



Ikerpartners

Estudio diagnóstico sobre el perfil profesional de
las y los gestores culturales de Navarra



Índice

Presentación	3
1.- LA GESTORA O GESTOR CULTURAL: UN PERFIL COMPLEJO	5
2.- METODOLOGÍA Y PARTICIPACIÓN	7
3.- LECTURA RÁPIDA. LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN, EN RESUMEN	9
4.- ¿QUÉ PERFIL PRESENTA EL PERSONAL DE GESTIÓN CULTURAL DE NAVARRA?	13
4.1.- Rasgos principales de las y los gestores culturales	13
4.2.- Perfil asociado a la formación	16
4.3.- Información adicional asociada al perfil de las y los gestores culturales	24
5.- TERRITORIO Y REDES DE TRABAJO	30
5.1.- Conexión de la gestión cultural con las estrategias territoriales	30
5.2.- Pertenencia a asociaciones o federaciones del ámbito cultural	34
5.3.- Información adicional sobre territorio y redes de trabajo	38
6.- CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DEL EMPLEO	40
6.1.- Análisis de la experiencia profesional	40
6.2.- Acceso al empleo	42
6.3.- Perfil laboral	44
6.4.- Condiciones de trabajo y calidad en el empleo	49
6.5.- Información adicional sobre condiciones de trabajo y calidad del empleo	54
7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	64
7.1.- Valoración de la organización del trabajo	64
7.2.- Valoración de las funciones	67
7.3.- Competencias: habilidades, aptitudes y hábitos	72
7.4.- Información adicional sobre funciones, competencias y habilidades	79
8.- RETOS DE LA PROFESIÓN DE GESTORA O GESTOR CULTURAL DE NAVARRA EN LOS PRÓXIMOS AÑOS	83
ANEXO 1 : CUESTIONARIO UTILIZADO	
ANEXO 2 : INFORMACIÓN ADICIONAL DE PAMPLONA	



Presentación

La Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra, KUNA, ha promovido una investigación para la realización de un diagnóstico con el objetivo de identificar con la mayor concreción posible el perfil de la o el gestor cultural que trabaja en Navarra, así como las competencias genéricas y específicas que requiere en un contexto de transformación del sector, caracterizado por la creciente digitalización, cambios de paradigma de consumo cultural y trabajo en red.

La empresa Ikerpartners ha desarrollado esta investigación y en este informe se presentan los principales resultados del estudio.

Se agradece a KUNA y a todo el conjunto de profesionales que han participado activamente en el proyecto su colaboración, valoraciones y aportaciones, ya que han permitido complementar los resultados y aprendizajes extraídos.

Dada su extensión, para facilitar la lectura del documento se incluye la siguiente **guía de contenidos**:

- Introducción para situar la definición del gestor o gestora cultural
- Breve explicación sobre la metodología aplicada para la construcción del informe
- Resumen de los principales resultados del análisis
- Análisis en profundidad estructurado en 5 capítulos que abordan las siguientes temáticas:
 1. Perfil del gestor/a cultural (sexo, edad, ámbito de desempeño, formación académica y profesional, etc.)
 2. Territorio y redes de trabajo (contexto estratégico, radio de influencia, asociacionismo, etc.)
 3. Condiciones de trabajo y calidad del empleo (experiencia, acceso al empleo, perfil laboral, retribución, etc.)
 4. Organización del trabajo (valoración de funciones, competencias, habilidades, etc.)
 5. Retos de la profesión para los próximos años



El documento incluye una gran cantidad de información, por lo que se ha optado por distribuir cada capítulo en dos partes: una dedicada al análisis cualitativo de los resultados principales del estudio; y otra parte de información estadística adicional por si se desea ampliar los datos.

1.- LA GESTORA O GESTOR CULTURAL: UN PERFIL COMPLEJO

Abordar la definición del perfil de la gestora o gestor cultural es una tarea compleja, dada la diversidad de perfiles profesionales que se sitúan bajo el paraguas de esta denominación. Así, nos encontramos con personal que trabaja en instituciones públicas, privadas, asociaciones, fundaciones, tercer sector, etc. y que desempeña su profesión en una amplia diversidad de sectores culturales, a saber: patrimonio, industria audiovisual, artes escénicas, turismo cultural, archivos y bibliotecas, música, festejos, cultura popular, etc. Y todos estos perfiles, aunque diversos, comparten una serie de competencias y de atribuciones propias de la Gestión Cultural que los convierte, en muchas ocasiones de manera no consciente, en gestores y gestoras culturales.

Existen algunas entidades que han trabajado en la definición del perfil del gestor o gestora cultural y que han impulsado estudios y reflexiones en torno a este tema. Así, la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC) en su *Código Deontológico de la Gestión Cultural* aprobado por la Asamblea de FEAGC el 11 de julio de 2009, define la figura de la gestora o gestor cultural como *el o la profesional que hace posible y viable en todos los aspectos un proyecto u organización cultural, que desarrolla y dinamiza los bienes culturales, artísticos y creativos dentro de una estrategia social, territorial o de mercado realizando una labor de mediador/a entre la creación y los bienes culturales, la participación, el consumo y el disfrute cultural. El trabajo del Gestor o Gestora Cultural constituye la eficiente administración de recursos ordenada a la consecución de objetivos que afecten a la promoción y al desarrollo de la cultura con funciones de planificación, coordinación, producción, comunicación y evaluación. A las personas que se dedican profesionalmente a estas tareas, usando las técnicas y métodos específicos de este campo se les denomina Gestoras y Gestores Culturales.*

Esta definición implica que no cualquier persona está capacitada para desarrollar un proceso de gestión cultural, ya que se requiere una amplia base cultural, así como conocimientos específicos del área concreta en la que se trabaja, así como conocer los procedimientos propios de la administración y del mercado cultural. En este marco, las áreas de gestión de un/a profesional de la cultura son amplias y diversas, en la medida en la que se gestionan proyectos culturales de disciplinas, culturas y públicos diversos. Por lo tanto, esta definición pone de manifiesto la necesidad de delimitar la formación, las funciones y las competencias requeridas para su desempeño, si queremos poner en valor y situar en el mapa de los perfiles profesionales la profesión de gestor o gestora cultural.



En este contexto, han transcurrido 13 años desde que la Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra (hoy KUNA) encargara al Instituto de Estudios de Ocio/Aisiazko Ikaskuntzak de la Universidad de Deusto una investigación para sistematizar los perfiles profesionales y necesidades formativas de las y los gestores culturales de Navarra. Si bien aquel estudio supuso un primer acercamiento al perfil del gestor o gestora cultural, desde entonces se han producido transformaciones sociales y culturales que han planteado nuevos retos para la profesión como la creciente digitalización, los cambios de paradigma de consumo cultural y el trabajo en red, que obligan a una actualización de los parámetros analizados entonces.

Sirva el presente diagnóstico para acercarnos a este objetivo.

2.- METODOLOGÍA Y PARTICIPACIÓN

La metodología aplicada en el presente estudio se ha articulado en torno a dos ejes de intervención:

1. Análisis documental
2. Prospección

Análisis documental. Partiendo de la metodología de aprender de lo aprendido, hemos identificado algunas entidades que han promovido investigaciones estudios, informes, diagnósticos, etc. sobre el perfil de la y el profesional de la gestión cultural, y se ha analizado una selección de referencias, tanto de Navarra como de otros entornos territoriales, con el fin de construir el relato de partida acerca del perfil, las cualificaciones y las competencias de las y los profesionales que se dedican a la gestión cultural. A continuación, mostramos las referencias identificadas:

Título del documento	Entidad promotora
Perfil del gestor cultural municipal	Universidad de Cádiz (UCA) y Universidad Internacional de Andalucía, en el marco del Observatorio Cultural del Proyecto Atalaya
Descripción del puesto de trabajo de la gestión cultural en España (DPTGC)	Federación estatal de asociaciones de gestores culturales
Código deontológico de la gestión cultural	Federación estatal de asociaciones de gestores culturales
10 perfiles profesionales de la gestión cultural	Universitat Oberta de Catalunya
Investigación para sistematizar los perfiles profesionales y necesidades formativas de los gestores culturales de Navarra	Instituto de Estudios de Ocio/Aisiazko Ikaskuntzak Universidad de Deusto
La formación de gestores culturales en España. Una tarea inacabada, balance del VII Seminario Internacional del Observatorio Cultural del Proyecto Atalaya	Ana Luz Castillo Barrios. Federación estatal de asociaciones de gestores culturales
Diagnóstico actual de la situación de las áreas Transversales de las actividades culturales y creativas de Navarra	Plan Estratégico de Cultura de Navarra (PECN)
Guía de buenas prácticas de la gestión cultural	Asociación de profesionales de la gestión cultural de Cataluña
Perfil y retos del gestor cultural. Caminos cruzados. El perfil actual del gestor cultural en Cataluña	Tino Carreño. Cuadernos de cultura, núm. 2. Universidad de Barcelona

Prospección. Para la recogida de información sobre el perfil, las competencias y las cualificaciones que conforman la figura de la gestora o gestor cultural en Navarra se ha implementado un cuestionario online mediante Lime Survey, que se ha puesto a disposición de las y los gestores asociados a KUNA, así como de otras y otros gestores identificados por las y los propios socios de KUNA mediante la técnica de "bola de nieve". El cuestionario ha permanecido activo entre el 8 de marzo y el 3 de mayo de 2021. En este cuestionario se ha recogido información relativa a las siguientes cuestiones clave:

- Caracterización sociodemográfica (sexo, edad, etc.)
- Formación académica y profesional (titulaciones, formación permanente, idiomas, habilidades digitales, formación en igualdad, etc.)
- Territorio y redes de trabajo (participación en redes y asociaciones, existencia de planes estratégicos, radio de influencia, etc.)
- Perfil laboral (experiencia, situación laboral, acceso al empleo, ámbito de desempeño, categoría, sector cultural de dedicación, etc.)
- Condiciones de trabajo y calidad del empleo (retribución, tipo de contrato, horario, dedicación, uso de medidas de conciliación, etc.)
- Valoración de la organización del trabajo
- Identificación de funciones y competencias
- Consideraciones finales (espacio abierto)

Con anterioridad al despliegue completo del cuestionario, se ha realizado una prueba piloto con las y los gestores asistentes a la Asamblea de KUNA celebrada en el Condestable de Pamplona el 25 de febrero de 2021, con el fin de testar el modelo y realizar los ajustes necesarios para su óptima puesta en marcha.

Participación en la prospección. Ha participado en la investigación un total de 83 profesionales de la gestión cultural de Navarra, principalmente mujeres (65%), con una edad media de 45 años, y con una mayor presencia en municipios de más de 20.000 habitantes.

Comparativa investigaciones 2008-2019-2021. En 2021 se han obtenido 83 cuestionarios, mientras que en la investigación de 2008 dirigida al mismo colectivo se obtuvieron 75 cuestionarios. Asimismo, en la investigación impulsada por el Observatorio Cultural del Proyecto Atalaya, de 63 respuestas que se obtuvieron, 17 correspondieron a gestoras y gestores de Navarra.

3.-LECTURA RÁPIDA. LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN, EN RESUMEN

PERFIL DEL PERSONAL DE GESTIÓN CULTURAL DE NAVARRA

Mayor representación de mujeres en la investigación sobre profesionales de la gestión cultural. En consonancia con la mayor presencia de mujeres en la gestión cultural, también la participación en la investigación sobre esta profesión en Navarra muestra una representación más alta de mujeres (65%) que de hombres.

Edad y relevo generacional. Las mujeres son, a partir de los datos obtenidos, más jóvenes que los hombres en esta profesión. El 32% de las participantes tienen menos de 40 años (el 17% en el caso de los hombres), y si por el contrario se analiza el intervalo de más edad (50 y más años), encontramos que en este tramo se sitúa el 41% de los hombres y tan solo el 17% de las mujeres.

Más de la mitad de las y los participantes desempeña su profesión en el sector público. El ámbito público es el que acoge a un mayor número de profesionales de la gestión cultural en Navarra. Esta realidad queda reflejada más claramente si añadimos al 53% de personas que trabajan específicamente en el sector público, aquellas que combinan su labor en el ámbito público-privado (18%) y las que desarrollan su actividad en el público desde el privado mediante gestión indirecta (14%).

Amplitud de la dedicación. La mayoría de las personas participantes (en torno al 56%) combina su labor en actividades culturales con otras áreas como deporte, turismo, juventud o educación. A menor tamaño del municipio la multiplicidad de áreas de dedicación es mayor: en los municipios de menos de 5.000 habitantes el 81% combina el trabajo en cultura con deporte, turismo, etc.; y el 63% en los municipios de 5.000 a 10.000 habitantes.

Un colectivo de profesionales bien preparadas para la gestión cultural. Nivel académico elevado de las y los profesionales de la gestión cultural en Navarra, destacando las personas con formación máster/nivel experto o similares (52%) y con licenciatura o grado superior (33%). Subrayar asimismo el porcentaje de profesionales que cuentan con doctorado (7%). Las personas que trabajan en el ámbito público-privado, en el Tercer Sector o el privado tienen un mayor porcentaje de profesionales con máster o formación experta.

Profesionales que apuestan por el aprendizaje a lo largo de la vida. Ocho de cada 10 personas que han respondido al cuestionario han participado en los últimos 5 años en acciones formativas centradas directa o indirectamente en contenidos culturales. En este caso también se observa una diferencia notable de 14 puntos porcentuales entre las mujeres y los hombres que han actualizado su formación continua en temas culturales (84% mujeres, 70% hombres).

Necesidad de fortalecer la formación en igualdad de género. La formación en este campo se encuentra todavía poco presente en los itinerarios formativos de las y los agentes culturales: en torno al 55% no ha participado en acciones dedicadas a esta temática.

Competencias idiomáticas: conocimiento, uso y titulación. El inglés (86%) es el idioma más conocido entre el colectivo de agentes culturales, con una diferencia significativa de 27 puntos porcentuales en relación al euskera (60%) o el francés (59%); y es también el que presenta un mayor grupo de personas que cuenta con titulación oficial (49%). En el ejercicio de la actividad profesional es el euskera el más extendido (53%), muy por encima del inglés (34%) o del francés (11%).

TERRITORIO Y REDES DE TRABAJO

La gestión cultural en el contexto estratégico territorial. En el 40% de los casos analizados, las actividades culturales se desarrollan en marcos estratégicos vigentes más amplios como pueden ser planes estratégicos territoriales, planes de cultura o similares que los contextualizan y orientan. En un 15% adicional se prevé que los municipios elaboren estos planes a corto o medio plazo. Los municipios de más de 20.000 habitantes (61%) y aquellos entre 5.000 y 10.000 (43%), son los que en mayor medida trabajan la cultura desde estos marcos estratégicos más globales.

El radio de influencia local, el más habitual. El 50% del colectivo desarrolla su actividad en una organización con un radio de influencia local y el 14% comarcal. Hay que tener en cuenta que han participado en la consulta 38 personas (46%) que desarrollan su labor cultural en municipios de menos de 20.000 habitantes y sobre todo del sector público.

El asociacionismo, un punto fuerte para fortalecer la gestión cultural. La mayoría de las y los participantes en la consulta pertenece a alguna asociación o federación de profesionales de la cultura específicamente o, en algunos casos, que trabajan en temáticas afines y/o complementarias. Las personas que trabajan en el ámbito público (93%) y aquellas que lo hacen en el público desde el privado (gestión indirecta) (73%) son las más activas en este capítulo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DEL EMPLEO

Sólido itinerario profesional en torno a la gestión cultural y la cultura en general. La experiencia en la actividad específica de gestión cultural es la más habitual entre las y los profesionales de Navarra, si bien también aparecen en los recorridos laborales otros ámbitos de la cultura (49%) incluso fuera del entorno cultural (53%).

Las oposiciones y las ofertas de empleo, las vías principales para el acceso laboral. La vía principal de acceso al empleo es la oposición o las bolsas de trabajo, principalmente entre las mujeres (50%), y en mucha menor medida entre los hombres (20%). Hay que tener en cuenta que este predominio se asocia a que en la investigación han participado un mayor número de profesionales que trabajan en la administración pública. Entre los hombres, la opción más extendida es el proceso de selección en respuesta a una determinada oferta de empleo.

El perfil de Técnica/o medio destaca entre las personas que desarrollan su actividad en la Administración Pública. Entre las personas que trabajan en el sector público el 67% presenta el perfil laboral de Técnica/o Medio (B), con una mayor presencia entre las mujeres (69%) que entre los hombres (62%). Por orden de representatividad (22%), encontramos a profesionales de la gestión cultural de nivel A, con una muy ligera mayor presencia entre los hombres. Los auxiliares de cultura solo se han identificado entre los hombres.

Las personas que trabajan fuera del sector público se localizan sobre todo en municipios de más de 20.000 habitantes. Entre estos profesionales, el perfil laboral más común es el de personal técnico (sobre todo entre las mujeres). También en este caso los hombres se ubican en mayor medida en los puestos de dirección (11 puntos porcentuales de diferencia). En la consultoría independiente, en cuya actividad se combina la dedicación a la cultura con otras áreas como juventud o deporte, las mujeres tienen una mayor presencia (15%) que los hombres (8%).

Los equipamientos polivalentes, los espacios en los mayoritariamente se ubican las y los profesionales de la gestión. Concretamente, en torno a 6 de cada 10 participantes en la consulta están desarrollando su actividad en centros cívicos, casas de cultura o equipamientos similares. Este tipo de organización es más común entre las personas que trabajan en municipios de menos de 5.000 habitantes, entre las mujeres, en personas mayores de 50 años, y en aquellas del sector público.

Artes escénicas, música y cultura comunitaria, subsectores clave en la labor de gestión cultural. La gestión cultural muestra la amplitud y diversidad de actividades que se llevan a cabo y subsectores que integra. En este sentido, subrayar que todas las personas que han participado en la investigación han mostrado la heterogeneidad de actividades que realizan en sus puestos de trabajo al seleccionar muchos de los subsectores presentados.

La retribución bruta anual más habitual entre profesionales de la gestión cultural se sitúa entre los 20.000 y 30.000 euros. Concretamente el 23% se sitúa en el tramo de 25.001 a 30.000 euros, y un 22% adicional en un nivel inferior, es decir, de 20.001 a 25.000 euros. Los salarios más bajos (hasta 20.000 euros) se localizan sobre todo en personas que trabajan en municipios de más de 20.000 habitantes, en aquellas de menos edad (menos de 40 años) y las que pertenecen al Tercer Sector.

Los contratos por cuenta ajena indefinidos y el funcionario fijo, los tipos de contrato más habituales. Cerca del 32% tiene contratos por cuenta ajena de carácter indefinido, algo más habitual entre las mujeres (33%) que entre los gestores (30%). Este contrato está mayoritariamente presente en los municipios de más de 20.000 habitantes (52%) y entre las personas de menos de 40 años (48%). Asimismo, entre las personas que desarrollan su actividad en el sector privado (78%) y en el sector público desde el privado mediante gestión indirecta (73%).

Aproximadamente el 75% de participantes trabaja a jornada completa. La jornada completa se observa principalmente entre las personas que trabajan en el sector público, en los municipios de menor dimensión (en todos los tramos por debajo de 20.000 habitantes), y entre las personas de más de 50 años (95%). La jornada parcial entre las personas que trabajan en municipios de más de 20.000 habitantes, entre las mujeres (10 puntos porcentuales de diferencia en relación a los hombres), entre las personas de menos de 40 años, y en el sector privado (67%).

La dedicación semanal a la actividad es de 34,7 horas de media, 4 horas de diferencia entre la dedicación de mujeres (33,1) y hombres (37,4).

Mayoritariamente se dedican tiempos de trabajo adicionales más allá del horario establecido o el número de horas estipulado, siempre o de forma frecuente (78,5%). La edad es un factor influyente a la hora de trabajar horas extras: a más edad, se dedican más horas adicionales. Casi el 90% de las personas de más de 50 años siempre o frecuentemente realizan horas extras, porcentaje que desciende hasta el 66,7% entre las menores de 40 años.

En torno a 3 de cada 10 profesionales de la gestión cultural están acogidos a medidas de conciliación. De las personas que se acogen a medidas para conciliar su vida personal, familiar y profesional, las más solicitadas son el horario flexible (17,7%) y la reducción de jornada (7,6%).

Un 12% de las personas que han participado en la investigación están acogidas a un ERTE. Los ERTE afectan más y de forma significativa a las mujeres que a los hombres, en los municipios de mayor dimensión, a quienes trabajan en el sector privado y a las personas de menor tramo de edad analizado (menos de 40 años).

