

Conclusiones

Estudio *“El perfil del gestor cultural en los municipios de la Comunidad de Madrid, tras 25 años de gobiernos democráticos”*

D. Arturo Rubio Aróstegui
Universidad Rey Juan Carlos

1.- Existe una paridad de hombres y mujeres empleados como técnicos de cultura de los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid. No obstante, observamos una tendencia a un ascenso progresivo de las mujeres en el futuro desempeño de esta profesión.

La edad media del gestor cultural en el municipio de la Comunidad de Madrid es de 42 años y medio. El grupo de edad en el que se da una mayor concentración de los gestores culturales en los municipios de la Comunidad de Madrid es entre los 41 y 50 años.

En un 63,38% coincide la experiencia profesional en el campo de la gestión cultural con los años de desempeño en la institución. No hay en general, por tanto, una experiencia previa del gestor cultural en los municipios de la Comunidad de Madrid antes de ocupar el puesto de trabajo actual. La movilidad profesional entre el sector público y privado o entre la misma administración pública es prácticamente inexistente.

La media de la experiencia en el puesto de trabajo es de doce años (11,91). Aunque es el grupo más numeroso es el de menor experiencia laboral (0-5 años)

2.- La promoción de la cultura en general y de las artes escénicas en particular, conforman el espacio de acción del técnico de cultura en los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid. Las artes plásticas específicamente es un ámbito de trabajo prioritario entre algunos técnicos, pero poco relevante (8%). Inexistentes como ámbitos principales de trabajo son las artes audiovisuales y el cine.

El perfil por el que se auto-identifican los gestores culturales de los municipios de la Comunidad de Madrid es el técnico cultural generalista. Es significativa la ausencia de perfiles responsables de comunicación y marketing cuando la promoción de la cultura en general es el ámbito de trabajo por antonomasia del técnico de cultural municipal.

3.- No existe una denominación profesional normalizada del técnico de cultura en los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid. Las denominaciones que utilizan los ayuntamientos en el Catálogo de Puestos de Trabajo o en la contratación de los técnicos de cultura son numerosísimas: ello contribuye de aumentar la indefinición profesional.

Los técnicos de cultura son contratados por los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid en todas las categorías profesionales posibles: desde categorías de nivel facultativo –categoría A- hasta categorías propias del personal subalterno –Categoría D-. Mayoritariamente, la categoría profesional que asignan los municipios en la contratación de sus técnicos de cultura es la categoría B, equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Una gran mayoría de los técnicos de cultura de los ayuntamientos de la Comunidad de Madrid son personal laboral y un porcentaje casi residual son funcionarios.

En cuanto a la remuneración bruta de los técnicos, los salarios muestran las consecuencias, por un lado, de la pertenencia del gestor o técnico de cultura a los diferentes grupos o categorías laborales y, por otro, de la propia diversidad que existe entre las mismas categorías profesionales en los distintos ayuntamientos. Un tercio de los técnicos perciben anualmente un salario bruto entre 30.000 y 36.000 €.

En lo relativo a la forma de acceso a la función pública es altamente significativo que el mayor porcentaje -un 38%- no ha accedido conforme a los procedimientos que dicta las disposiciones administrativas y que deben cumplir las administraciones públicas en lo referente a los principios de publicidad, capacidad, mérito e igualdad.

4.- Entre las funciones más importantes que los técnicos de cultura desempeñan en la actualidad destacan: la promoción cultural en general, la programación de espectáculos, la gestión y ejecución de proyectos puntuales y el seguimiento y

evaluación de procesos y resultados. Las funciones que menos realizan son: la cooperación en proyectos de carácter internacional, la confección de estudios de mercado y la elaboración de estudios de prospección.

Las funciones más valoradas dentro del ámbito del “deber-ser” son la promoción y programación de actividades culturales, el diseño y ejecución de políticas culturales y la auto evaluación de programas y actividades junto a las funciones propias de la gestión administrativa

Los técnicos de cultura de los municipios de la Comunidad de Madrid están satisfechos con su trabajo. La media es de 5,91 sobre una valoración de 0 a10.

Asimismo, se muestran optimistas ante el futuro de la profesión: el 61% se muestra de acuerdo o muy de acuerdo con un futuro mejor de la profesión.

