultural, como todas las nuevas profesiones, no surge de un proceso planificado en el que se pueda diseñar la formación y el perfil profesional. La profesión va apareciendo en función de una demanda y una necesidad que provocan los procesos de profesionalización y una oferta de empleo. Este "encargo social" lo asumen profesionales que acuden desde diferentes ámbitos más o menos afines a la gestión cultural con formación en pedagogía, sociología, psicología, antropología, historia y/o formación en alguna disciplina artística y experiencia en el campo artístico, el asociacionismo, los movimientos sociales y la política.

Lógicamente y, como no podía ser de otro modo, pronto surge la necesidad de formación porque son muchas las carencias que los propios profesionales perciben en su trabajo diario. Hasta este momento esta formación se ha concretado en tres modelos:

Jornadas, encuentros y eventos puntuales que apuestan más por el intercambio de experiencias y la coordinación entre profesionales.

Seminarios y cursos de formación específicos, que en su mayoría también han tenido una condición eventual y esporádica y, salvo la honrosa excepción de la diputación de Barcelona y el centro de estudios y recursos culturales, ofertas formativas carentes de una planificación y planes de formación serios.

La oferta de Masters y cursos de postgrado en gestión cultural que han proliferado estos últimos años.

Aunque las ofertas formativas de los tres tipos han aportado su granito de arena en la formación de los profesionales, sin embargo desde el ámbito profesional consideramos que esta oferta es insuficiente y deficitaria en tres aspectos fundamentalmente: Falta planificación, carece del suficiente marco teórico y no ayuda, por el momento, a la mejor regulación y definición de las competencias profesionales.

Las deficiencias en esta realidad profesional, unida a que la mayoría de los puestos de trabajo hasta el momento se ejercen en el ámbito de la administración pública, tienen como consecuencia una cierta burocratización y apatía o estancamiento en las prácticas por parte de algunos de los profesionales de la gestión cultural.

En el estudio del perfil profesional de los gestores culturales en la Comunidad de Madrid realizado por AGETEC y al que haré referencia en varias ocasiones en esta ponencia para ilustrarla con datos objetivos, se aprecian claramente estas afirmaciones:

- Casi un 50% de las personas que ocupan puestos de gestión cultural en los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid tienen formación superior y la mayoría en disciplinas humanísticas y/o artísticas. Pero en el estudio se aprecia claramente la diversidad de curriculums formativos de los profesionales en los ayuntamientos.
- Un 98% desean recibir mayor formación en gestión cultural, sobre todo en aquellas áreas en las que perciben carencias, pero la realidad muestra la paradójica cifra de que un 53%, no han realizado ningún curso de formación en los últimos tres años.
- En un 64% de los casos la experiencia en gestión cultural coincide al 100% con los años que lleva desempeñando ese puesto en esa institución y la media en el puesto de trabajo es de casi 12 años.
- Sólo un 8% de los titulados superiores, han realizado un master de gestión cultural.

Hay una necesidad de definir la profesión de gestor cultural y de diferenciarlo de otras profesiones dentro de la cultura. Si el referente profesional se elabora en función de tres parámetros básicos: corpus teórico de conocimientos disciplinares, credibilidad y reconocimiento social y singularidad profesional; no podemos decir que este construido el referente profesional de los gestores culturales y hay que destacar las deficiencias claras en los tres aspectos:

Las deficiencias en la definición del cuerpo teórico de la profesión, tanto de lo que corresponde a la aportación de otras disciplinas, como (aún más) en el desarrollo de los propios conceptos teóricos específicos de la profesión son demasiado evidentes. Para advertir estas carencias, no hay más que ponerse a

buscar documentación en castellano acerca de la gestión cultural o estudios e investigaciones que analicen con seriedad y profundidad las prácticas en la profesión. En el estudio citado anteriormente, destaca, por ejemplo que es internet el medio más utilizado por los gestores para documentarse y apenas se utilizan medios más serios (al menos de momento) como publicaciones periódicas, compilaciones, ensayos, ... .