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las condiciones físicas del puesto de trabajo, la labor realizada y el reconocimiento del trabajo en la organización, los aspectos que mayor satisfacción producen a las y los gestores culturales de Navarra. Así lo refleja el 36% de las personas participantes, valorando muy satisfactoriamente las condiciones físicas del puesto, si bien se advierte una disimilitud significativa entre las percepciones de las mujeres (39%) y los hombres (30%). Las valoraciones son más altas en esta vertiente entre las personas que trabajan en el sector privado, en el público-privado o en el público desde la gestión privada, que entre quienes trabajan en la administración pública (un 15% de estas últimas muestra su insatisfacción al respecto).

En sentido contrario, se muestra una insatisfacción reseñable en aspectos relacionados con la persona en el puesto de trabajo. Concretamente, respecto a la descripción de las funciones asociadas al puesto de trabajo en el contrato laboral, y en la definición, por parte de la organización, de la figura profesional. Son significativas, por otro lado, las diferencias en las valoraciones expresadas por mujeres y hombres en todos los aspectos consultados, tanto a la hora de mostrar el mayor grado de satisfacción como en el caso contrario.

Valoración de las funciones. Desajustes entre las funciones realizadas y las correspondientes verdaderamente a los puestos de trabajo. De forma general, señalar que se desarrollan con una mayor o menor intensidad las diferentes funciones que se han presentado para cada uno de los niveles. Esta intensidad se relaciona principalmente con el ámbito de trabajo en el que se desarrolla la labor (sector público, privado...). Llama la atención el significativo porcentaje de participantes que considera que llevan a cabo gran número de funciones que no se corresponden con su perfil profesional. Esta conclusión concuerda con la insatisfacción respecto a la escasa definición por parte de las organizaciones de la figura profesional y el desajuste de las funciones del puesto con las verdaderamente desarrolladas que se ha mostrado con anterioridad.

Necesidades de formación detectadas sobre todo en niveles de responsabilidad más altos. Por otro parte, en relación al diagnóstico de necesidades formativas, se ha identificado un mayor índice de carencias principalmente en los niveles de dirección y puestos técnicos, y de forma casi residual en los perfiles de carácter auxiliar.

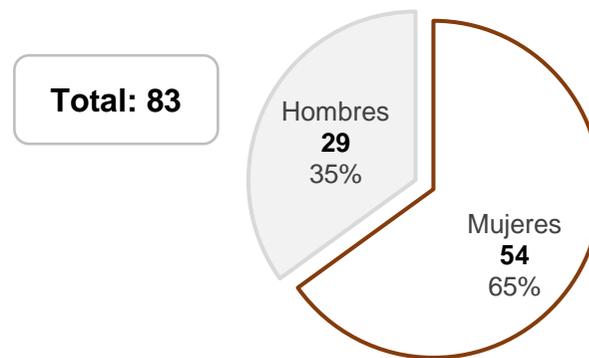
Competencias: habilidades, aptitudes y hábitos. Las y los profesionales de la gestión cultural desarrollan en su labor cotidiana una diversidad de competencias y habilidades que, con mayor o menor intensidad en base a su responsabilidad, deben dominar para cubrir la heterogeneidad de funciones que llevan a cabo. Desde una perspectiva global de la profesión, las competencias que más se ponen "en funcionamiento" en la gestión cultural son las siguientes: Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales (94%); Capacidad de diálogo, mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo (89%); Capacidad de trabajo en equipo (88%). En relación a las necesidades de formación, en el conjunto de respuestas se han priorizado 4 contenidos principales: Conocimiento de los aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura (68%); Nociones básicas de investigación de mercados (60%); Capacidad de desarrollo de estrategias de participación (58%); Conocimiento de herramientas de diseño, planificación y evaluación (58%).

4.- ¿QUÉ PERFIL PRESENTA EL PERSONAL DE GESTIÓN CULTURAL DE NAVARRA?

4.1.- Rasgos principales de las y los gestores culturales

Mayor representación de mujeres en la investigación sobre profesionales de la gestión cultural

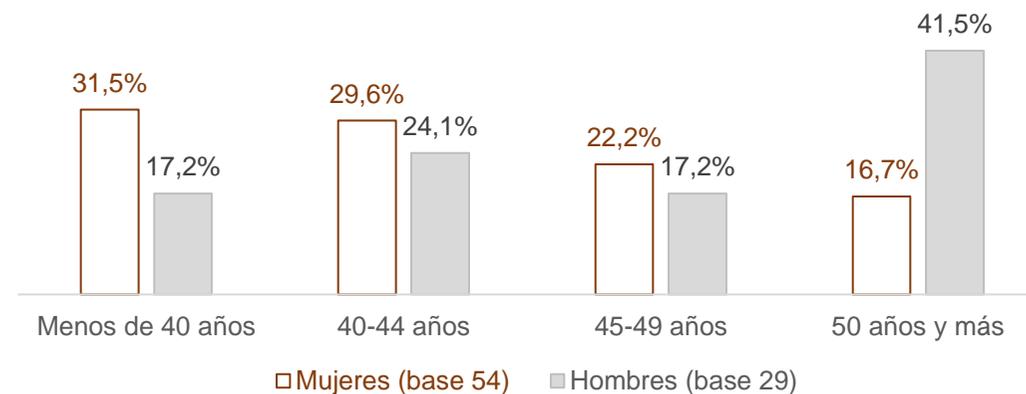
En consonancia con la mayor presencia de mujeres en la gestión cultural, también la participación en la investigación sobre esta profesión en Navarra muestra una representación más alta de mujeres (65%) que de hombres.



Edad y relevo generacional

Las mujeres son, a partir de los datos obtenidos, más jóvenes que los hombres en esta profesión. El 32% de las participantes tienen menos de 40 años (el 17% en el caso de los hombres), y si por el contrario se analiza el intervalo de más edad (50 y más años), encontramos que en este tramo se sitúa el 41% de los hombres y tan solo el 17% de las mujeres. En base al perfil de las personas participantes, parecería que el relevo generacional de la profesión estará liderado por las mujeres. Únicamente un 6% de las personas que han participado tienen menos de 30 años.

Distribución de profesionales por edad y sexo (% vertical)



La edad media es de **45,1 años**.

La **desviación 8,8**.

Comparativa investigaciones 2008-2019-2021. En la investigación de 2008, el 57% fueron mujeres y el 43% hombres; en la de 2019, el 49% fueron hombres y el 51% mujeres. Por edades, en 2008 el mayor número de respuestas correspondió a profesionales de entre 26 y 45 años (72%). La franja de 46 a 55 ascendía al 25%. En 2019 la franja de edad mayoritaria fue la de 50 años o más (51%). En 2021 hay mayor representatividad de mujeres y más diversidad por edades.

Casi la mitad de las y los participantes señala Pamplona como lugar principal de trabajo

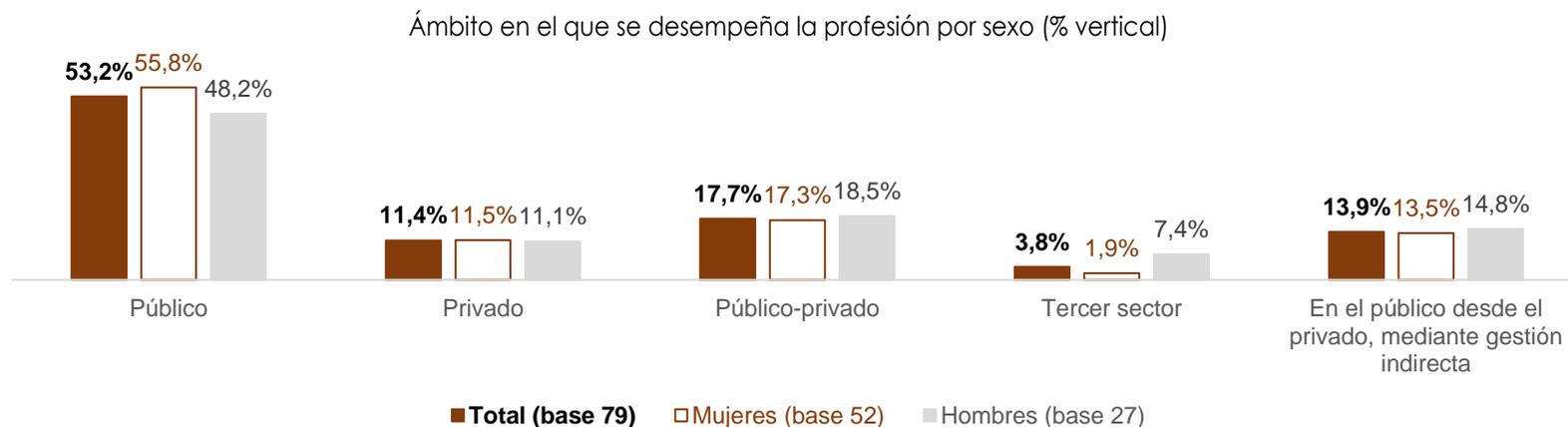
La distribución de las respuestas por volumen de población sitúa el 49% de ellas en la capital navarra, seguida por municipios de menos de 5.000 habitantes.

Volumen poblacional	Respuestas por municipios (valores absolutos)	Porcentaje
Pamplona	41	49%
Más de 20.000 habitantes (sin incluir pamplona)	4	5%
10.001-20.000 habitantes	12	14%
5.000-10.000 habitantes	8	10%
Menos de 5.000 habitantes	18	22%
Total	83	100%

Más de la mitad de las y los participantes desempeña su profesión en el sector público

El ámbito público es el que acoge a un mayor número de profesionales de la gestión cultural en Navarra. Esta realidad queda reflejada más claramente si añadimos al 53% de personas que trabajan específicamente en el sector público, aquellas que combinan su labor en el ámbito público-privado (18%) y las que desarrollan su actividad en el público desde el privado mediante gestión indirecta (14%). Únicamente el 11% de las personas participantes señala que su actividad se desarrolla en el sector privado.

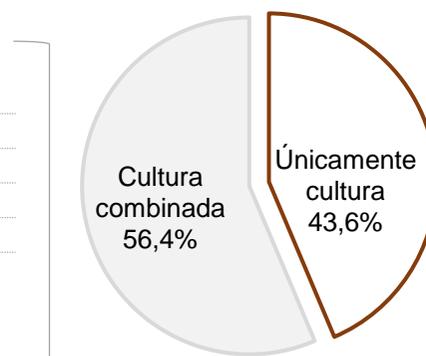
Comparativa investigación perfiles Observatorio Atalaya (2019): El 68% de las personas encuestadas trabajan en la Administración Pública, el 52% como técnicos/as medios/as de cultura.



Amplitud de la dedicación

La mayoría de las personas participantes (en torno al 56%) combina su labor en actividades culturales con otras áreas como deporte, turismo, juventud o educación. A menor tamaño del municipio la multiplicidad de áreas de dedicación es mayor: en los municipios de menos de 5.000 habitantes el 81% combina el trabajo en cultura con deporte, turismo, etc.; y el 63% en los municipios de 5.000 a 10.000 habitantes. Como muestran los resultados, esta diversidad de áreas de trabajo es menor en municipios mayores de 20.000 habitantes (50%) o en los de 10.001 a 20.000 (42%).

Deporte	20,5
Turismo	21,8
Juventud	16,7
Educación	21,8
Euskera	9
Otros	24,4 (festejos, igualdad, participación) etc.

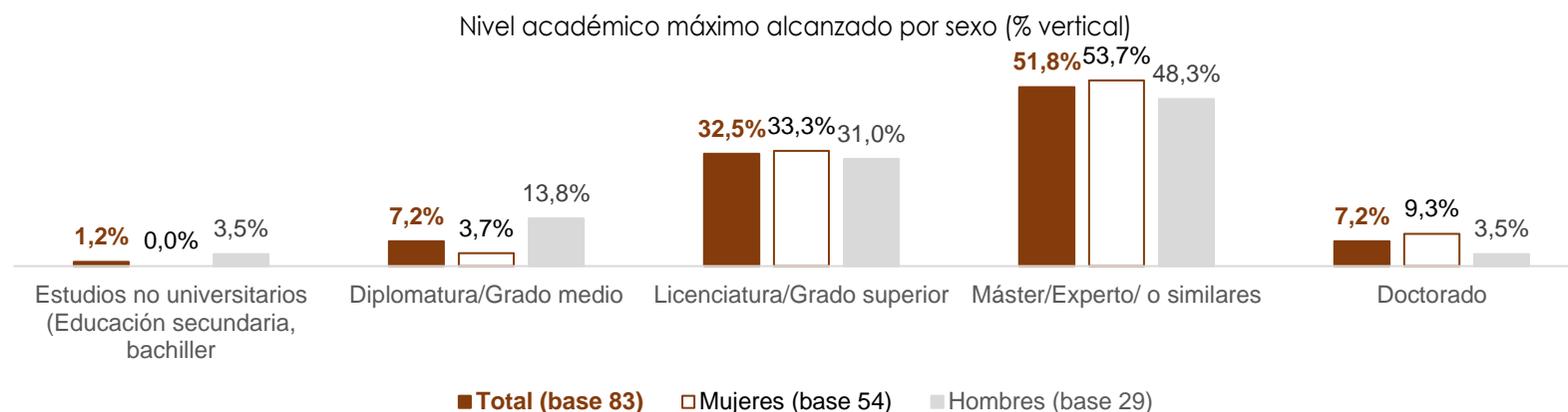


Total: 78

4.2.- Perfil asociado a la formación

Un colectivo de profesionales bien preparadas para la gestión cultural

A la luz de los itinerarios formativos analizados, se confirma un nivel académico elevado de las y los profesionales de la gestión cultural en Navarra, destacando las personas con formación máster/nivel experto o similares (52%) y con licenciatura o grado superior (33%). Subrayar asimismo el porcentaje de profesionales que cuentan con doctorado (7%). Las personas que trabajan en el ámbito público-privado, en el Tercer Sector o el privado tienen un mayor porcentaje de profesionales con máster o formación experta.



Las mujeres disponen de un nivel de formación, en general, más elevado:

- Hay un mayor porcentaje de mujeres con máster o doctorado (11 puntos porcentuales de diferencia entre ambos).
- El 14% de los hombres alcanza una diplomatura/grado medio (y adicionalmente el 3,5% dispone de educación secundaria/bachiller). El porcentaje de diplomaturas en el caso de las mujeres solo es del 4%.

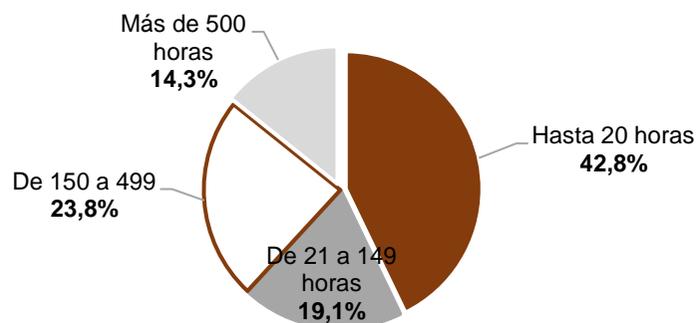
Las temáticas de licenciaturas y diplomaturas son diversas y van desde la Gestión Cultural, Humanidades, Geografía e Historia/Historia del Arte, Bellas Artes, Filosofía y Letras, Comunicación Audiovisual/Periodismo o Antropología social, hasta Derecho, Psicología, Sociología, Ciencias de la Educación o Empresariales. Los doctorados en Geografía, Bellas Artes e Historia contemporánea.

Profesionales que apuestan por el aprendizaje a lo largo de la vida

Ocho de cada 10 personas que han contestado al cuestionario han participado en los últimos 5 años en acciones formativas centradas directa o indirectamente en contenidos culturales. En este caso también se observa una diferencia notable de 14 puntos porcentuales entre las mujeres y los hombres que han actualizado su formación continua en temas culturales (84% mujeres, 70% hombres).

Las temáticas que se han abordado en las acciones de formación continua son muy diversas y contemplan sobre todo temas específicos de cultura y en algunos casos contenidos transversales (gestión, tecnología, etc.). En general, se han valorado muy positivamente los cursos y encuentros organizados por KUNA. También son muy diversas las duraciones de estas acciones formativas, destacando las más básicas (hasta 20 horas), a las que han asistido el 42,8% de participantes, aunque también un grupo reseñable (38%) ha realizado cursos de mayor especialización incluidos máster, con más de 500 horas de dedicación.

Duración de las acciones de sensibilización/formación continua



Comparativa investigaciones 2008-2019-2021: En 2008 el 90% de personas tenía formación universitaria, y el 50% había realizado cursos complementarios de cultura. En 2019 el 46% disponía de estudios universitarios y el 84% afirmaba haber realizado estudios específicos en gestión cultural, siendo el 53% estudios de máster. En 2021 hay más heterogeneidad de perfiles, ya que incluye personas con formación de bachiller o secundaria que trabajan en el sector; y asimismo ocho de cada 10 participantes han participado en los últimos 5 años en acciones formativas de cultura.

Se presenta a modo orientativo un breve resumen de estas acciones.

Cursos organizados por KUNA

- De la gestión a la mediación cultural
- La gestión cultural sostenible como oportunidad
- Congresos y encuentros de gestión cultural en Navarra
- Encuentros Gestión Cultural
- Gestión cultural en el marco local
- Técnicas de generación de ideas para el sector cultural
- Accesibilidad y cultura inclusiva
- Cómo utilizar el email marketing para optimizar nuestra estrategia de comunicación

Temáticas relacionadas con la cultura

- Habilidades directivas del gestor cultural
- Mediación cultural, participación en cultura
- Storytelling en Patrimonio cultural
- ALBOAN, ONGD / Talleres de teatro social y capacitación en desigualdad
- Accesibilidad y cultura inclusiva
- Cinematografía, Micro-narrativas audiovisuales
- Captación de públicos: Creación, fidelización, segmentación
- Planes Estratégicos de Cultura; Gestión cultural de las industrias culturales y creativas; Gestión cultural de espacios independientes
- Marketing cultural y economía; Comunicación para profesionales cultura
- Aproximaciones Jurídicas de la práctica cultural y artística interdisciplinar
- Sostenibilidad e Instituciones Culturales; Financiación eventos culturales, Mecenazgo, Crowdfunding cultural
- Música comunitaria
- Artes escénicas e inserción social
- Periodismo y comunicación cultural

Otras temáticas complementarias: Congreso Turismo

- Evaluación de impacto para la gestión pública
- Finance for non financial managers
- Liderazgo y dirección de organizaciones
- Organización y gestión del tiempo

Tecnología, digitalización

- Innovación en Tecnología Web
- Cultura, Digitalización y Transformación Digital
- Experto en E-learning
- Redes sociales para técnicas de cultura
- Excel Avanzado
- Marketing y Social Media

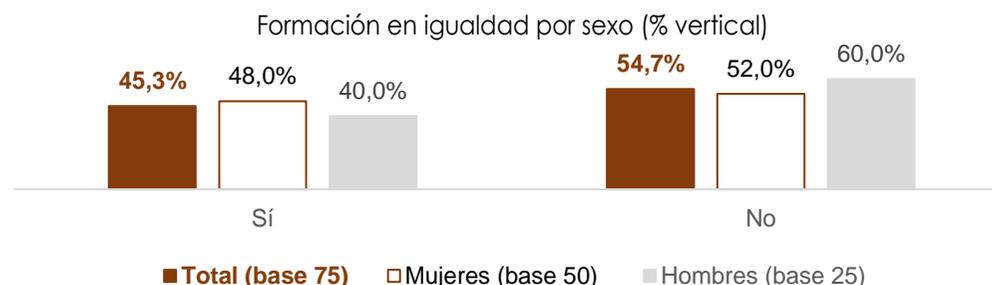
Diferentes master/postgrado:

Master en crítica y comunicación cultural; Master en Gestión de Proyectos y Espacios Culturales; Master en gestión cultural; Master museografía; postgrado gestión cultural; Postgrado de análisis de datos; Postgrado en gestión empresarial de la música, postgrado animación sociocultural, Postgrado especialista en Archivística, Máster en Sociedad de la Información y del Conocimiento, MBA

Necesidad de fortalecer la formación en igualdad de género

Tal y como establece el Artículo 37 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres¹: 1. Las Administraciones Públicas promoverán una educación no formal que garantice el principio de igualdad entre mujeres y hombres; 2. La formación con perspectiva de género de profesionales, de familias y jóvenes, se hará con la implicación de los órganos competentes en materia de cultura, deporte y juventud, en todo el territorio de la Comunidad Foral de Navarra.