5.- En el ámbito de la auto-percepción de las áreas de conocimiento más deficitarias o débiles del técnico de cultura local, el derecho aplicado al sector cultural en general y sobre la propiedad intelectual son las áreas de conocimiento en la que encuentran peor preparados. Asimismo, las tecnologías aplicadas al espectáculo y en menor medida, las ciencias sociales aplicadas también son valoradas como deficitarias. Por el contrario, la animación socio-cultural, la programación de espectáculos y otras actividades y la planificación de proyectos son las que presentan mejores valores de formación.

En el ámbito académico, una gran mayoría-casi la mitad- de los técnicos de cultura tienen una formación superior (no sólo de carácter universitario).

Dentro de las titulaciones superiores, las más representativas son la Licenciatura en Arte, Historia y Geografía, la Licenciatura en Derecho y el Grado Superior en Arte Dramático. El resto pertenecen a distintas carreras humanísticas o de ciencias sociales. El 8% de los titulados superiores han realizado un posgrado en gestión cultural

En cuanto a la formación continua, el 98% desearían recibir más formación en gestión cultural. No obstante, esta intención tan mayoritaria hay que

contrastarla con la respuesta que los técnicos de cultural dan relativa a los cursos que han realizados últimamente: el 53 %, no han realizado ningún curso de gestión cultural en los últimos 3 años.

6.- En relación con el análisis estructural que nos permite diagnosticar el estado actual de la profesión en relación con los agentes internos y externos que se concitan en la política cultural local podemos concluir que:

a) Los técnicos de cultura manifiestan –de acuerdo o muy de acuerdo en un 76%- que su trabajo está marcado por directrices políticas. Un 49% piensan que en el trabajo no está definido el ámbito de las funciones técnicas con el ámbito político. Un 39% manifiestan que sí existe una intervención del político en cuestiones técnicas y, por tanto fuera de su ámbito de competencia. Este intrusismo profesional se da en unas circunstancias concretas: un 54% opina que no existe una política cultural definida, o al menos, su trabajo no se ajusta a ella.

b) Un 66 % de los encuestados están de acuerdo en que si hubiera una titulación oficial, la profesión tendría una mejor imagen exterior. Un 55% opinan que la profesión de la gestión cultural en el ámbito municipal no está suficientemente definida. Mayoritariamente los técnicos de cultura se manifiestan de acuerdo en que la existencia de un estatuto profesional mejoraría la situación profesional y la relevancia de estos profesionales.

c) Un aspecto formativo que complementa tanto a la educación académica o formal como a la educación informal especializada son los hábitos cotidianos de lectura o búsqueda de información profesional en cualquier tipo de soporte. Internet es la primera fuente de consulta para búsquedas profesionales, por encima de la consulta en libros y en publicaciones periódicas cuyo objeto es la gestión cultural.

d) Los técnicos de cultura locales opinan que debe mejorar tanto el marco de relaciones internas como el marco de relación exterior y ello redundaría en una

mejor eficacia de la acción cultural local. Así, un 80 % manifiestan que la eficacia mejoraría si hubiese una mayor cooperación dentro de la institución; un 74 % está de acuerdo en que sería más eficaz si hubiese más relación con la escuela y con otros municipios. Por último, un 63% relaciona la eficacia de la política cultural local si hubiese una mayor relación con la Comunidad Autónoma de Madrid.

e) Los técnicos de cultura locales de la Comunidad de Madrid se sienten mejor valorados por sus usuarios o compañeros de trabajo que por sus responsables políticos.: un 65 % se siente bien valorado por los usuarios. Un porcentaje algo menor se da cuando la fuente de opinión proviene de los compañeros de otras áreas o departamentos municipales. Sólo un 27% opina que su trabajo está bien valorado por sus responsables políticos y un 40 % muestra su desacuerdo de forma explícita.

f) No se observan resistencias por parte de los técnicos de cultura al asesoramiento técnico puntual en algunas de sus funciones que podrían requerir de la contratación de asesoría técnica externa. Asimismo, los técnicos de cultura expresan la necesidad de contar con aquellos instrumentos –como la auto evaluación- que permitan medir de manera objetiva la eficacia y eficiencia de los proyectos municipales y así, mejoren su quehacer profesional.

D. Arturo Rubio Aróstegui
UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

Madrid, 18 de enero de 2006