Existen deficiencias en el reconocimiento social de la profesión, Incluso se puede decir, que en si mismo el término gestor cultural despierta no pocas desconfianzas e , incluso, rechazo no solo en otros profesionales del campo artístico sino en una parte de las personas que desempeñan este trabajo y no lo encuentran apropiado en su definición profesional. Algunos de estos profesionales se encuentran más cómodos con otras denominaciones y consideran el término un indicador más de la tendencia a burocratizar y mercantilizar la cultura.

Déficit en la definición de la singularidad profesional y las funciones propias de la profesión. Estas deficiencias se advierten claramente cuando se analizan los datos relativos a los puestos en la administración pública de gestión cultural y eso que a priori se puede suponer que es en el ámbito público donde son más claras las definiciones profesionales. Volviendo al estudio en el que se deja claro que no existe una definición profesional normalizada del técnico de cultura, las denominaciones son casi tan numerosas como instituciones que las acogen. Los puestos de trabajo además son contratados en todas las categorías laborales que tiene la función pública desde el grupo A hasta el D. Además el acceso a los puestos de trabajo, que en la función pública se supone está regulado, en el caso de la gestión cultural hay un 38% que no ha accedido al puesto de trabajo de forma regulada de acuerdo a las normas administrativas. Los propios técnicos en un 54% de los casos reconocen que su profesión no está suficientemente definida y un 40% afirma con claridad que hay un intrusismo político en sus funciones y competencias.

### ***B.- Pasos necesarios para la mejor profesionalización de los gestores culturales:***

El análisis anterior prácticamente deja claro por dónde deben apuntar las propuestas de mejora. Esta mejora parte, desde luego, de una serie de actuaciones que se deben realizar desde la administración pública, pero creemos indispensable la implicación de los profesionales de la gestión cultural en este proceso.

1- Trabajar en la gestión de la cultura en base a la realización de planes estratégicos a medio y largo plazo. Nada hay más lejano a la profesionalidad, que trabajar en función del personalismo, la ocurrencia y la improvisación constantes. Dado que no existe base y desarrollo legislativo en la gran parte de la gestión de la cultura y que este vacío deja abierto, casi por completo, las competencias, objetivos y bases mínimas en las que se deben basar los servicios culturales; deben existir alternativas, sino legislativas, al menos planes estratégicos que de forma consensuada marquen ciertos mínimos en la gestión cultural a todos los niveles competenciales. Es una tarea en primer lugar política y en la que debemos asesorar y tanto los profesionales de la gestión, como otros profesionales del sector cultural (artistas visuales, autores teatrales, productores, actores,...).

2- Planes de Formación de los gestores culturales serios, globales y ambiciosos que contemplen tanto la regularización de la formación propiamente competencial en el ámbito universitario, como el reciclaje y la formación permanente de los profesionales en ejercicio.

Desde el punto de vista de capacitación competencial para ejercer y definir la profesión encontramos dos posturas diferentes sobre las que se puede establecer una reflexión:

- A. la de promover la existencia de estudios de educación universitaria de grado medio y superior en gestión cultural
- B. La de considerarla una formación de tercer grado (postgrados y master)

3- La gestión cultural no compone en ningún caso una ciencia, es una profesión que parte de una demanda social y cuyos requerimientos precisan de conocimientos pluridisciplinarios. Pero reclama urgentemente que, desde el propio sector, se realice la construcción de un marco teórico y conceptual de acuerdo con las necesidades propias de esa función. Es necesario e indispensable fomentar la investigación y la reflexión y el desarrollo de documentación que vaya completando un cuerpo teórico que mejore la formación, la práctica y el desarrollo profesional.

4.- Mejor definición y desarrollo tanto de los perfiles profesionales como, consecuentemente, de la selección de personal que se lleva a cabo en las administraciones para las plazas de gestores culturales. Este punto en gran medida sólo puede ser consecuencia del desarrollo de los tres anteriores.

### **C.- AGETEC:**

#### **Alternativa de los propios gestores para poder incidir en la mejora profesional. Plan de acción 2005/6**

Hace más de dos años un grupo numeroso de gestores, sentimos la necesidad de aunar esfuerzos con el objetivo de influir en la mejora de nuestra profesión, ganar espacios de opinión y encuentro entre nosotros y con otros profesionales del sector cultural y, en general, contribuir a la consolidación de una profesión que es joven aún en nuestro país, pero que ya precisa mejor definición tanto en lo formativo como en las prácticas profesionales.