A pesar de la gran importancia de la formación con perspectiva de género en el desarrollo de toda actividad laboral, y evidentemente en el ámbito de la cultura, la formación en este campo se encuentra todavía poco presente en los itinerarios formativos de las y los agentes culturales: en torno al 55% no ha participado en acciones dedicadas a esta temática. Los dos grupos de edad que menos han participado en acciones de igualdad son las personas de 50 o más años (68%) y las de menos de 40 años (64%), así como aquellas que trabajan en el sector privado (67%). Por otro lado, aquellas que desarrollan su actividad exclusivamente en temas culturales están menos formadas en igualdad que las que combinan con otras áreas como deporte, juventud, etc. Hay una diferencia de 8 puntos porcentuales entre la participación en acciones de igualdad de las mujeres (48%) y de los hombres (40%).



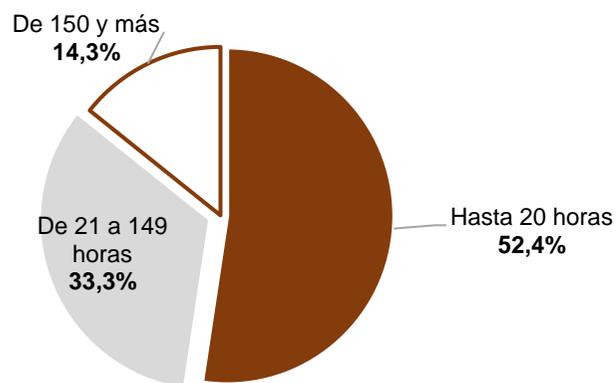
¹ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-6777-consolidado.pdf>. También el Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres | Gobierno Abierto de Navarra señala: Línea estratégica IV: Promover el protagonismo de la sociedad civil en la construcción y la consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres. O.E. 12 Desarrollar valores que permitan el avance social hacia la igualdad. 0.0. 12.3 Fomentar una educación no formal que garantice el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Acción: 12.3.1. Formación progresiva en igualdad de profesionales de todo el territorio que realicen trabajos de dinamización e impartición de contenidos en actividades culturales, deportivas y de tiempo libre educativo. Acción 12.3.2. Desarrollo de instrucciones para la incorporación del enfoque de género en los recursos de aprendizaje no formal que se impulsan desde la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Las temáticas sobre las que han versado estos cursos de formación han sido variadas:

- Aplicación de la perspectiva de género en la programación de actividades y diseño de proyectos, transversalidad de género, Impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;
- Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista, atención al público;
- Género ligado a la Cooperación al Desarrollo, la Inmigración;
- Género y cultura: Historia del arte por mujeres, igualdad de género y cultura;
- Políticas municipales de igualdad, Planes de Igualdad.

Estas acciones han sido sobre todo de sensibilización en más de la mitad de los casos (hasta 20 horas de duración), y solo en 14% superan las 150 horas.

Duración de las acciones de sensibilización y formación en perspectiva de género



La duración media es de **48,6 años**.

La **desviación 70,7**.

Competencias idiomáticas: conocimiento, uso y titulación

El inglés (86%) es el idioma más conocido entre el colectivo de agentes culturales, con una diferencia significativa de 27 puntos porcentuales en relación al euskera (60%) o el francés (59%); y es también el que presenta un mayor grupo de personas que cuenta con titulación oficial (49%).

Sin embargo, en el ejercicio de la actividad profesional es el euskera el más extendido (53%), muy por encima tanto del inglés (34%) como del francés (11%). Hay un menor uso del euskera en los municipios de menor dimensión (tramos por debajo de 10.000 habitantes), entre los hombres (el 58% no lo usa), entre las personas de 50 y más años, y entre aquellas que trabajan en el sector privado.

Las titulaciones oficiales son más habituales, con diferencia, entre las gestoras culturales en todos los idiomas y, por ejemplo, en el caso del euskera duplican el resultado de los hombres: el 55% de las mujeres cuenta con titulación oficial en euskera frente al 24% de los hombres. Las personas que desarrollan su actividad en el ámbito público disponen de titulación en euskera en mayor medida (60%) que el resto de ámbitos, y la titulación en inglés es más habitual en el sector privado.

	EUSKERA		INGLÉS		FRANCÉS		OTROS (italiano, alemán, catalán...)
conocimiento >	59,7%	>	86,3%	>	58,8%	>	27,1%
uso laboral >	52,9%	>	34,4%	>	10,7%	>	11,5%
certificación >	43,3%	>	48,5%	>	18,9%	>	8,9%

Amplio desarrollo de las competencias digitales para el desarrollo de la gestión cultural

La formación en el mundo digital está ampliamente extendida en la profesión y como muestra el resultado obtenido: el 96% dispone de competencias en esta temática. Un 6% de las mujeres señala que no dispone de estos conocimientos.



4.3.- Información adicional asociada al perfil de las y los gestores culturales

1. Datos por población (localización de las y los gestores)

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	83	18	8	12	45	54	29	22	23	17	21	45,1	42	9	14	3	11	33	45
Menos de 5.000	21,7	100	0	0	0	22,22	20,69	0	13,04	35,29	42,86	50,9	35,71	0	7,14	0	9,09	6,1	31,1
5.000-10.000	9,6	0	100	0	0	12,96	3,45	9,09	4,35	11,76	14,29	46,5	19,05	0	0	0	0	9,1	11,1
10.001-20.000	14,5	0	0	100	0	11,11	20,69	0	17,39	17,65	23,81	50	21,43	0	7,14	33,33	9,09	21,2	11,1
Más de 20.000	54,2	0	0	0	100	53,7	55,17	90,91	65,22	35,29	19,05	41,2	23,81	100	85,71	66,67	81,82	63,6	46,7

2. Datos por sexo

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	83	18	8	12	45	54	29	22	23	17	21	45,1	42	9	14	3	11	33	45
Mujer	65,06	66,67	87,5	50	64,44	100	0	77,27	69,57	70,59	42,86	43	69,05	66,67	64,29	33,33	63,64	69,7	64,44
Hombre	34,94	33,33	12,5	50	35,56	0	100	22,73	30,43	29,41	57,14	48,9	30,95	33,33	35,71	66,67	36,36	30,3	35,56

3. Datos por edad

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	83	18	8	12	45	54	29	22	23	17	21	45,1	42	9	14	3	11	33	45
Menos de 40 años	26,51	0	25	0	44,44	31,48	17,24	100	0	0	0	35	9,52	33,33	42,86	33,33	63,64	30,3	24,44
40-44 años	27,71	16,67	12,5	33,33	33,33	29,63	24,14	0	100	0	0	42,3	30,95	44,44	28,57	33,33	9,09	36,36	24,44
45-49 años	20,48	33,33	25	25	13,33	22,22	17,24	0	0	100	0	46,8	21,43	22,22	21,43	33,33	9,09	15,15	22,22
50 años y más	25,3	50	37,5	41,67	8,89	16,67	41,38	0	0	0	100	57,3	38,1	0	7,14	0	18,18	18,18	28,89
Media	45,1	50,9	46,5	50	41,2	43	48,9	35	42,3	46,8	57,3		47,9	40,6	42,3	43	41,2	43,1	46,3

4. Ámbito en el que se desempeña la profesión

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
ÁMBITO	79	17	8	12	42	52	27	21	23	16	19	44,9	42	9	14	3	11	33	45
Público	53,16	88,24	100	75	23,81	55,77	48,15	19,05	56,52	56,25	84,21	47,9	100	0	0	0	0	45,45	57,78
Privado	11,39	0	0	0	21,43	11,54	11,11	14,29	17,39	12,5	0	40,6	0	100	0	0	0	15,15	8,89
Público-privado	17,72	5,88	0	8,33	28,57	17,31	18,52	28,57	17,39	18,75	5,26	42,3	0	0	100	0	0	21,21	15,56
Tercer sector	3,8	0	0	8,33	4,76	1,92	7,41	4,76	4,35	6,25	0	43	0	0	0	100	0	0	6,67
En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	13,92	5,88	0	8,33	21,43	13,46	14,81	33,33	4,35	6,25	10,53	41,2	0	0	0	0	100	18,18	11,11

5.- Dedicación a la cultura y otras áreas de actividad

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	78	16	8	12	42	52	26	21	23	15	19	44,9	41	9	14	3	11	33	45
Únicamente cultura	43,6	18,8	37,5	58,3	50	46,15	38,46	47,62	52,17	33,33	36,84	43,4	39,02	55,56	50	0	54,55	100	2,2
Cultura combinada con:	56,4	81,3	62,5	41,7	50	53,85	61,54	52,38	47,83	66,67	63,16	46,1	60,98	44,44	50	100	45,45	0	97,8
* Deporte	20,5	50	0	0	19	21,15	19,23	14,29	17,39	20	31,58	47,8	21,95	22,22	14,29	0	27,27	0	35,6
* Turismo	21,8	43,8	25	0	19	23,08	19,23	28,57	13,04	26,67	21,05	43,9	21,95	0	28,57	33,33	27,27	0	37,8
* Juventud	16,7	25	0	0	21,4	15,38	19,23	19,05	13,04	20	15,79	45	17,07	0	21,43	0	27,27	0	28,9
* Educación	21,8	18,8	0	0	33,3	23,08	19,23	28,57	26,09	20	10,53	43	7,32	33,33	50	33,33	27,27	0	37,8
* Euskera	9	6,3	0	16,7	9,5	9,62	7,69	9,52	13,04	6,67	5,26	43	7,32	0	0	33,33	27,27	0	15,6
* Otros	24,4	37,5	62,5	25	11,9	26,92	19,23	19,05	13,04	20	47,37	48,6	34,15	33,33	0	0	18,18	0	42,2

6.- Educación formal. Nivel académico máximo alcanzado:

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	83	18	8	12	45	54	29	22	23	17	21	45,1	42	9	14	3	11	33	45
Estudios no universitarios (Educación secundaria, bachiller	1,2	0	0	8,33	0	0	3,45	0	0	0	4,76	54	2,38	0	0	0	0	0	2,22
Diplomatura/Grado medio	7,23	22,22	12,5	8,33	0	3,7	13,79	0	4,35	5,88	19,05	55,8	14,29	0	0	0	0	0	13,33
Licenciatura/Grado superior	32,53	38,89	12,5	33,33	33,33	33,33	31,03	27,27	34,78	35,29	33,33	45,7	28,57	33,33	28,57	33,33	45,45	33,33	28,89
Máster/Experto/ o similares	51,81	33,33	50	41,67	62,22	53,7	48,28	68,18	47,83	52,94	38,1	43,1	45,24	66,67	64,29	66,67	45,45	57,58	48,89
Doctorado	7,23	5,56	25	8,33	4,44	9,26	3,45	4,55	13,04	5,88	4,76	44,3	9,52	0	7,14	0	9,09	9,09	6,67

7.- Formación a lo largo de toda la vida (continua). Se han realizado o no cursos en los últimos 5 años en materias específicas de cultura

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	77	16	7	10	44	50	27	21	21	16	19	44,9	37	8	14	3	11	31	41
Sí	79,22	75	100	80	77,27	84	70,37	80,95	80,95	75	78,95	45	81,08	87,5	78,57	100	72,73	74,19	85,37
No	20,78	25	0	20	22,73	16	29,63	19,05	19,05	25	21,05	44,6	18,92	12,5	21,43	0	27,27	25,81	14,63

8. Formación específica en igualdad de género

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	75	16	7	10	42	50	25	22	18	16	19	44,8	37	9	13	2	11	30	41
Sí	45,33	31,25	71,43	40	47,62	48	40	36,36	50	68,75	31,58	44,6	45,95	33,33	38,46	100	54,55	36,67	51,22
No	54,67	68,75	28,57	60	52,38	52	60	63,64	50	31,25	68,42	45	54,05	66,67	61,54	0	45,45	63,33	48,78

9. Formación en competencias digitales

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Conocimientos digitales	76	17	6	10	43	50	26	21	23	14	18	44,5	38	9	14	3	11	33	41
Sí	96,05	88,24	100	100	97,67	94	100	95,24	95,65	100	94,44	44,5	94,74	100	100	100	90,91	93,94	97,56
No	3,95	11,76	0	0	2,33	6	0	4,76	4,35	0	5,56	45,7	5,26	0	0	0	9,09	6,06	2,44

10. Uso de competencias digitales en la actividad laboral

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Competencias digitales	69	14	6	8	41	45	24	19	20	12	18	45	34	8	13	3	11	29	40
Sí	98,55	92,86	100	100	100	97,78	100	100	100	100	94,44	44,9	97,06	100	100	100	100	100	97,5
No	1,45	7,14	0	0	0	2,22	0	0	0	0	5,56	57	2,94	0	0	0	0	0	2,5

11. Conocimiento de idiomas

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Euskera	72	15	6	12	39	46	26	19	20	16	17	44,9	36	8	13	3	11	32	38
Sí	59,72	53,33	83,33	66,67	56,41	69,57	42,31	57,89	65	62,5	52,94	44,1	72,22	37,5	46,15	33,33	63,64	56,25	63,16
No	40,28	46,67	16,67	33,33	43,59	30,43	57,69	42,11	35	37,5	47,06	46,1	27,78	62,5	53,85	66,67	36,36	43,75	36,84
Inglés	73	14	7	10	42	49	24	21	21	15	16	44,3	34	9	14	3	11	31	39
Sí	86,3	64,29	100	80	92,86	85,71	87,5	95,24	100	86,67	56,25	42,9	85,29	88,89	100	100	63,64	90,32	82,05
No	13,7	35,71	0	20	7,14	14,29	12,5	4,76	0	13,33	43,75	52,7	14,71	11,11	0	0	36,36	9,68	17,95
Francés	68	14	6	7	41	44	24	20	19	13	16	44,5	31	8	14	3	11	28	38
Sí	58,82	57,14	66,67	57,14	58,54	61,36	54,17	60	52,63	38,46	81,25	46,1	61,29	50	64,29	66,67	45,45	42,86	71,05
No	41,18	42,86	33,33	42,86	41,46	38,64	45,83	40	47,37	61,54	18,75	42,1	38,71	50	35,71	33,33	54,55	57,14	28,95
Otro idioma	48	8	1	6	33	30	18	17	11	12	8	43,2	17	7	11	2	10	23	23
Sí	27,08	0	0	16,67	36,36	26,67	27,78	35,29	36,36	25	0	40,5	17,65	0	63,64	100	10	26,09	30,43
No	72,92	100	100	83,33	63,64	73,33	72,22	64,71	63,64	75	100	44,2	82,35	100	36,36	0	90	73,91	69,57

12. Uso de idiomas en el ejercicio de la actividad laboral

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Euskera	68	14	6	12	36	44	24	16	21	15	16	44,9	36	7	11	2	11	30	36
Sí	52,94	50	50	58,33	52,78	59,09	41,67	50	61,9	53,33	43,75	43,9	63,89	14,29	36,36	50	63,64	60	47,22
No	47,06	50	50	41,67	47,22	40,91	58,33	50	38,1	46,67	56,25	46,1	36,11	85,71	63,64	50	36,36	40	52,78
Inglés	64	11	4	9	40	41	23	20	18	11	15	44,2	26	8	14	3	11	29	32
Sí	34,38	9,09	0	11,11	50	29,27	43,48	40	38,89	36,36	20	42,5	15,38	50	64,29	100	0	34,48	31,25
No	65,63	90,91	100	88,89	50	70,73	56,52	60	61,11	63,64	80	45,1	84,62	50	35,71	0	100	65,52	68,75
Francés	56	11	4	7	34	34	22	16	16	10	14	44,5	24	7	11	2	11	25	29
Sí	10,71	9,09	0	14,29	11,76	5,88	18,18	6,25	18,75	10	7,14	46,2	8,33	0	18,18	100	0	8	13,79
No	89,29	90,91	100	85,71	88,24	94,12	81,82	93,75	81,25	90	92,86	44,3	91,67	100	81,82	0	100	92	86,21
Otro idioma	44	9	1	6	28	26	18	15	11	9	9	43,5	18	6	8	2	10	21	22
Sí	11,36	0	0	16,67	14,29	11,54	11,11	13,33	18,18	11,11	0	41,4	5,56	0	37,5	50	0	4,76	18,18
No	88,64	100	100	83,33	85,71	88,46	88,89	86,67	81,82	88,89	100	43,8	94,44	100	62,5	50	100	95,24	81,82

13. Titulación oficial en idiomas

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Euskera	67	15	6	10	36	42	25	17	20	14	16	44,8	35	8	11	2	11	31	35
Sí	43,28	46,67	66,67	70	30,56	54,76	24	23,53	55	50	43,75	45,3	60	0	36,36	50	27,27	35,48	48,57
Inglés	68	13	7	9	39	45	23	20	19	14	15	44,3	32	9	12	3	11	30	36
Sí	48,53	15,38	85,71	77,78	46,15	55,56	34,78	60	52,63	50	26,67	42,4	53,13	66,67	41,67	100	18,18	56,67	44,44
Francés	53	11	4	6	32	31	22	16	15	9	13	44,4	23	8	9	2	11	22	30
Sí	18,87	9,09	0	16,67	25	22,58	13,64	18,75	33,33	11,11	7,69	42,4	17,39	25	22,22	100	0	9,09	26,67
Otro	45	9	1	7	28	26	19	16	10	10	9	43,5	16	6	11	3	9	21	23
Sí	8,89	0	0	28,57	7,14	11,54	5,26	12,5	10	10	0	41	0	0	18,18	66,67	0	4,76	13,04

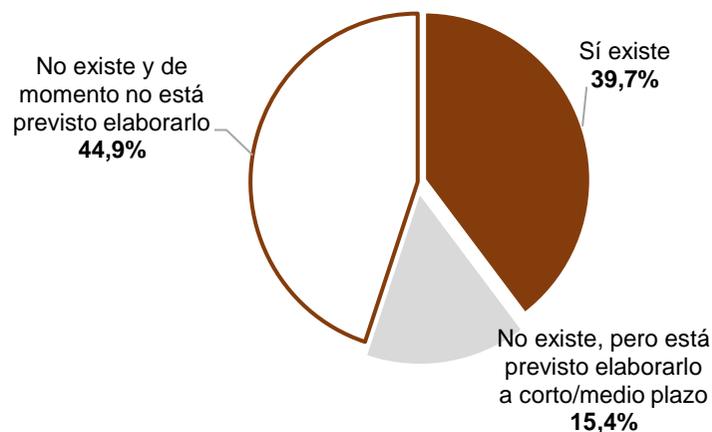
5.- TERRITORIO Y REDES DE TRABAJO

5.1.- Conexión de la gestión cultural con las estrategias territoriales

La gestión cultural en el contexto estratégico territorial

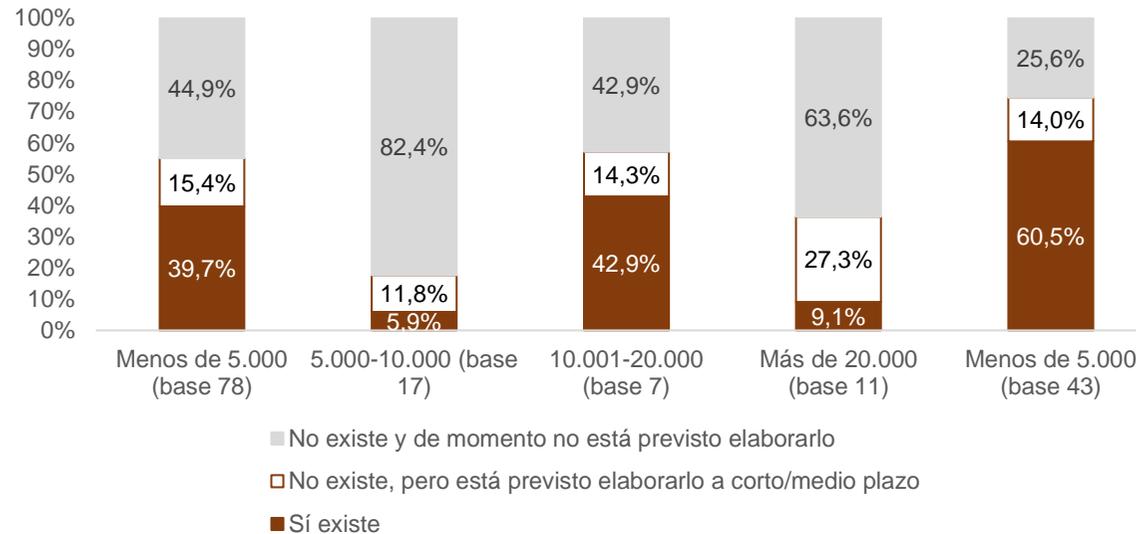
En el 40% de los casos analizados, las actividades culturales se desarrollan en marcos estratégicos vigentes más amplios como pueden ser planes estratégicos territoriales, planes de cultura o similares que los contextualizan y orientan. En un 15% adicional se prevé que los municipios elaboren estos planes a corto o medio plazo. Los municipios de más de 20.000 habitantes (61%) y aquellos entre 5.000 y 10.000 (43%), son los que en mayor medida trabajan la cultura desde estos marcos estratégicos más globales.