En este tiempo hemos tenido que consolidar el equipo de trabajo, superar las gestiones burocráticas, poner en marcha proyectos y ponernos en comunicación y coordinación con otras asociaciones tanto del sector cultural, como con las asociaciones que otros colegas gestores en el resto de España vienen impulsando. De hecho, a fecha de hoy, se ha constituido ya una federación española de asociaciones de gestores culturales.

El crecimiento de AGETEC en número de socios es constante, sobre todo en este último año. Contamos a fecha de hoy con casi 100 socios de los cuales, un 58% son gestores en la administración pública y un 42% lo son en instituciones, organizaciones y empresas privadas (es justo en este ámbito en el que la masa social está aumentando más últimamente).

AGETEC está preparada para crecer y desarrollar nuevos e interesantes proyectos con el esfuerzo de los asociados y esperamos que con la colaboración de instituciones y organismos públicos y privados con los que creemos se pueden establecer interesantes colaboraciones.

Cuatro son las líneas principales de trabajo que tenemos planteadas para conseguir los objetivos:

1. INVESTIGACIÓN , damos una gran importancia a la investigación en dos aspectos, el estudio propiamente relacionado con el perfil profesional (como el que hoy presentamos) y las aportaciones a un corpus teórico más completo y mejor organizado . En este aspecto nos proponemos para el 2006 la construcción de una base documental comentada con las publicaciones de gestión cultural y la edición de una publicación electrónica que difunda la base de datos y elabore monográficos y temas de actualidad.

## 2, FORMACIÓN

- Utilizamos dos formatos:
- Uno de ENCUENTROS FORMATIVOS, de carácter puntual, más lúdicos. Se han utilizado para tratar temas de interés y actualidad (encuesta de hábitos culturales, por ejemplo) o en este momento para acercarnos al mundo de la creación desde otra perspectiva (la mirada de una coreógrafa el día 26 de junio).
- CURSOS Y SEMINARIOS
- con los datos del estudio en la mano, proponemos dos cursos que aportarían una mejora competencial en los profesionales en dos aspectos muy reclamados por ellos: las nuevas tecnologías y las ciencias sociales en ambos casos aplicados a nuestro sector.

## • 3.COMUNICACIÓN INTERNA

- creemos que la asociación tiene una interesante labor en fomentar el encuentro, comunicación, y dialogo entre los profesionales; como profundizando en los caminos de coordinación ya emprendidos.
- Existen comisiones de trabajo en aquellos aspectos que interesan para favorecer la participación activa de los asociados.

## • 4.COMUNICACIÓN EXTERNA:

- La mejora de la imagen pública de los gestores culturales, pasa sin duda por un mejor conocimiento de la profesión por parte, tanto de las instituciones como de otros profesionales de la cultura. El trabajo de comunicación externa es importante para AGETEC para trabajar hacia ese objetivo.

- FEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES DE GESTORES CULTURALES.
- MESA SECTORIAL DE MADRID
- INSTITUCIONES Y ORGANISMOS CULTURALES (COMUNIDAD DE MADRID, FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS, CÍRCULO DE BELLAS ARTES, CASA ENCENDIDA, MASTER DE GESTIÓN CULTURAL, PARTIDOS POLÍTICOS,...

ASAMBLEA DE MADRID (INVITACIÓN A COMPARECENCIA)

5. Por último, tenemos que desarrollar mejores servicios directos a los socios, que esperamos nos permita afinar la mejora y desarrollo de la página WEB.

Fuentes de información:

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

Nuestra página web contiene información acerca de bibliografía sobre este tema, además de enlaces de interés entre los que destacan las páginas del resto de asociaciones de gestores del país en las que se puede encontrar información acerca del tema.

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

Es la página más interesante acerca de la formación y profesionalización de los gestores culturales en el ámbito iberoamericano y en español. Hay artículos muy interesantes e información de todo tipo relacionada con la profesión.