Existencia o no de marcos estratégicos en los que se desarrolla la gestión cultural



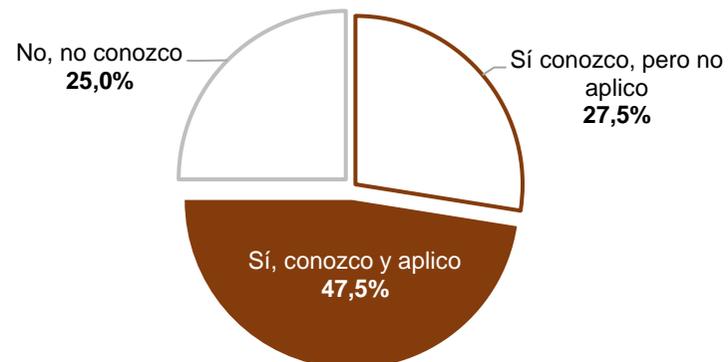
Señalar, no obstante, que el 45% de las y los participantes apunta que las actividades que desarrollan no se insertan en ningún plan estratégico ni de momento está previsto elaborarlo. Este porcentaje asciende hasta el 82% en los municipios de menos de 5.000 habitantes.

Existencia o no de marcos estratégicos en los que se desarrolla la gestión cultural, por dimensión municipal (% vertical)

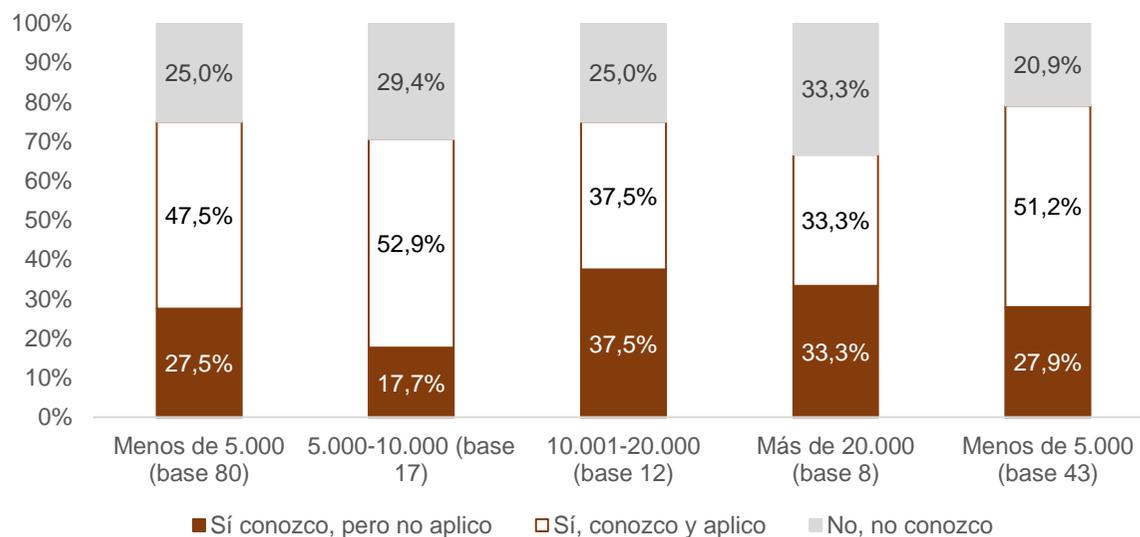


En torno a 5 de cada 10 profesionales conocen y aplican en su actividad estrategias municipales y/o territoriales que se están desarrollando en otros sectores como por ejemplo planes de comercio, turismo, educación, innovación, etc. Esta hibridación se lleva a cabo principalmente en los municipios de menor dimensión (menos de 5.000 habitantes) y en los más grandes.

Se conocen o aplican otras estrategias municipales/territoriales en la actividad (planes de comercio, turismo...)



Se conocen o aplican otras estrategias municipales/territoriales en la actividad: planes de comercio, turismo, de educación, de innovación, etc. por tamaño municipal (% vertical)

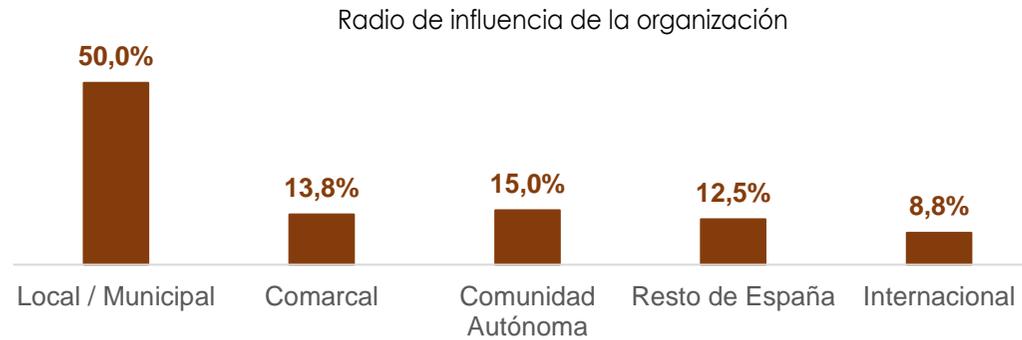


El radio de influencia local, el más habitual

El 50% del colectivo desarrolla su actividad en una organización con un radio de influencia local y el 14% comarcal. Hay que tener en cuenta que han participado en la consulta 38 personas (46%) que desarrollan su labor cultural en municipios de menos de 20.000 habitantes y sobre todo del sector público.

También han participado organizaciones que extienden este radio de acción a otras CCAA (15%), al resto de España (12,5%) o en el ámbito internacional (9%). En estos casos se trata sobre todo de personas que se localizan en municipios de mayor dimensión (más de 20.000 habitantes), empresas privadas o del Tercer Sector.

La actividad de carácter internacional cobra especial relevancia entre las personas que trabajan en organizaciones del ámbito público-privado (36%) o en entidades privadas (11%).



Radio de influencia de la organización por ámbito en el que se trabaja (% vertical)

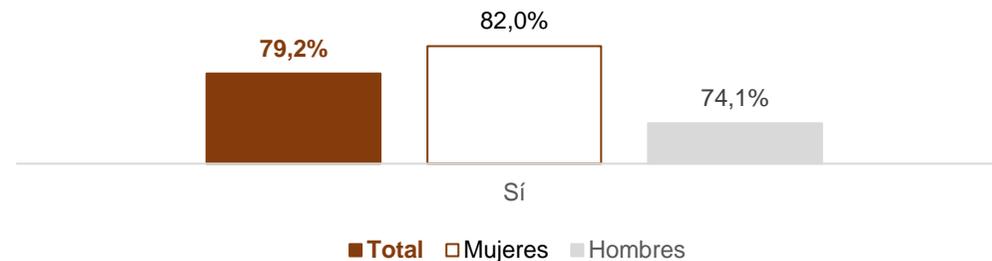
Radio de influencia de la organización en la que trabajas	Público (base 42)	Privado (base 9)	Público-privado (base 14)	Tercer sector (base 3)	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta (base 11)
Local / Municipal	69,1%	0,0%	14,3%	0,0%	81,8%
Comarcal	21,4%	0,0%	7,1%	0,0%	9,1%
Comunidad Autónoma	7,1%	55,6%	14,3%	66,7%	0,0%
Resto de España	0,0%	33,3%	28,6%	33,3%	9,1%
Internacional	2,4%	11,1%	35,7%	0,0%	0,0%

5.2.- Pertenencia a asociaciones o federaciones del ámbito cultural

El asociacionismo, un punto fuerte para fortalecer la gestión cultural

La mayoría de participantes en la consulta pertenece a alguna asociación o federación de profesionales de la cultura específicamente o, en algunos casos, que trabajan en temáticas afines y/o complementarias. Las personas que trabajan en el ámbito público (93%) y aquellas que lo hacen en el público desde el privado (gestión indirecta) (73%) son las más activas en este capítulo. Hay un mayor asociacionismo entre las mujeres (8% puntos porcentuales de diferencia) y se advierte una tendencia clara: a mayor edad las personas están más vinculadas con estos foros profesionales.

Personas que pertenecen a una asociación, federación, etc. cultural o complementaria





Amplia presencia de KUNA entre las asociaciones citadas

Casi tres de cada cuatro participantes pertenecen a alguna asociación profesional del ámbito cultural, siendo el 97% de ellas miembros de la Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra KUNA. Este porcentaje se sitúa en el 71% si se toma como referencia el número total de respuestas recogidas en la encuesta (base: 83).

Pertenece a alguna asociación profesional	Valores absolutos	Porcentaje
Sí	61	73%
No	16	19%
NS/NC	6	7%
Total	83	100%

Interesante incorporar a los resultados el mapa de interacciones que las y los profesionales de la gestión cultural de Navarra presentan con asociaciones no solo de Navarra sino de otras Comunidades Autónomas, resto del Estado y en el plano internacional, y que están dedicadas a la profesión desde múltiples ópticas, generales o específicas, así por ejemplo patrimonio, música, teatro, danza, circo, museos, audiovisuales, cine, etc.; o complementarias a esta labor (innovación, turismo, euskera, cooperación al desarrollo, etc.).

Asociación/Federación más habitual entre las y los participantes

- Nafarroako Kultur Kudeaketaren Profesionalen Elkartea
 - *Federación Estatal de Asociaciones de Profesionales de la Gestión Cultural*
 - Red de Teatros de Navarra/ Nafarroako Antzoki Sarean
 - Mugacu fest
 - Festival de circo de Navarra 'Más difícil todavía'
 - Titirired
 - Musikari- Asociaciones de profesionales de la música de Euskal-Herria
 - Napar- Asociación de Productoras y Profesionales del Audiovisual en Navarra
 - Clavna- Clúster Audiovisual de Navarra
 - ONDAREZAIN
 - Ribera en danza
 - Teatro Gayarre
 - Uharteko udaleko mahai teknikoan
 - Spain Film Commission
 - Cluster Audiovisual de Navarra
 - Butaca 3 Besaulkia
 - Con otros municipios de la zona para elaborar programaciones culturales conjuntas
-
- Sistema Navarro de Innovación - SINAI
 - Mesa Navarra de Turismo MICE
 - Mesa Navarra de Turismo Cinematográfico
 - Escuela de Ciudadanía de Villava Patronato
 - Fundación Caja Navarra
 - Eusko Ikaskuntza
 - REAS. Economía Social (Navarra) Asoc. Fundaciones de Navarra
 - Asociación de Juventud
 - Mancomunidad de Servicios sociales zona de Allo

Otras entidades fuera de Navarra

- IAC (Instituto de Arte Contemporáneo)
- GEMA (Asociación de Grupos Españoles de Música Antigua)
- AGETEC. Asociación de Gestores y Técnicos Culturales de la Comunidad de Madrid
- Red Nacional de Museos de Ciencia y Planetarios
- Asociación de Músicos Profesionales de España (A.M.P.E.)
- Red Española de Teatros y Auditorios
- Con diversos Festivales de Cine
- Red de ciclos de AAEE

- Asociación de Palacios de Congresos de España
- ICCA-International Congress and Convention Association
- Cooperación al desarrollo ONG Solidarios con Alma

5.3.- Información adicional sobre territorio y redes de trabajo

1.- Existencia de plan estratégico, plan de cultura o similar bajo cuyo marco se desarrolla la actividad del área

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	78	17	7	11	43	50	28	21	22	15	20	45,1	40	9	14	3	11	32	44
Sí existe	39,74	5,88	42,86	9,09	60,47	40	39,29	47,62	45,45	40	25	43,5	22,5	77,78	57,14	66,67	45,45	40,63	40,91
No existe, pero está previsto elaborarlo a corto/medio plazo	15,38	11,76	14,29	27,27	13,95	14	17,86	19,05	18,18	13,33	10	43,5	12,5	11,11	14,29	33,33	18,18	18,75	11,36
No existe y de momento no está previsto elaborarlo	44,87	82,35	42,86	63,64	25,58	46	42,86	33,33	36,36	46,67	65	47,1	65	11,11	28,57	0	36,36	40,63	47,73

2. Se conocen/aplican otras estrategias: planes de comercio. turismo. de educación. de innovación. etc.

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	80	17	8	12	43	52	28	21	23	16	20	45,1	42	9	14	3	11	33	45
Sí conozco, pero no aplico	27,5	17,65	37,5	33,33	27,91	25	32,14	23,81	13,04	12,5	60	48,9	26,19	22,22	21,43	0	45,45	33,33	22,22
Sí, conozco y aplico	47,5	52,94	37,5	33,33	51,16	42,31	57,14	57,14	56,52	50	25	43	47,62	33,33	57,14	100	36,36	33,33	57,78
No, no conozco	25	29,41	25	33,33	20,93	32,69	10,71	19,05	30,43	37,5	15	44,9	26,19	44,44	21,43	0	18,18	33,33	20

3. Radio de influencia de la organización en la que se trabaja

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	80	17	8	12	43	52	28	21	23	16	20	45,1	42	9	14	3	11	33	45
Local / Municipal	50	76,47	75	58,33	32,56	51,92	46,43	42,86	52,17	37,5	65	45,8	69,05	0	14,29	0	81,82	51,52	48,89
Comarcal	13,75	17,65	25	25	6,98	13,46	14,29	9,52	4,35	18,75	25	50,1	21,43	0	7,14	0	9,09	12,12	15,56
Comunidad Autónoma	15	0	0	16,67	23,26	15,38	14,29	14,29	17,39	31,25	0	41,6	7,14	55,56	14,29	66,67	0	18,18	13,33
Resto de España	12,5	0	0	0	23,26	13,46	10,71	14,29	17,39	12,5	5	43,4	0	33,33	28,57	33,33	9,09	9,09	13,33
Internacional	8,75	5,88	0	0	13,95	5,77	14,29	19,05	8,7	0	5	41,9	2,38	11,11	35,71	0	0	9,09	8,89

4.- Asociacionismo de las y los profesionales de la gestión cultural

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	77	17	6	12	42	50	27	19	23	16	19	45,2	40	9	13	3	11	32	43
Sí	79,22	94,12	100	100	64,29	82	74,07	68,42	73,91	81,25	94,74	46,2	92,5	55,56	69,23	33,33	72,73	75	81,4
No	20,78	5,88	0	0	35,71	18	25,93	31,58	26,09	18,75	5,26	41,1	7,5	44,44	30,77	66,67	27,27	25	18,6

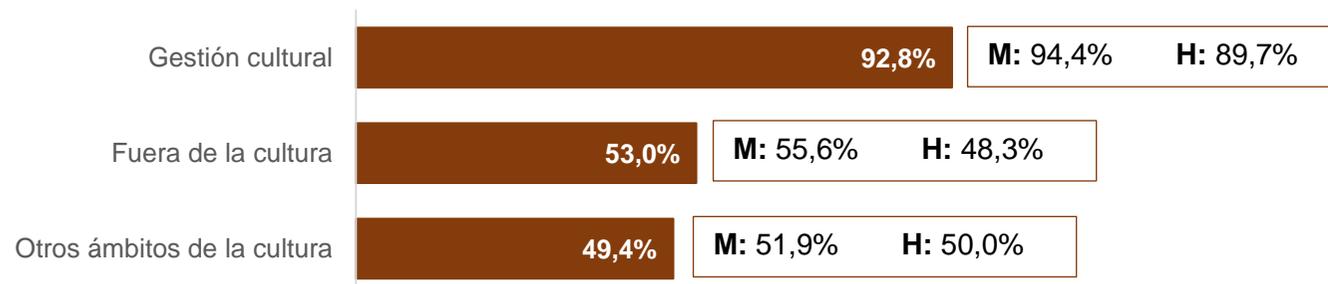
6.- CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DEL EMPLEO

6.1.- Análisis de la experiencia profesional

Sólido itinerario profesional en torno a la gestión cultural y la cultura en general

La experiencia en la actividad específica de gestión cultural es la más habitual entre las y los profesionales de Navarra, si bien también aparecen en los recorridos laborales otros ámbitos de la cultura (49%) incluso fuera del entorno cultural (53%).

Ámbitos de experiencia profesional por sexo (selección múltiple)

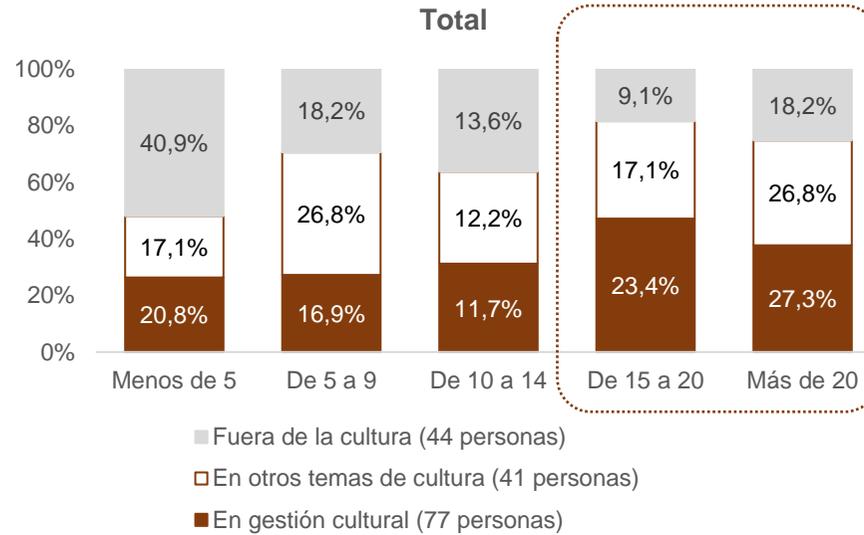


Fuera de la cultura se ha trabajado en sectores muy heterogéneos, así por ejemplo: educación/docencia; actividades de comunicación (gestión de eventos, congresos, periodismo, marketing); consultoría en el Tercer Sector, cooperación, economía social, movimiento asociativo, inmigración; deporte, juventud, ocio, tiempo libre; turismo, hostelería; industria; ingeniería; administración, contabilidad, secretariado.... Atendiendo a los años de experiencia laboral, las personas que han participado en la investigación promovida por Kuna muestran un itinerario muy consolidado en la cultura: el 50% de las y los gestores culturales tienen más de 15 años de recorrido en gestión cultural, y un 44% en otros temas de cultura. Actualmente el 99% se encuentra en activo, el 1% en desempleo.

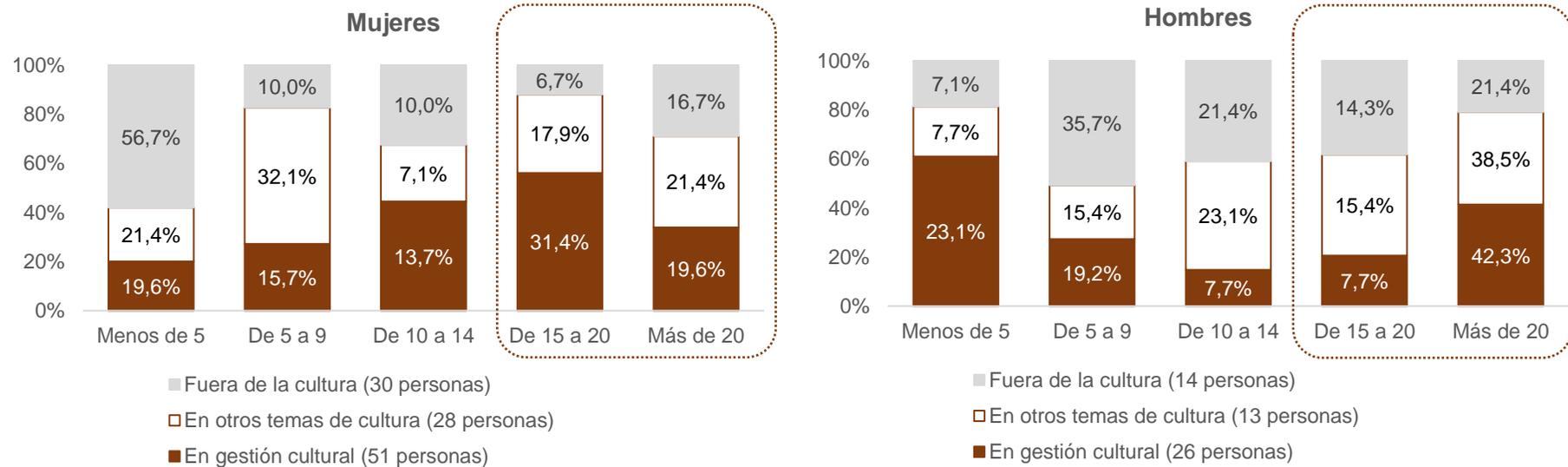
Comparativa estudio perfil gestores/as en Cataluña: el 31% de los hombres tienen menos de 9 años de experiencia y el 69% más de 10 años. En el caso de las mujeres, el 56% tiene menos de 9 años y el 44% alcanza los 44 años.

Comparativa estudio perfil gestores/as Observatorio Atalaya: El 40% de las y los gestores tiene más de 20 años de experiencia, y una cuarta parte entre 15 y 20 años.

Años de experiencia en cultura y en otros temas (% vertical)



Años de experiencia en cultura y en otros temas por sexo (% vertical)



6.2.- Acceso al empleo

Las oposiciones y las ofertas de empleo, las vías principales para el acceso laboral

La vía principal de acceso al empleo es la oposición o las bolsas de trabajo, principalmente entre las mujeres (50%), y en mucha menor medida entre los hombres (20%). Hay que tener en cuenta que este predominio se asocia a que en la investigación han participado un mayor número de profesionales que trabajan en la administración pública. Entre los hombres, la opción más extendida es el proceso de selección en respuesta a una determinada oferta de empleo. El autoempleo/emprendizaje es más habitual entre los hombres que en las mujeres, con más de diez puntos porcentuales de diferencia.



Vías de acceso al empleo por ámbito de trabajo (% vertical)

Acceso al empleo	Público	Privado	Público-privado	Tercer Sector	Gestión indirecta (público)
Autoempleo/Empleo	--	11,1%	30,8%	66,7%	18,2%
Autocandidatura	--	--	7,7%	--	9,1%
Proceso de selección en respuesta a oferta de empleo	19,5%	66,7%	38,5%	33,3%	63,6%
Oposición/Bolsa de trabajo	78,1%	--	7,7%	--	--
Prácticas después de estudios	2,4%	11,1%	15,4%	--	--
Otras vías	--	11,1%	--	--	9,1%

Quienes disponen de un contrato por cuenta ajena en el sector privado han accedido mayoritariamente al empleo a través de un proceso de selección; las y los trabajadores autónomos han accedido por emprendizaje; y las y los empleados públicos lo han hecho a través de oposiciones o bolsas de trabajo.

Vías de acceso al empleo por tipo de contrato (% vertical)

Acceso al empleo	Cuenta ajena indefinido	Cuenta ajena temporal	Cuenta propia/Freelance	Funcionariado fijo	Funcionariado temporal (interino/eventual)	Laboral fijo sector público	Laboral temporal sector público
Autoempleo/Emprendizaje	4,0%	--	100,0%	--	--	--	--
Autocandidatura	8,0%	--	--	--	--	--	--
Proceso de selección en respuesta a oferta de empleo	68,0%	75,0%	--	5,9%	12,5%	37,5%	28,6%
Oposición/Bolsa de trabajo	4,0%	--	--	94,1%	75%	62,5%	71,4%
Prácticas después de estudios	8,0%	25%	--	--	12,5%	--	--
Otras vías (contactos,...)	8,0%	--	--	--	--	--	--

En línea con lo señalado precedentemente, el mayor número de participantes en la investigación trabaja en el sector público, principalmente las mujeres (casi 12 puntos porcentuales de diferencia). La empresa privada o el trabajo autónomo, por el contrario, tiene una centralidad superior entre los hombres (veinte puntos porcentuales de diferencia).

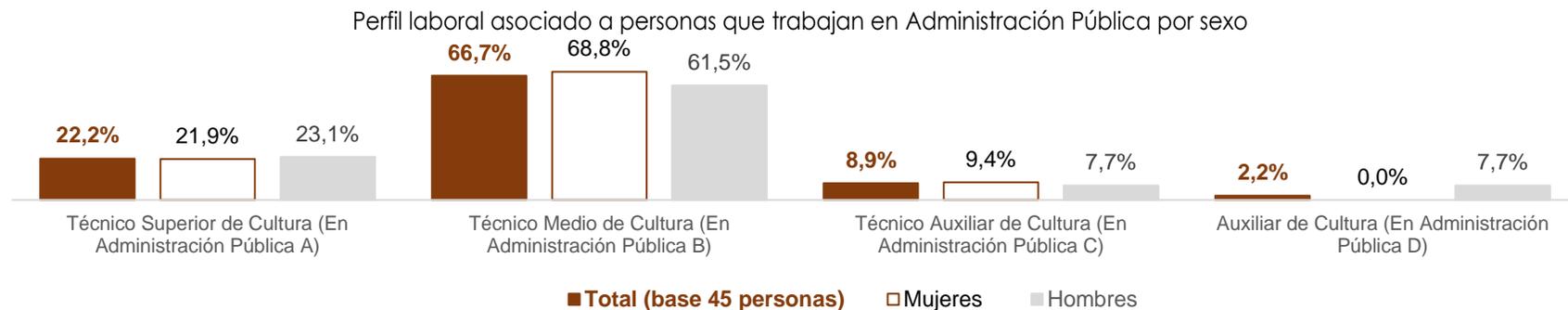
Entidad jurídica de la organización en la que se trabaja por sexo



6.3.- Perfil laboral

El perfil de Técnica/o medio destaca entre las personas que desarrollan su actividad en la Administración Pública

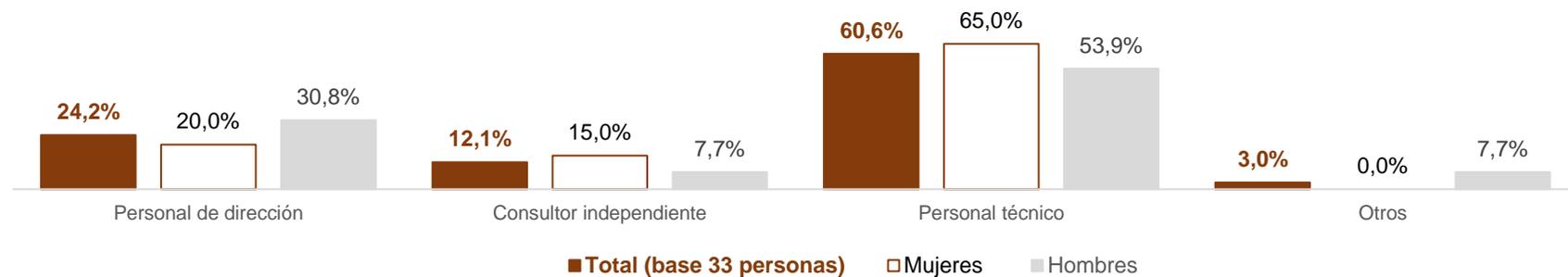
Entre las personas que trabajan en el sector público el 67% presenta el perfil laboral de Técnica/o Medio (B), con una mayor presencia entre las mujeres (69%) que entre los hombres (62%). Por orden de representatividad (22%), encontramos a profesionales de la gestión cultural de nivel A, con una muy ligera mayor presencia entre los hombres. Los auxiliares de cultura solo se han identificado entre los hombres.



Las personas que trabajan fuera del sector público se localizan sobre todo en municipios de más de 20.000 habitantes

Entre estos profesionales, el perfil laboral más común es el de personal técnico (sobre todo entre las mujeres). También en este caso los hombres se ubican en mayor medida en los puestos de dirección (11 puntos porcentuales de diferencia). En la consultoría independiente, en cuya actividad se combina la dedicación a la cultura con otras áreas como juventud o deporte, las mujeres tienen una mayor presencia (15%) que los hombres (8%).

Perfil laboral asociado a personas que trabajan en otras opciones diferentes a la Administración Pública



Los equipamientos polivalentes, los espacios en los mayoritariamente se ubican las y los profesionales de la gestión

Concretamente, en torno a 6 de cada 10 participantes en la consulta están desarrollando su actividad en centros cívicos, casas de cultura o equipamientos similares. Este tipo de organización es más común entre las personas que trabajan en municipios de menos de 5.000 habitantes, entre las mujeres, en personas mayores de 50 años, y en aquellas del sector público.

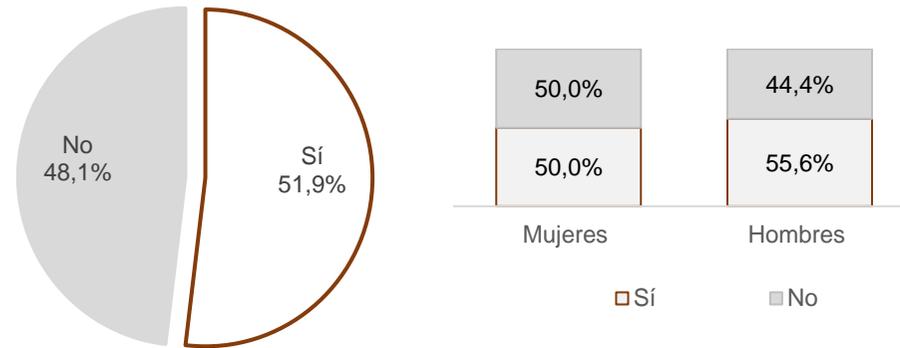
Por orden de importancia, un grupo destacado de profesionales (27%) ejercita su labor en los servicios centrales de una organización pública, como puede ser el área de cultura municipal. Esta realidad es más común entre las gestoras.

Aunque con una menor representación cuantitativa, poner en valor al colectivo que desarrolla su actividad en redes de intercambio y centros de creación artística (fábricas de las artes, asociaciones, federaciones de artistas, etc.), más común en este caso entre los hombres, así como a las personas que trabajan en centros de investigación/formación.



Por otro lado, señalar que los hombres tienen en mayor medida personal a su cargo para el desarrollo de sus actividades de gestión (en consonancia con que hay más hombres en el área de dirección).

Se tiene o no personal a su cargo, total y por sexo



Artes escénicas, música y cultura comunitaria, subsectores clave en la labor de gestión cultural

La gestión cultural muestra la amplitud y diversidad de actividades que se llevan a cabo y subsectores que integra. En este sentido, subrayar que todas las personas que han participado en la investigación han mostrado la heterogeneidad de actividades que realizan en sus puestos de trabajo al seleccionar muchos de los subsectores presentados.

Las artes escénicas componen la actividad más frecuente analizando el subsector desde cualquier punto de vista:

- Lo integran en su actividad 6 de cada 10 profesionales.
- Sobre todo, la desarrollan las personas que trabajan en municipios de 10.001 a 20.000 habitantes (92%) y en los de menos de 5.000 (82,4%).
- Es la actividad más representativa en quienes trabajan en el sector público (76%), el Tercer Sector (67%) o el privado (56%).
- Asimismo, en todos los intervalos de edad de 40 a 50 años y más.

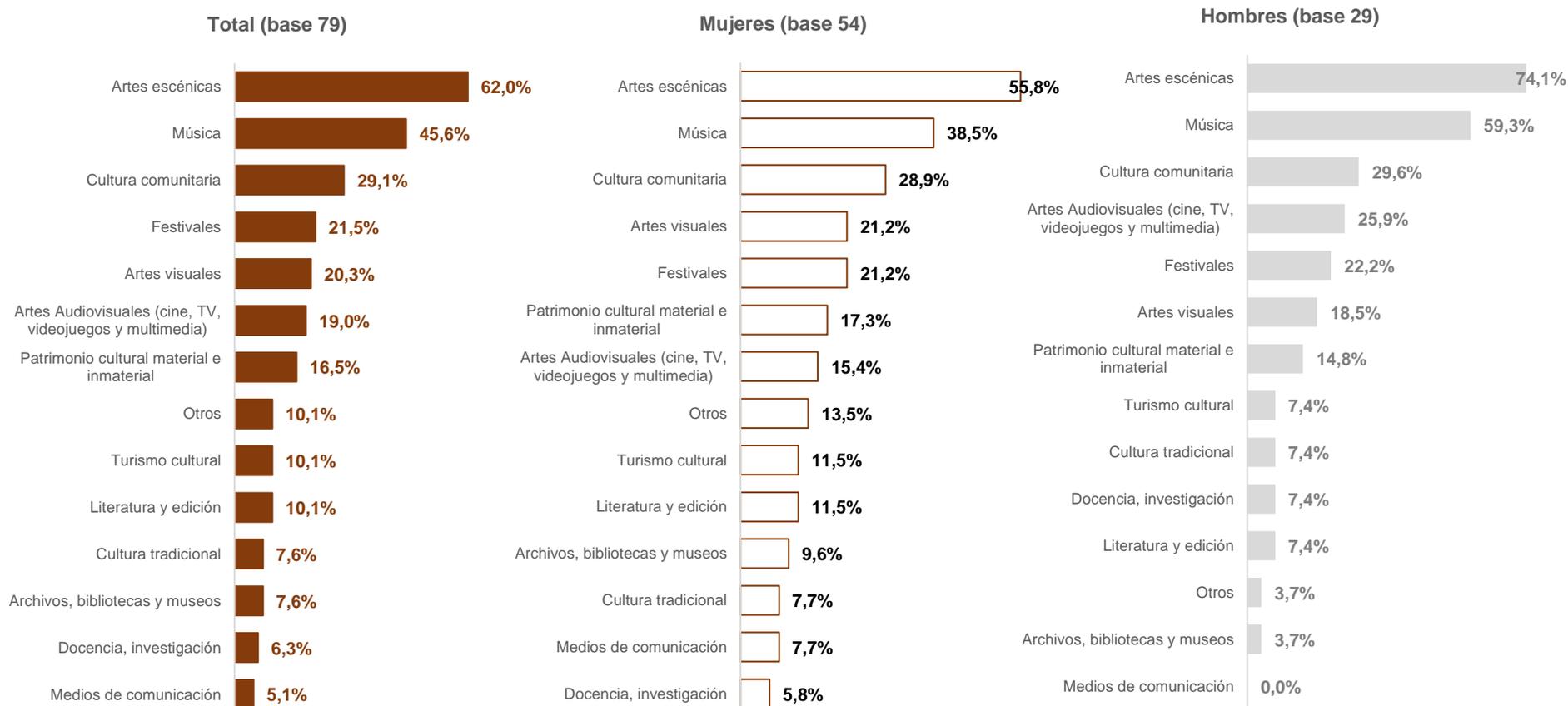
Se combina el trabajo de las artes escénicas con la música, a la que se dedica el 46% de profesionales que gestionan la cultura. Muy presente en los municipios más pequeños (53%); entre los hombres (59%), las personas de 50 años y más (63%), y las que trabajan en el sector público (52%).

En cuanto a la cultura comunitaria, es la tercera opción más seleccionada (29%) en la investigación. Principalmente se ha señalado en los municipios de 10.001 a 20.000 habitantes, las personas de 50 años y más, y las que trabajan en el sector público desde el privado (55%).

Las artes visuales y los festivales son, asimismo, actividades muy frecuentemente realizadas en el marco de la gestión cultural.

Comparativa investigación perfiles Observatorio Atalaya (2019): El 57% de las personas encuestadas desarrollan principalmente su labor como gestor o gestora cultural en el ámbito de las artes escénicas, y el 38% en el ámbito del patrimonio.

Subsectores culturales en los que se desarrolla principalmente la labor por sexo (respuesta múltiple)



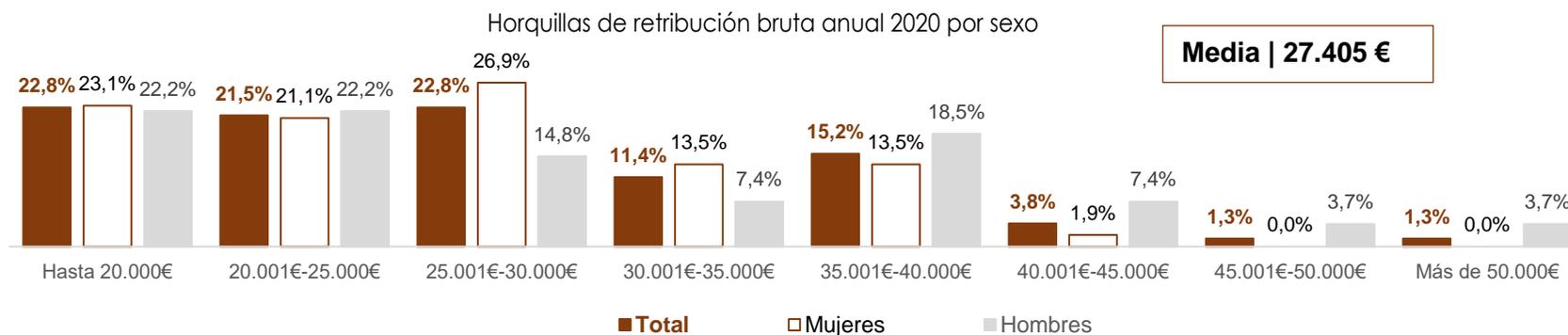
Entre las denominaciones más habituales para la profesión se encuentran sobre todo la de Técnica/o de cultura (asociada muchas veces a deporte, sociocomunitaria...); Coordinador/a cultural; Gestor/a cultural; Mediador/a cultural; Dinamizadora de cultura; Programador/a cultural; Consultora internacional de estrategia cultural; Emprendedor/a cultural; Técnica/ de comunicación... así como otras opciones más generalistas como Director/a ejecutivo, Director/a de proyectos...

6.4.- Condiciones de trabajo y calidad en el empleo

La retribución bruta anual más habitual entre profesionales de la gestión cultural se sitúa entre los 20.000 y 30.000 euros

Concretamente el 23% se sitúa en el tramo de 25.001 a 30.000 euros, y un 22% adicional en un nivel inferior, es decir, de 20.001 a 25.000 euros. Los salarios más bajos (hasta 20.000 euros) se localizan sobre todo en personas que trabajan en municipios de más de 20.000 habitantes, en aquellas de menos edad (menos de 40 años) y las que pertenecen al Tercer Sector.

A grandes rasgos y de forma general, apuntar que se advierten diferencias significativas entre las retribuciones que perciben mujeres y hombres. Así, por ejemplo, en el tramo de retribución más alto (+ 40.000 euros) se localiza cerca del 15% de los gestores, porcentaje que no alcanza al 2% de las mujeres. Y si se analiza un nivel salarial aún más elevado (por encima de los 45.000 euros) no encontramos a ninguna mujer, pero sí al 7,4% de los hombres. Sin obviar posibles desigualdades salariales, pueden ser varios los factores que afectarían a estas diferencias y que podrían asociarse a la edad de las personas participantes, que en el caso de los hombres es mayor que el de las mujeres (el 41,4% de los hombres tiene más de 50 años, 16,7% en las mujeres); al mayor número de hombres en niveles A de la administración pública, o en personal de dirección en el sector privado.



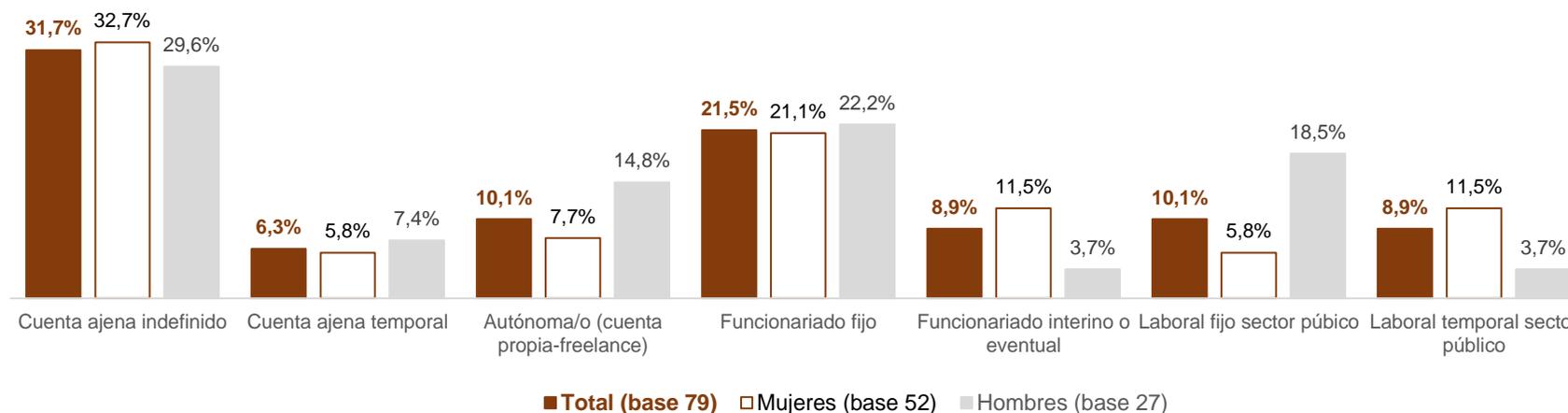
El salario bruto medio anual por persona trabajadora en Navarra fue de 27.493,93 euros en el año 2019. La ganancia media anual femenina fue de 23.728,86 euros, que supuso un 77,6% de la masculina (30.564,90 €),

Los contratos por cuenta ajena indefinidos y el funcionario fijo, los tipos de contrato más habituales

Cerca del 32% de las personas participantes tiene contratos por cuenta ajena de carácter indefinido, tipo algo más habitual entre las mujeres (33%) que entre los gestores (30%). Este contrato está mayoritariamente presente en los municipios de más de 20.000 habitantes (52%) y entre las personas de menos de 40 años (48%). Asimismo, entre las personas que desarrollan su actividad en el sector privado (78%) y en el sector público desde el privado mediante gestión indirecta (73%).

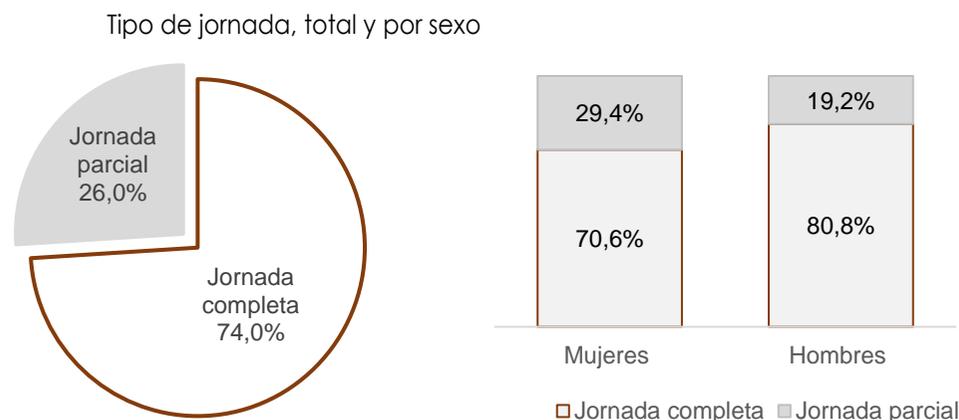
Específicamente entre el personal del sector público, la opción más generalizada es el funcionariado fijo (41%). Si bien en un 19% se trata de laborales fijos, laborales temporales (17%) y funcionariado interino o eventual (17%). Las personas autónomas (cuenta propia/freelance) sobre todo se distribuyen en el Tercer Sector y en la actividad público-privada.

Tipo de contrato por sexo



Aproximadamente el 75% de participantes trabaja a jornada completa.

La jornada completa se observa principalmente entre las personas que trabajan en el sector público, en los municipios de menor dimensión (en todos los tramos por debajo de 20.000 habitantes), y entre las personas de más de 50 años (95%). Por su parte, la jornada parcial es más habitual entre las personas que trabajan en municipios de más de 20.000 habitantes, entre las mujeres (10 puntos porcentuales de diferencia en relación a los hombres), entre las personas de menos de 40 años, y en aquellas que trabajan en el sector privado (67%).

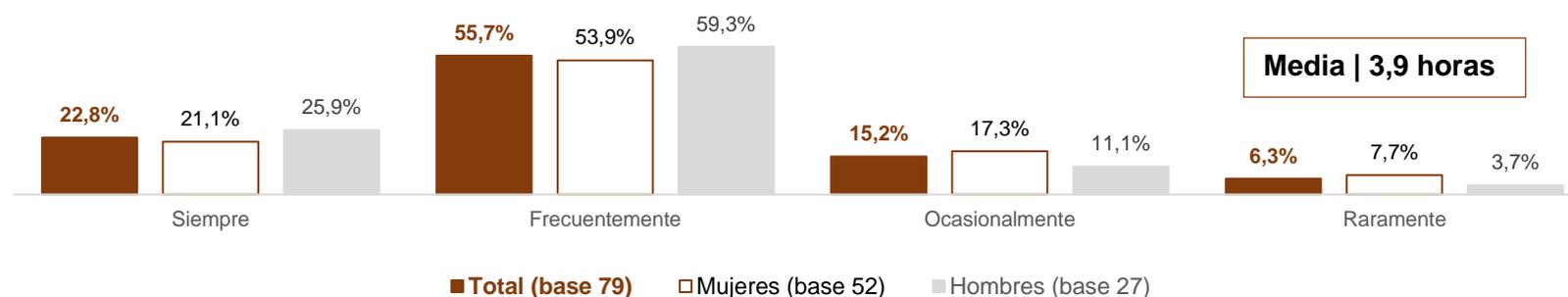


La dedicación semanal a la actividad es de 34,7 horas de media, cuatro horas de diferencia entre las horas de trabajo de las mujeres (33,1) y las de los hombres (37,4)

Mayoritariamente se dedican tiempos de trabajo adicionales más allá del horario establecido o el número de horas estipulado, siempre o de forma frecuente (78,5%). La edad es un factor influyente a la hora de trabajar horas extras: a más edad, se dedican más horas adicionales. Así, por ejemplo, casi el 90% de las personas de más de 50 años siempre o frecuentemente realizan horas extras, porcentaje que desciende hasta el 66,7% entre las menores de 40 años.

Tanto hombres como mujeres dedican a la vida profesional un mayor número de horas de las estipuladas, siempre o de manera frecuente (79%). La dedicación extra a la actividad laboral es 10 puntos porcentuales mayor entre los hombres. Se observa que estos tiempos de trabajo adicionales se dan en mayor medida en los municipios de menos de 20.000 habitantes que en los mayores de esa dimensión. En el Tercer Sector y en el sector público se dedican un mayor número de horas de trabajo extras.

Dedicación de horas de trabajo más allá del horario o número de horas estipulado por sexo



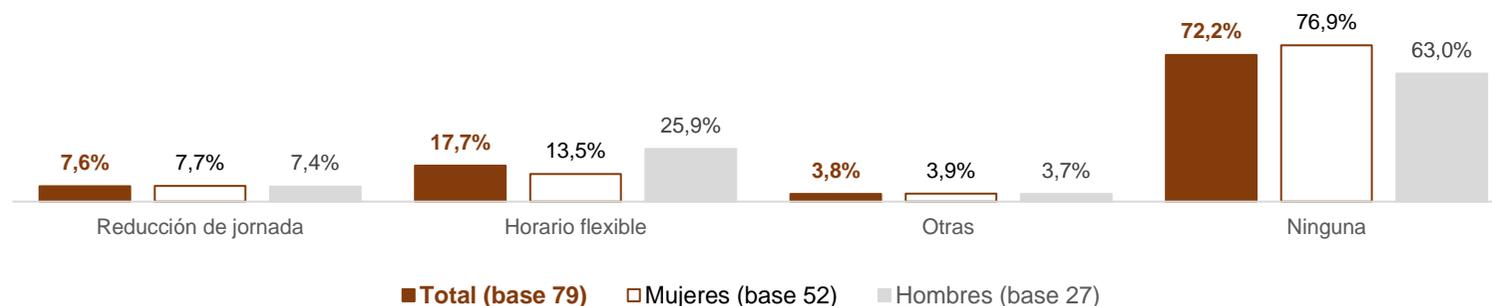
En torno a 3 de cada 10 profesionales de la gestión cultural están acogidos a medidas de conciliación

De las personas que se acogen a medidas para conciliar su vida personal, familiar y profesional, las más solicitadas son el horario flexible (17,7%) y la reducción de jornada (7,6%).

Señalar que el horario flexible, medida que no presenta un impacto directo sobre el salario, tiene porcentualmente una mayor acogida entre los hombres (26%) que entre las mujeres (13,5%). La reducción de jornada se da prácticamente de forma similar en ambos sexos. Otras medidas a las que muy puntualmente y de forma minoritaria también se han acogido otras personas, como el mes de permiso sin sueldo y la jornada mixta presencial/teletrabajo² han sido utilizadas por las mujeres. El contrato de relevo, se ha utilizado en una única ocasión (hombre).

² El teletrabajo es una modalidad de trabajo que ha sido frecuentemente asociada a las medidas de conciliación debido a que, al evitar los desplazamientos y poderse elegir en muchos casos el lugar desde el que trabajar, aumenta la disponibilidad por las y los trabajadores para otros ámbitos (personal o familiar).

Medidas de conciliación familiar o personal a las que se han acogido por sexo



Desde la situación generada por la Covid 19, la mitad de las organizaciones en las que trabajan las y los profesionales de la gestión cultural de Navarra ofrecen la posibilidad de teletrabajar, aunque es preciso señalar que esta opción existía ya en algunas de estas entidades (18%) con anterioridad a la pandemia. En sentido contrario, en más del 30% de los casos no se facilita esta flexibilidad espacial o no procede por la tipología de actividad desarrollada. De las personas que pueden utilizar el teletrabajo como forma de flexibilidad espacial del trabajo, el 44% lo hace de forma ocasional y en torno al 26% de forma frecuente.

Un 12% de las personas que han participado en la investigación están acogidas a un ERTE (a fecha marzo-mayo 2021)

Los ERTE afectan más y de forma significativa a las mujeres que a los hombres, en los municipios de mayor dimensión, a quienes trabajan en el sector privado y a las personas de menor tramo de edad analizado (menos de 40 años).

Un 4% de participantes ha estado acogido en 2020 a un ERTE pero ya no lo está. Apuntar en todo caso que un 55% de profesionales de la gestión cultural no se ha visto afectado por suspensión del contrato durante la pandemia. El 99% considera que dentro de 6 meses conservará el empleo.

6.5.- Información adicional sobre condiciones de trabajo y calidad del empleo

1. Años de experiencia profesional

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
En gestión cultural	77	17	8	12	40	51	26	20	23	15	19	45	42	9	13	3	10	33	43
Menos de 5	20,78	0	25	33,33	25	19,61	23,08	45	26,09	6,67	0	36,5	21,43	11,11	30,77	33,33	10	24,24	18,6
De 5 a 9	16,88	5,88	12,5	8,33	25	15,69	19,23	10	34,78	20	0	42,8	11,9	22,22	23,08	33,33	20	27,27	9,3
De 10 a 14	11,69	17,65	0	0	15	13,73	7,69	25	8,7	13,33	0	40,6	4,76	11,11	7,69	33,33	40	6,06	16,28
De 15 a 20	23,38	11,76	25	8,33	32,5	31,37	7,69	20	26,09	40	10,53	44,3	21,43	55,56	23,08	0	10	24,24	20,93
Más de 20	27,27	64,71	37,5	50	2,5	19,61	42,31	0	4,35	20	89,47	55,4	40,48	0	15,38	0	20	18,18	34,88
En otros ámbitos de la cultura	41	5	5	6	25	28	13	14	13	6	8	43,1	18	4	12	1	6	18	23
Menos de 5	17,07	0	40	0	20	21,43	7,69	28,57	7,69	0	25	41	22,22	50	0	0	16,67	16,67	17,39
De 5 a 9	26,83	0	20	50	28	32,14	15,38	35,71	38,46	0	12,5	40,4	27,78	0	41,67	0	16,67	22,22	30,43
De 10 a 14	12,2	0	0	0	20	7,14	23,08	14,29	23,08	0	0	37,8	11,11	25	0	0	33,33	22,22	4,35
De 15 a 20	17,07	0	20	50	12	17,86	15,38	7,14	23,08	50	0	43,6	11,11	0	33,33	100	0	22,22	13,04
Más de 20	26,83	100	20	0	20	21,43	38,46	14,29	7,69	50	62,5	49,2	27,78	25	25	0	33,33	16,67	34,78
En otros ámbitos fuera de la cultura	44	8	4	9	23	30	14	11	13	9	11	45,3	24	4	11	2	3	22	22
Menos de 5	40,91	12,5	50	22,22	56,52	56,67	7,14	63,64	30,77	44,44	27,27	43,1	29,17	75	54,55	0	66,67	45,45	36,36
De 5 a 9	18,18	12,5	25	33,33	13,04	10	35,71	27,27	7,69	11,11	27,27	47,1	25	0	18,18	0	0	18,18	18,18
De 10 a 14	13,64	12,5	0	11,11	17,39	10	21,43	9,09	30,77	0	9,09	43,5	8,33	0	27,27	0	33,33	18,18	9,09
De 15 a 20	9,09	12,5	25	11,11	4,35	6,67	14,29	0	15,38	11,11	9,09	47,5	16,67	0	0	0	0	9,09	9,09
Más de 20	18,18	50	0	22,22	8,7	16,67	21,43	0	15,38	33,33	27,27	48,9	20,83	25	0	100	0	9,09	27,27

2. Situación laboral actual

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	79	17	8	12	42	52	27	21	23	16	19	44,9	42	9	14	3	11	33	45
En activo	98,73	100	100	100	97,62	100	96,3	95,24	100	100	100	45	100	100	92,86	100	100	96,97	100
En desempleo	1,27	0	0	0	2,38	0	3,7	4,76	0	0	0	38	0	0	7,14	0	0	3,03	0

3. Cómo se ha accedido a este empleo

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	77	17	8	11	41	50	27	20	22	16	19	45,1	41	9	13	3	11	32	44
Autoempleo/ Emprendizaje	11,69	11,76	0	0	17,07	8	18,52	15	4,55	25	5,26	44,8	0	11,11	30,77	66,67	18,18	9,38	13,64
Autocandidatura	2,6	0	0	0	4,88	2	3,7	5	0	6,25	0	42,5	0	0	7,69	0	9,09	3,13	2,27
Proceso de selección en respuesta a oferta de empleo	35,06	11,76	12,5	27,27	51,22	32	40,74	55	50	6,25	21,05	41,6	19,51	66,67	38,46	33,33	63,64	40,63	31,82
Oposición/Bolsa de trabajo	42,86	76,47	75	72,73	14,63	50	29,63	5	40,91	62,5	68,42	49,2	78,05	0	7,69	0	0	34,38	47,73
Prácticas después de estudios	5,19	0	12,5	0	7,32	6	3,7	10	4,55	0	5,26	39,8	2,44	11,11	15,38	0	0	6,25	4,55
Otras vías	2,6	0	0	0	4,88	2	3,7	10	0	0	0	38	0	11,11	0	0	9,09	6,25	0
Base Otras vías	2	0	0	0	2	1	1	2	0	0	0	38	0	1	0	0	1	2	0
A través de un contacto personal	50	0	0	0	50	100	0	50	0	0	0	38	0	0	0	0	100	50	0
Me ofrecieron el puesto	50	0	0	0	50	0	100	50	0	0	0	38	0	100	0	0	0	50	0

4. Qué perfil se adecua mejor al puesto (participantes de la Administración Pública)

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Base Administración Pública	45	15	8	9	13	32	13	8	12	9	16	47	41	0	1	0	3	15	29
Técnico Superior de Cultura (A)	22,22	0	12,5	11,11	61,54	21,88	23,08	50	33,33	11,11	6,25	40,5	19,51	0	100	0	33,33	26,67	20,69
Técnico Medio de Cultura (B)	66,67	93,33	75	77,78	23,08	68,75	61,54	25	58,33	88,89	81,25	49,6	70,73	0	0	0	33,33	66,67	65,52
Técnico Auxiliar de Cultura (C)	8,89	6,67	12,5	11,11	7,69	9,38	7,69	12,5	8,33	0	12,5	46,3	7,32	0	0	0	33,33	6,67	10,34
Auxiliar de Cultura (D)	2,22	0	0	0	7,69	0	7,69	12,5	0	0	0	38	2,44	0	0	0	0	0	3,45

5. Qué perfil se adecua mejor al puesto (participantes fuera de la administración Pública)

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Base distinto a Administración Pública	33	2	0	2	29	20	13	13	10	7	3	42,2	1	9	13	2	8	18	15
Personal de dirección	24,24	100	0	0	20,69	20	30,77	23,08	20	28,57	33,33	44,6	0	22,22	30,77	0	25	22,22	26,67
Consultor independiente	12,12	0	0	0	13,79	15	7,69	23,08	0	14,29	0	39,8	0	0	23,08	50	0	0	26,67
Personal técnico	60,61	0	0	100	62,07	65	53,85	53,85	80	42,86	66,67	41,3	100	77,78	46,15	0	75	77,78	40
Otros	3,03	0	0	0	3,45	0	7,69	0	0	14,29	0	49	0	0	0	50	0	0	6,67

6. Tipo de organización en la se desarrolla la labor

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	78	17	8	12	41	52	26	20	23	16	19	45	42	9	13	3	11	32	45
Equipamiento específico (museo, biblioteca, auditorio, teatro, etc.)	17,9	17,6	25	16,7	17,1	19,23	15,38	20	17,39	6,25	26,32	45,4	19,05	22,22	15,38	0	18,18	12,5	22,2
Equipamiento polivalente (centro cívico, casa de cultura, etc.)	57,7	76,5	62,5	58,3	48,8	59,62	53,85	55	56,52	50	68,42	45,8	61,9	55,56	30,77	33,33	81,82	56,3	57,8
Servicios centrales de una empresa (departamentos, área, etc.)	10,3	0	0	0	19,5	11,54	7,69	20	4,35	12,5	5,26	39,9	2,38	22,22	30,77	0	9,09	9,4	11,1
Servicios centrales de una organización pública (área de cultura municipal, etc.)	26,9	47,1	37,5	41,7	12,2	30,77	19,23	5	39,13	25	36,84	47,5	50	0	0	0	0	18,8	33,3
Redes de intercambio y centros de creación artística	7,7	0	0	16,7	9,8	5,77	11,54	5	17,39	6,25	0	42	0	11,11	23,08	66,67	0	6,3	8,9
Centro de formación / investigación	5,1	5,9	0	0	7,3	3,85	7,69	5	4,35	12,5	0	44,8	0	0	15,38	33,33	9,09	0	8,9
Trabajo independiente	11,5	11,8	0	0	17,1	5,77	23,08	15	4,35	25	5,26	45,2	0	22,22	38,46	33,33	9,09	9,4	13,3
Otros	3,8	0	0	0	7,3	3,85	3,85	5	4,35	6,25	0	40,7	0	22,22	7,69	0	0	0	6,7

7. ¿Tienes personal a tu cargo?

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	79	17	8	12	42	52	27	21	23	16	19	44,9	42	9	14	3	11	33	45
Sí	51,9	35,29	75	83,33	45,24	50	55,56	42,86	52,17	62,5	52,63	45,5	61,9	22,22	50	0	54,55	51,52	51,11
No	48,1	64,71	25	16,67	54,76	50	44,44	57,14	47,83	37,5	47,37	44,3	38,1	77,78	50	100	45,45	48,48	48,89

8. Subsector(es) cultural(es) donde se desarrolla la labor como gestora o gestor cultural. 3 principales sectores

	Total	BIZTANLE KOPURUA				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	79	17	8	12	42	52	27	21	23	16	19	44,9	42	9	14	3	11	33	45
Patrimonio cultural material e inmaterial	16,5	23,5	25	0	16,7	17,31	14,81	19,05	13,04	12,5	21,05	43,5	16,67	11,11	21,43	0	18,18	3	26,7
Festivales	21,5	11,8	25	8,3	28,6	21,15	22,22	38,1	21,74	18,75	5,26	39,9	16,67	33,33	28,57	66,67	9,09	24,2	20
Literatura y edición	10,1	5,9	12,5	0	14,3	11,54	7,41	4,76	17,39	6,25	10,53	44,5	14,29	11,11	7,14	0	0	9,1	11,1
Docencia, investigación	6,3	5,9	0	0	9,5	5,77	7,41	4,76	8,7	12,5	0	43,8	0	11,11	7,14	33,33	18,18	3	8,9
Cultura comunitaria	29,1	29,4	25	41,7	26,2	28,85	29,63	33,33	21,74	18,75	42,11	46,3	26,19	22,22	28,57	0	54,55	24,2	33,3
Medios de comunicación	5,1	0	12,5	0	7,1	7,69	0	4,76	13,04	0	0	40,8	2,38	11,11	14,29	0	0	9,1	2,2
Archivos, bibliotecas y museos	7,6	5,9	12,5	0	9,5	9,62	3,7	9,52	0	6,25	15,79	47,2	4,76	0	14,29	0	18,18	0	13,3
Artes Audiovisuales (cine, TV, videojuegos y multimedia)	19	5,9	25	25	21,4	15,38	25,93	28,57	17,39	18,75	10,53	43,7	16,67	11,11	28,57	33,33	18,18	24,2	13,3
Música	45,6	52,9	50	50	40,5	38,46	59,26	33,33	47,83	37,5	63,16	47,3	52,38	44,44	35,71	33,33	36,36	42,4	48,9
Artes escénicas	62	82,4	62,5	91,7	45,2	55,77	74,07	38,1	69,57	62,5	78,95	46,9	76,19	55,56	28,57	66,67	54,55	69,7	55,6
Artes visuales	20,3	23,5	25	25	16,7	21,15	18,52	9,52	21,74	12,5	36,84	48,7	19,05	44,44	14,29	0	18,18	24,2	17,8
Cultura tradicional	7,6	17,6	25	0	2,4	7,69	7,41	4,76	8,7	12,5	5,26	44,8	11,9	0	0	0	9,09	6,1	8,9
Turismo cultural	10,1	23,5	0	0	9,5	11,54	7,41	14,29	8,7	12,5	5,26	43,3	7,14	0	28,57	0	9,09	3	15,6
Otros	10,1	0	0	8,3	16,7	13,46	3,7	9,52	17,39	12,5	0	41,3	11,9	11,11	14,29	0	0	15,2	6,7

9. Horquilla de retribución bruta anual de 2020

% Verticales	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
Total	79	17	8	12	42	52	27	21	23	16	19	44,9	42	9	14	3	11	33	45
Hasta 20.000€	22,78	17,65	0	8,33	33,33	23,08	22,22	42,86	4,35	31,25	15,79	42,2	7,14	22,22	42,86	66,67	45,45	27,27	20
20.001€-25.000€	21,52	5,88	37,5	8,33	28,57	21,15	22,22	28,57	34,78	6,25	10,53	41,3	16,67	55,56	7,14	0	36,36	33,33	13,33
25.001€-30.000€	22,78	47,06	25	16,67	14,29	26,92	14,81	14,29	17,39	43,75	21,05	46,1	30,95	22,22	14,29	0	9,09	15,15	26,67
30.001€-35.000€	11,39	11,76	12,5	33,33	4,76	13,46	7,41	0	21,74	12,5	10,53	46,6	16,67	0	7,14	33,33	0	6,06	15,56
35.001€-40.000€	15,19	11,76	25	16,67	14,29	13,46	18,52	9,52	17,39	6,25	26,32	48,8	19,05	0	21,43	0	9,09	12,12	17,78
40.001€-45.000€	3,8	0	0	16,67	2,38	1,92	7,41	4,76	0	0	10,53	51	4,76	0	7,14	0	0	6,06	2,22
45.001€-50.000€	1,27	5,88	0	0	0	0	3,7	0	0	0	5,26	57	2,38	0	0	0	0	0	2,22
Más de 50.000€	1,27	0	0	0	2,38	0	3,7	0	4,35	0	0	44	2,38	0	0	0	0	0	2,22
Media	27.405,1€	28.382,4€	28.750,0€	32.083,3€	25.416,7€	26.442,3€	29.259,3€	23.452,4€	29.347,8€	25.312,5€	31.184,2€		30.535,7€	22.500,0€	26.428,6€	22.500,0€	22.045,5€	25.530,3€	28.777,8€

10. Tipo de contrato

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	79	17	8	12	42	52	27	21	23	16	19	44,9	42	9	14	3	11	33	45
Cuenta ajena indefinido	31,65	0	0	25	52,38	32,69	29,63	47,62	43,48	18,75	10,53	42	2,38	77,78	57,14	33,33	72,73	39,39	26,67
Cuenta ajena temporal	6,33	0	0	8,33	9,52	5,77	7,41	14,29	8,7	0	0	34,4	2,38	11,11	14,29	0	9,09	15,15	0
Autónoma/o (cuenta propia-freelance)	10,13	11,76	0	0	14,29	7,69	14,81	14,29	0	25	5,26	45,4	0	11,11	28,57	66,67	9,09	6,06	13,33
Funcionariado fijo	21,52	47,06	50	25	4,76	21,15	22,22	0	4,35	31,25	57,89	53,6	40,48	0	0	0	0	12,12	28,89
Funcionariado interino o eventual	8,86	0	25	16,67	7,14	11,54	3,7	4,76	13,04	12,5	5,26	43,9	16,67	0	0	0	0	9,09	8,89
Laboral fijo sector público	10,13	29,41	12,5	8,33	2,38	5,77	18,52	4,76	8,7	6,25	21,05	49,8	19,05	0	0	0	0	3,03	13,33
Laboral temporal sector público	8,86	11,76	0	16,67	7,14	11,54	3,7	4,76	21,74	6,25	0	40,6	16,67	0	0	0	0	15,15	4,44
Otro	2,53	0	12,5	0	2,38	3,85	0	9,52	0	0	0	32,5	2,38	0	0	0	9,09	0	4,44

11. Tipo de jornada

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	77	17	8	12	40	51	26	21	22	15	19	44,9	41	9	14	2	11	32	44
Jornada completa	74,03	94,12	100	83,33	57,5	70,59	80,77	61,9	72,73	66,67	94,74	46,3	97,56	33,33	42,86	50	63,64	71,88	75
Jornada parcial	25,97	5,88	0	16,67	42,5	29,41	19,23	38,1	27,27	33,33	5,26	41,1	2,44	66,67	57,14	50	36,36	28,13	25

11. Horas de trabajo semanales

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	72	16	5	10	41	46	26	19	21	14	18	45,2	37	9	13	2	11	31	40
Media	34,7	38,4	36,4	31,9	33,7	33,1	37,4	33,9	31,8	37,2	36,8		36,3	27,5	32,3	50	35,1	33,8	35,2

12. Tiempo dedicado más allá del horario o número de horas estipulado

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	79	17	8	12	42	52	27	21	23	16	19	44,9	42	9	14	3	11	33	45
Siempre	22,78	23,53	50	25	16,67	21,15	25,93	19,05	21,74	31,25	21,05	45,1	23,81	11,11	21,43	33,33	27,27	21,21	24,44
Frecuentemente	55,7	76,47	37,5	75	45,24	53,85	59,26	47,62	52,17	56,25	68,42	46	61,9	44,44	42,86	66,67	54,55	48,48	60
Ocasionalmente	15,19	0	12,5	0	26,19	17,31	11,11	14,29	21,74	12,5	10,53	44,5	11,9	44,44	21,43	0	0	18,18	13,33
Raramente	6,33	0	0	0	11,9	7,69	3,7	19,05	4,35	0	0	36,2	2,38	0	14,29	0	18,18	12,12	2,22

13. Medidas de conciliación familiar o personal

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	79	17	8	12	42	52	27	21	23	16	19	44,9	42	9	14	3	11	33	45
Reducción de jornada	7,6	0	0	0	14,3	7,69	7,41	9,52	17,39	0	0	41,5	2,38	33,33	0	0	18,18	9,1	6,7
Horario flexible	17,7	11,8	12,5	25	19	13,46	25,93	14,29	26,09	12,5	15,79	45,4	14,29	11,11	35,71	0	18,18	21,2	15,6
Otras	3,8	0	12,5	8,3	2,4	3,85	3,7	0	4,35	0	10,53	54,3	7,14	0	0	0	0	3	4,4
Ninguna	72,2	88,2	75	66,7	66,7	76,92	62,96	76,19	56,52	87,5	73,68	44,6	78,57	55,56	64,29	100	63,64	69,7	73,3
Otras (Especificar)	3	0	1	1	1	2	1	0	1	0	2	54,3	3	0	0	0	0	1	2
Contrato de relevo	33,33	0	0	100	0	0	100	0	0	0	50	64	33,33	0	0	0	0	0	50
Jornada mixta: presencial/teletrabajo	33,33	0	0	0	100	50	0	0	100	0	0	41	33,33	0	0	0	0	100	0
Un mes de permiso sin sueldo cada año	33,33	0	100	0	0	50	0	0	0	0	50	58	33,33	0	0	0	0	0	50

14. Presencia física en el lugar de trabajo (teletrabajo)

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	79	17	8	12	42	52	27	21	23	16	19	44,9	42	9	14	3	11	33	45
Sí, desde hace tiempo	17,72	11,76	0	16,67	23,81	11,54	29,63	23,81	13,04	31,25	5,26	43,4	2,38	33,33	42,86	66,67	18,18	15,15	20
Sí, desde la situación Covid	50,63	58,82	75	50	42,86	51,92	48,15	38,1	34,78	56,25	78,95	47,2	64,29	33,33	28,57	33,33	45,45	42,42	55,56
No	27,85	17,65	25	33,33	30,95	32,69	18,52	33,33	52,17	12,5	5,26	40,8	28,57	33,33	21,43	0	36,36	42,42	17,78
No procede	3,8	11,76	0	0	2,38	3,85	3,7	4,76	0	0	10,53	51,7	4,76	0	7,14	0	0	0	6,67

15. Se utiliza la modalidad de teletrabajo

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Sí, desde hace tiempo / =Sí, desde la situación Covid	54	12	6	8	28	33	21	13	11	14	16	46,2	28	6	10	3	7	19	34
Sí, frecuentemente	25,93	25	0	25	32,14	24,24	28,57	30,77	18,18	35,71	18,75	45,9	10,71	33,33	50	100	14,29	36,84	20,59
Sí, ocasionalmente	44,44	50	33,33	25	50	45,45	42,86	46,15	54,55	35,71	43,75	45,6	46,43	16,67	50	0	71,43	31,58	52,94
No	25,93	25	50	37,5	17,86	27,27	23,81	23,08	27,27	21,43	31,25	46,4	35,71	50	0	0	14,29	26,32	23,53
No procede	3,7	0	16,67	12,5	0	3,03	4,76	0	0	7,14	6,25	55,5	7,14	0	0	0	0	5,26	2,94

16. Ha estado en el último año o está actualmente la organización acogida a un ERTE

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Total	77	16	7	12	42	50	27	20	23	16	18	45	40	9	14	3	11	33	43
No ha estado acogida a un ERTE	54,55	62,5	57,14	66,67	47,62	52	59,26	45	60,87	43,75	66,67	45,7	65	33,33	57,14	0	45,45	72,73	41,86
Ha estado acogida a un ERTE en el último año, pero ya no lo está	3,9	0	0	0	7,14	2	7,41	10	0	6,25	0	37	0	0	7,14	0	18,18	6,06	2,33
Actualmente está acogida a un ERTE	11,69	0	0	0	21,43	16	3,7	20	17,39	6,25	0	40	0	66,67	14,29	0	9,09	9,09	13,95
No procede	29,87	37,5	42,86	33,33	23,81	30	29,63	25	21,74	43,75	33,33	46,7	35	0	21,43	100	27,27	12,12	41,86

7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

7.1.- Valoración de la organización del trabajo³

Las condiciones físicas del puesto de trabajo, la labor realizada y el reconocimiento del trabajo en la organización los aspectos que mayor satisfacción producen a las y los gestores culturales de Navarra

Así lo refleja el 36% de las personas participantes valorando muy satisfactoriamente las condiciones físicas del puesto, si bien se advierte una disimilitud significativa entre las percepciones de las mujeres (39%) y los hombres (30%).

Las valoraciones son más altas en esta vertiente entre las personas que trabajan en el sector privado, en el público-privado o en el público desde la gestión privada, que entre quienes trabajan en la administración pública (un 15% de estos últimos muestra su insatisfacción al respecto). Un 38% de personas que trabajan en municipios de 5.000 a 10.000 habitantes también muestran una valoración negativa de sus condiciones físicas (38% las valoraciones más bajas de la escala, valores 1 y 2).

Otros dos aspectos con unas percepciones muy positivas se relacionan directamente con el trabajo realizado desde dos puntos de vista:

- La valoración positiva que los responsables hacen del trabajo realizado por el personal de gestión cultural.
- La satisfacción respecto a la consideración de la labor que se realiza por parte de la ciudadanía y el tejido cultural local.

³ La valoración se ha realizado en una escala de 1 (Nada satisfecha/o) a 5 (Muy satisfecha/o). Para analizar la valoración de la organización del trabajo se han tenido en cuenta sobre todo los extremos de la escala establecida (Muy satisfecha/o - Muy insatisfecha/o) con ánimo de contrastar las opiniones más dispares.

En sentido contrario, se muestra una insatisfacción reseñable en aspectos relacionados con la persona en el puesto de trabajo.

Concretamente, respecto a la descripción de las funciones asociadas al puesto de trabajo en el contrato laboral, y en la definición, por parte de la organización, de la figura profesional. Son significativas, por otro lado, las diferencias en las valoraciones expresadas por mujeres y hombres en todos los aspectos consultados, tanto a la hora de mostrar el mayor grado de satisfacción como en el caso contrario.

Nivel de satisfacción con aspectos relacionados con el trabajo por sexo. Valores extremos (Muy o Nada satisfecha/o), puntuación media y desviación

Aspectos	Muy satisfecha/o		Nada satisfecha/o		Puntuación media	Desviación
La valoración de la labor que realizas por la ciudadanía y el tejido cultural local	19,5%		1,3%		3,9	0,8
	M 18,0%	H 22,2%	M 0%	H 3,7%		
El grado de autonomía en el ejercicio de tu profesión	16,7%		3,9%		3,8	0,9
	M 13,8%	H 22,2%	M 5,9%	H 0%		
Las condiciones físicas del puesto de trabajo	36,0%		2,6%		3,9	1,1
	M 39,2%	H 29,6%	M 3,9%	H 0%		
La descripción de las funciones asociadas a tu puesto de trabajo en tu contrato	14,3%		14,3%		3,1	1,3
	M 18,0%	H 7,4%	M 18%	H 7,4%		
El ajuste de las funciones asociadas al puesto de trabajo con las funciones realmente desarrolladas	7,8%		6,5%		3,1	1,1
	M 10,0%	H 3,7%	M 6,0%	H 7,4%		
La definición, por parte de la organización, de tu figura profesional	10,4%		9,1%		3,1	1,2
	M 8,0%	H 14,8%	M 10,0%	H 7,4%		
La valoración de tu trabajo por tus superiores en la organización	23,4%		7,8%		3,5	1,2
	M 22,0%	H 26,0%	M 8,0%	H 7,4%		

Si se realiza una comparativa entre la investigación realizada en Navarra a las y los gestores culturales y la consulta de 2021 sobre el mismo tema, se observa que los resultados no varían de forma notable. No obstante, sí es preciso subrayar que empeora ligeramente (-2) la valoración que se realiza en un aspecto concreto, la definición por parte de la organización de la figura profesional. Mejorando eso sí otras cuestiones como las condiciones físicas del puesto (+2) y la valoración de la labor que realizas por la ciudadanía y el tejido cultural local (+1).

Nivel de satisfacción con aspectos relacionados con el trabajo. Comparativa investigaciones 2021-2008

Aspectos	Puntuación media 2021	Puntuación media 2008	Contraste 2021-2008
La valoración de la labor que realizas por la ciudadanía y el tejido cultural local	3,9	3,8	+1
El grado de autonomía en el ejercicio de tu profesión	3,8	3,8	=
Las condiciones físicas del puesto de trabajo	3,9	3,7	+2
La descripción de las funciones asociadas a tu puesto de trabajo en tu contrato	3,1	3,1	=
El ajuste de las funciones asociadas al puesto de trabajo con las funciones realmente desarrolladas	3,1	3,1	=
La definición, por parte de la organización, de tu figura profesional	3,1	3,3	-2
La valoración de tu trabajo por tus superiores en la organización	3,5	--	No se preguntó

7.2.- Valoración de las funciones

Realizamos el análisis de las funciones en base a las cuatro variables planteadas (si se realiza una determinada función, si se precisa fortalecer, si se corresponde con el perfil, y las funciones priorizadas), y según los cuatro niveles de responsabilidad:

- Puestos de dirección (técnicos superiores en gestión cultural)
- Puestos técnicos medios/consultoría (técnicos medios en gestión cultural)
- Puestos técnicos auxiliares de servicios culturales
- Puestos de auxiliar de cultura

Desajustes entre las funciones realizadas y las correspondientes verdaderamente a los puestos de trabajo

De forma general, señalar que se desarrollan con una mayor o menor intensidad las diferentes funciones que se han presentado para cada uno de los niveles. Esta intensidad se relaciona principalmente con el ámbito de trabajo en el que se desarrolla la labor (sector público, privado...).

Llama la atención el significativo porcentaje de participantes que considera que llevan a cabo gran número de funciones que no se corresponden con su perfil profesional. Esta conclusión concuerda con la insatisfacción respecto a la escasa definición por parte de las organizaciones de la figura profesional y el desajuste de las funciones del puesto con las verdaderamente desarrolladas que se ha mostrado con anterioridad.

Necesidades de formación detectadas sobre todo en niveles de responsabilidad más altos

Por otro parte, en relación al diagnóstico de necesidades formativas, se han identificado un mayor de carencias principalmente en los niveles de dirección y puestos técnicos, y de forma casi residual en los perfiles de carácter auxiliar.

A continuación se analizan de forma particularizada los resultados de cada uno de estos niveles de responsabilidad.

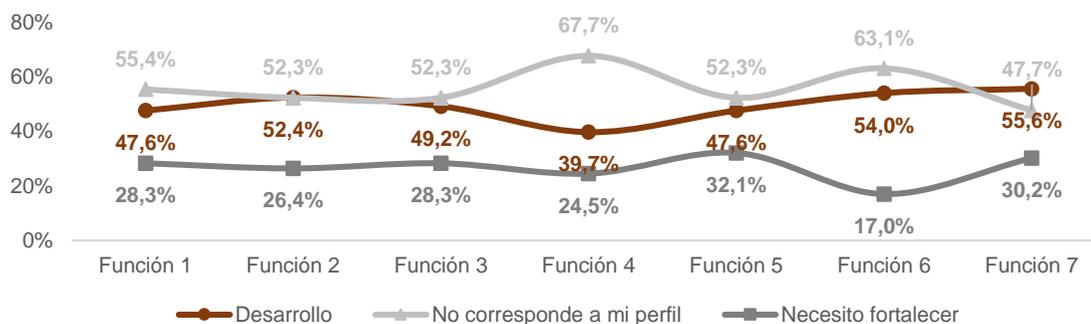
Puestos de dirección (técnicos superiores en gestión cultural)

De las personas que se ubican en este nivel de responsabilidad son 3 las funciones que desarrollan de forma más generalizada:

- Diseñar y supervisar el dispositivo de evaluación y seguimiento de las actividades, del proceso y de su impacto (56%)
- Representar a la institución o empresa, y relación con otras organizaciones/instituciones (54%)
- Diseñar, planificar y dirigir las estrategias relativas a la gestión de las infraestructuras y espacios culturales (52%)

Como muestran los resultados, a pesar de que se están desarrollando tanto estas como el resto de actividades, una parte importante de las personas participantes apunta que no se corresponden con el perfil/descripción de su puesto de trabajo. En particular, la búsqueda y coordinación de colaboraciones económicas, la representación a la institución o empresa y la relación con otras organizaciones/instituciones son las que no se encontrarían en la definición de los puestos de dirección.

Se precisa fortalecer la formación en todas las temáticas presentadas, y especialmente en dos contenidos: formación para organizar y dirigir los equipos profesionales de trabajo y en la evaluación de las actividades y su impacto.



- Función 1: Implementar las políticas culturales o las estrategias empresariales
- Función 2: Diseñar, planificar y dirigir las estrategias relativas a la gestión de las infraestructuras y espacios culturales
- Función 3: Dirigir la gestión presupuestaria y rendir cuentas a las instancias que correspondan
- Función 4: Buscar y coordinar colaboraciones económicas
- Función 5: Organizar y dirigir los equipos profesionales de trabajo a su cargo
- Función 6: Representar a la institución o empresa, y relación con otras organizaciones/instituciones
- Función 7: Diseñar y supervisar el dispositivo de evaluación y seguimiento de las actividades, del proceso y de su impacto

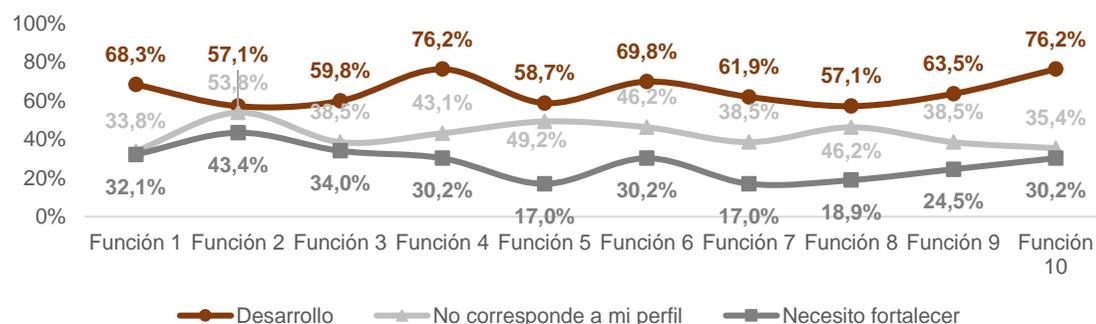
Puestos técnicos medios/consultoría (técnicos medios en gestión cultural)

La mayor parte de participantes coinciden en seleccionar cuatro funciones como las más representativas de su labor:

- Realizar acuerdos y contratos con personas, entidades, empresas, instituciones u organismos de carácter público o privado (76%)
- Realizar el seguimiento y evaluación del programa cultural desarrollado, del proceso y su impacto (76%)
- Desarrollar y gestionar las relaciones e interlocución con el sector de creación y producción cultural, y con medios de comunicación (70%)
- Participar en redes, ferias, jornadas, eventos etc. para hacer seguimiento de nuevas tendencias (70%)

Sin embargo, se considera que no se corresponde con este perfil o con su descripción del puesto de trabajo con mayor o menor representatividad todo el conjunto de funciones que se llevan a cabo y, especialmente, el diseño y ejecución de la estrategia de desarrollo de audiencias, comunicación, imagen corporativa, etc.; la preparación de la documentación necesaria para la obtención de subvenciones y ayudas; la participación en redes, ferias, jornadas o eventos para hacer seguimiento de nuevas tendencias; y, por último, la gestión del personal a su cargo (personal técnico auxiliar de servicios culturales y auxiliares de cultura).

En cuanto a formación continua, se identifican diversas necesidades entre las que destacan: Estrategias de desarrollo de audiencias, comunicación, imagen corporativa, etc.; Relaciones con el sector de la creación, producción cultural, y medios de comunicación; y Planificación y ejecución del proyecto de intervención a través del programa cultural (contenidos, objetivos,...).



- Función 1: Diseñar, planificar y ejecutar el proyecto de intervención a través del adecuado programa cultural (contenidos, objetivos,...)
- Función 2: Diseñar y ejecutar la estrategia de desarrollo de audiencias, comunicación, imagen corporativa, etc.
- Función 3: Desarrollar y gestionar las relaciones e interlocución con el sector de la creación y la producción cultural, así como con los medios de comunicación
- Función 4: Realizar acuerdos y contratos con personas, entidades, empresas, instituciones u organismos de carácter público o privado
- Función 5: Preparar la documentación necesaria para la obtención de subvenciones, ayudas, etc.
- Función 6: Participar en redes, ferias, jornadas, eventos etc. para hacer seguimiento de nuevas tendencias
- Función 7: Coordinar las infraestructuras y espacios culturales, equipos humanos de profesionales y recursos económicos
- Función 8: Gestionar al personal a su cargo: personal técnico auxiliar de servicios culturales y auxiliares de cultura
- Función 9: Elevar informes de resultados de su labor profesional y actividad cotidiana al personal superior (técnico o político)
- Función 10: Realizar el seguimiento y evaluación del programa cultural desarrollado, del proceso y su impacto

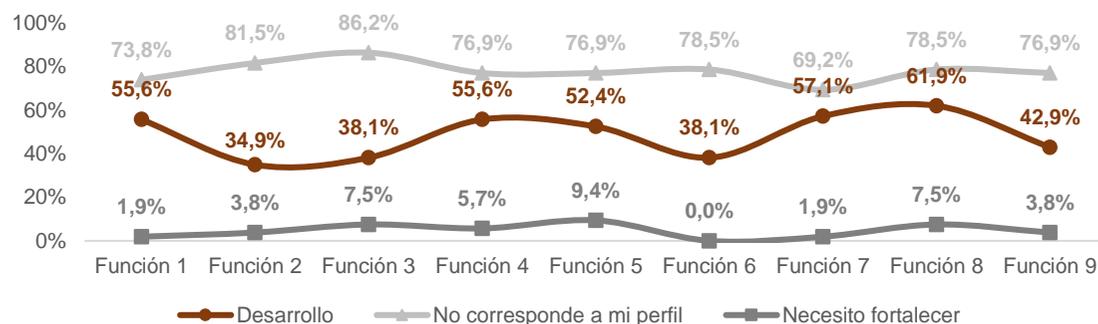
Puestos técnicos auxiliares de servicios culturales

En el nivel técnico auxiliar se han identificado 4 funciones que llevan a cabo más comúnmente las y los profesionales asociados a esta categoría:

- Realizar tareas administrativas: preparar y presentar documentación a instituciones (subvenciones, contratos, contratación de servicios, etc.), atención telefónica, etc. (62%)
- Prestar asistencia a las y los demás profesionales de la cultura: internos de la organización y externos (artistas, creadoras, etc.) (57%)
- Colaborar y participar a nivel operativo en la puesta en marcha de las planificaciones, proyectos, programas, iniciativas y desarrollo de actividades culturales en infraestructuras y espacios culturales, ya sean especializados y/o polivalentes (56%)
- Redactar los programas de mano, contenidos de las revistas, folletos, boletines u otros medios de divulgación (56%)

Al igual que en los casos analizados con anterioridad, en este nivel de responsabilidad se observa un elevado porcentaje de funciones que se llevan a cabo pero que no se corresponden con el puesto de trabajo. Así por ejemplo, la redacción de programas de mano, contenidos de las revistas, folletos, boletines u otros medios de divulgación; la ejecución del plan de comunicación y difusión de las actividades culturales, y la colaboración a nivel operativo en la puesta en marcha de las planificaciones, proyectos, programas, iniciativas y desarrollo de actividades culturales en infraestructuras y espacios culturales, ya sean especializados y/o polivalentes.

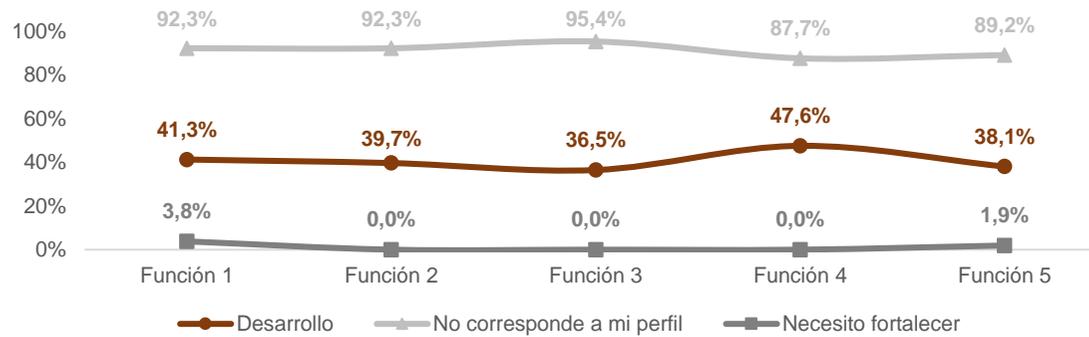
En relación a la formación continua, no se detectan necesidades notables de forma generalizada, excepto contenidos para la ejecución del plan de comunicación y difusión de las actividades culturales.



- Función 1: Colaborar y participar a nivel operativo en la puesta en marcha de planificaciones, proyectos, iniciativas y desarrollo de actividades culturales en espacios culturales, especializados y/o polivalentes
- Función 2: Definir los proyectos de animación cultural, así como de la programación de su desarrollo y realización
- Función 3: Desarrollar, interpretar y aplicar las fichas técnicas o "raiders", concernientes a la normal realización y exigencias de la producción y puesta en escena de actividades culturales de pequeño, mediano y/o gran formato
- Función 4: Redactar los programas de mano, contenidos de las revistas, folletos, boletines u otros medios de divulgación
- Función 5: Ejecutar el plan de comunicación y difusión de las actividades culturales
- Función 6: Realizar el trabajo directo con las y los usuarios, facilitando al público el acceso al consumo cultural
- Función 7: Prestar asistencia a las y los demás profesionales de la cultura: tanto internos de la organización como externos (artistas, creadoras, etc.)
- Función 8: Realizar tareas administrativas: preparar y presentar documentación a instituciones (subvenciones, contratos, contratación de servicios, etc.), atención telefónica, etc.
- Función 9: Atención personal, directa y especializada al público asistente / personas usuarias (información, tramitación reclamaciones/quejas, etc.)

Puestos de auxiliar de cultura

En este caso, todas las funciones que se han presentado se considera que se realizan pero que no se corresponden con la descripción del puesto de trabajo. Tampoco los perfiles participantes pertenecientes a este perfil señalan necesidades de formación relevantes.



- Función 1: Colaborar en la acción administrativa (tareas burocráticas y de oficina: archivo, albaranes, facturas y justificantes...)
- Función 2: Ayudar y colaborar en el montaje y preparación efectiva de actividades culturales
- Función 3: Controlar el estado y uso del material e instrumental del espacio/infraestructura
- Función 4: Detectar deficiencias en las infraestructuras y espacios
- Función 5: Habilitar horarios y reservar espacios para el desarrollo de las actividades culturales en vías públicas, aparcamientos para el transporte de los equipos técnicos de producción, vestuario, etc.

7.3.- Competencias: habilidades, aptitudes y hábitos

Las y los profesionales de la gestión cultural desarrollan en su labor cotidiana una diversidad de competencias y habilidades que con mayor o menor intensidad en base a su responsabilidad, deben dominar para cubrir la heterogeneidad de funciones que lleva a cabo. Desde una **perspectiva global de la profesión**, las competencias que más se ponen “en funcionamiento” en la gestión cultural son las siguientes:

- Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales (94%)
- Capacidad de diálogo, mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo (89%)
- Capacidad de trabajo en equipo (88%)
- Capacidad de planificación, programación, control de procesos, evaluación (82%)
- Capacidad de comunicación y gestión de la información (82%)
- Sensibilidad artística y cultural (82%)
- Capacidad de adaptación y resiliencia (77%)
- Criterio artístico (73%)

Comparativa investigación perfiles Observatorio Atalaya (2019): Las 3 áreas competenciales consideradas más importantes para el ejercicio de la profesión de gestor o gestora cultural han sido:

- Conocimiento de las artes, las corrientes artísticas del pasado y actuales, la producción artística y la cultura contemporánea (81%)
- Comunicación (66%)
- Diálogo y mediación intercultural (63,5%)

En relación a las **necesidades de formación**, en el conjunto de respuestas se han priorizado 4 contenidos principales:

Priorización de necesidades de formación			
<p>NORMATIVA</p> <p>Conocimiento de los aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura (68%)</p>	<p>MERCADO</p> <p>Nociones básicas de investigación de mercados (60%)</p>	<p>PARTICIPACIÓN</p> <p>Capacidad de desarrollo de estrategias de participación (58%)</p>	<p>EVALUACIÓN</p> <p>Conocimiento de herramientas de diseño, planificación y evaluación (58%)</p>

Sin embargo, es necesario puntualizar estas competencias en base a los niveles de responsabilidades estudiados, cuestiones que se detallan a continuación.

Comparativa investigación perfiles Observatorio Atalaya (2019): Las 3 áreas competenciales crees que faltaron o fueron deficitarias en la formación como gestor o gestora cultural han sido:

- Investigación e identificación de tendencias (52%)
- Relaciones internacionales y cooperación (47,5%)
- Políticas, legislación, economía y sector empresarial (43%)

Función pública

Entre el personal que trabaja en el sector público, los principales conocimientos se asocian con el territorio en el que se desarrolla la actividad, la capacidad de diálogo y mediación con la diversidad de agentes con los que se interrelacionan, la comunicación y el trabajo en equipo, así como la capacidad para planificar y controlar los procesos. Sin olvidar, eso sí, la sensibilidad artística y cultural.

Conocimientos, capacidades, habilidades (+ del 80% las desarrollan))
• Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales (95%)
• Capacidad de diálogo, mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo (89%)
• Sensibilidad artística y cultural (89%)
• Capacidad de comunicación y gestión de la información (87%)
• Capacidad de trabajo en equipo (84%)
• Capacidad de planificación, programación, control de procesos, evaluación (82%)

En relación a las **necesidades de formación**, las cuestiones relacionadas con temas legales, la investigación de mercados, la evaluación y las estrategias de participación son los contenidos claves para el desarrollo de las competencias de estos profesionales.

Priorización de necesidades de formación			
NORMATIVA Aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura (67%)	MERCADO Nociones básicas de investigación de mercados (64%)	EVALUACIÓN Herramientas de diseño, planificación y evaluación (61%)	PARTICIPACIÓN Desarrollo de estrategias de participación (61%)

Profesionales del sector privado

La capacidad para planificar, controlar los procesos de trabajo y aplicar herramientas de seguimiento y evaluación son vitales para las y los profesionales que desarrollan su actividad en empresas privadas. También destaca el conocimiento del territorio y el tejido cultural, la capacidad de negociación y comunicación con el conjunto de agentes con los que se entra en contacto. La innovación y la creatividad es uno de los aspectos que se identifican como relevantes en el sector privado.

Conocimientos, capacidades, habilidades (+ del 80% las desarrollan))
• Capacidad de planificación, programación, control de procesos, evaluación (100%)
• Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales (88%)
• Conocimiento de herramientas de diseño, planificación y evaluación (88%)
• Capacidad de diálogo, mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo (88%)
• Innovación y creatividad (88%)
• Capacidad de adaptación y resiliencia (88%)

Se precisa en este perfil profesional formación para desarrollar estrategias de participación, conocimientos de la normativa relacionada con la cultura, en aplicación de la perspectiva de género y criterio artístico en base a las opiniones expresadas en la consulta.

Priorización de necesidades de formación					
PARTICIPACIÓN Desarrollo de estrategias de participación (75%)	CULTURA Formación permanente: lectura de libros, artículos, tendencias... (63%)	NORMATIVA Aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura (50%)	TÉCNICO Conocimientos técnicos de los procesos de producción artística y técnica (50%)	ARTÍSTICO Criterio artístico (50%)	GÉNERO Aplicación de la perspectiva de género (50%)

Profesionales del sector público-privado

Las opiniones recogidas muestran una amplitud de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en práctica las y los profesionales que ejercitan su labor en el sector público-privado. Destacar por ejemplo la innovación y la creatividad, el diálogo con los agentes con quienes se relacionan, el conocimiento del tejido cultural y las dinámicas sociales, y la formación continua en temas culturales para seguir tendencias, etc.

Conocimientos, capacidades, habilidades (+ del 80% las desarrollan))
• Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales (91%)
• Capacidad de diálogo, mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo (91%)
• Formación permanente: lectura de libros, artículos, tendencias, etc. (91%)
• Innovación y creatividad (91%)
• Capacidad de trabajo en equipo (82%)
• Capacidad de adaptación y resiliencia (82%)
• Actitud emprendedora (82%)
• Capacidad de comunicación y gestión de la información (82%)
• Conocimiento de herramientas de diseño, planificación y evaluación (82%)

Los aspectos jurídicos relacionados son el sector cultural, la investigación de mercados, las herramientas de planificación y evaluación y, desde una perspectiva más transversal, la perspectiva de género, son las principales necesidades de formación detectadas en las y los gestores que trabajan en este ámbito.

PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN			
NORMATIVA Aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura (82%)	MERCADO Nociones básicas de investigación de mercados (73%)	EVALUACIÓN Herramientas de diseño, planificación y evaluación (55%)	GÉNERO Aplicación de la perspectiva de género (55%)

Profesionales del Tercer Sector

Es mínimo el porcentaje de profesionales de la gestión cultural que trabaja en Navarra en el Tercer Sector pero se considera de interés conocer los conocimientos y capacidades que aplican a su actividad. Además de otras capacidades identificadas en el resto de ámbitos (conocimiento del territorio, innovación y creatividad, perspectiva de género, normativa jurídica...), se han recogido otras cuestiones como la capacidad analítica o la actitud emprendedora.

Conocimientos, capacidades, habilidades (+ del 80% las desarrollan))
• Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales (100%)
• Capacidad de comunicación y gestión de la información (100%)
• Sensibilidad artística y cultural (100%), Criterio artístico (100%)
• Formación permanente: lectura de libros, artículos, tendencias, etc. (100%)
• Capacidad de trabajo en equipo (100%)
• Capacidad de adaptación y resiliencia (100%)
• Actitud emprendedora (100%), Capacidad analítica (100%)
• Innovación y creatividad (100%)
• Aplicación de la perspectiva de género (100%)
• Conocimientos técnicos de los procesos de producción artística y técnica (100%)
• Conocimiento de los aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura (100%)

En relación a las **necesidades de formación**, además de otras comunes con otros perfiles, en este caso se ha identificado la formación en liderazgo o en plataformas y redes culturales.

Priorización de necesidades de formación						
EVALUACIÓN Herramientas de diseño, planificación y evaluación (100%)	MERCADO Nociones básicas investigación de mercados (100%)	MEDIACIÓN Diálogo, mediación y negociación con agentes culturales (100%)	REDES Participación en plataformas y redes culturales (100%)	PARTICIPACIÓN Desarrollo de estrategias de participación (100%)	LIDERAZGO (100%)	PLANIFICACIÓN Programación, procesos, evaluación (100%)

Profesionales del sector público desde el privado (gestión directa)

Las y los gestores culturales que trabajan en el sector público desde el privado coinciden en destacar 6 competencias y capacidades notables en su puesto de trabajo, muy similares al resto de perfiles analizados. Incorporan asimismo cuestiones como la capacidad de adaptación y resiliencia menos expresadas por otros grupos.

Conocimientos, capacidades, habilidades (+ del 80% las desarrollan))
• Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales (100%)
• Capacidad de planificación, programación, control de procesos, evaluación (100%)
• Criterio artístico (100%)
• Capacidad de diálogo, mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo (100%)
• Capacidad de trabajo en equipo (100%)
• Capacidad de adaptación y resiliencia (100%)
• Capacidad analítica (88%)
• Sensibilidad artística y cultural (88%)
• Aplicación de la perspectiva de género (88%)
• Liderazgo (88%)

Entre las **necesidades de formación** más destacadas se encuentra los contenidos que aborden el marco legal de la cultura, la evaluación y la participación en redes culturales.

PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN		
NORMATIVA	EVALUACIÓN	REDES
Aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura (78%)	Herramientas de diseño, planificación y evaluación (67%)	Participación en plataformas y redes culturales (100%)

7.4.- Información adicional sobre funciones, competencias y habilidades

1.- Se desarrollan las siguientes habilidades. aptitudes y hábitos

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales	93,9	100	100	90,9	90,3	92,86	95,83	86,67	89,47	100	100	45,7	94,59	87,5	90,91	100	100	88,5	97,4
Conocimiento de herramientas de diseño, planificación y evaluación	69,7	56,3	87,5	63,6	74,2	71,43	66,67	73,33	57,89	81,25	68,75	45,3	67,57	87,5	81,82	50	50	65,4	74,4
Conocimientos técnicos de los procesos de producción artística y técnica	36,4	31,3	37,5	45,5	35,5	28,57	50	20	36,84	37,5	50	48,2	29,73	37,5	54,55	100	25	42,3	33,3
Conocimiento de los aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura	50	43,8	87,5	54,5	41,9	50	50	46,67	42,11	56,25	56,25	46,4	56,76	25	54,55	100	25	42,3	56,4
Nociones básicas de investigación de mercados	30,3	12,5	50	18,2	38,7	28,57	33,33	46,67	21,05	50	6,25	42,5	32,43	25	27,27	50	25	34,6	28,2
Capacidad de planificación, programación, control de procesos, evaluación	81,8	81,3	75	81,8	83,9	83,33	79,17	86,67	73,68	81,25	87,5	45,2	81,08	100	63,64	50	100	88,5	76,9
Capacidad analítica	68,2	50	87,5	63,6	74,2	71,43	62,5	80	63,16	68,75	62,5	44,3	67,57	62,5	54,55	100	87,5	73,1	66,7

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Capacidad de diálogo, mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo	89,4	81,3	100	81,8	93,5	90,48	87,5	100	73,68	93,75	93,75	45,4	89,19	87,5	90,91	50	100	84,6	92,3
Capacidad de comunicación y gestión de la información	81,8	81,3	87,5	63,6	87,1	85,71	75	93,33	84,21	87,5	62,5	43,9	86,49	62,5	81,82	100	75	80,8	82,1
Sensibilidad artística y cultural	81,8	87,5	100	81,8	74,2	80,95	83,33	80	78,95	68,75	100	46,1	89,19	75	54,55	100	87,5	76,9	84,6
Criterio artístico	72,7	62,5	100	72,7	71	73,81	70,83	80	63,16	68,75	81,25	45,3	67,57	75	63,64	100	100	80,8	66,7
Formación permanente: lectura de libros, artículos, tendencias,...	69,7	50	87,5	81,8	71	73,81	62,5	73,33	57,89	87,5	62,5	45	67,57	50	90,91	100	62,5	65,4	71,8
Participación activa en plataformas y redes culturales	47	43,8	87,5	27,3	45,2	57,14	29,17	60	31,58	68,75	31,25	43,6	45,95	37,5	72,73	50	25	46,2	48,7
Capacidad de desarrollo de estrategias de participación	42,4	25	62,5	45,5	45,2	42,86	41,67	40	36,84	62,5	31,25	44,9	40,54	37,5	36,36	50	62,5	50	38,5
Capacidad de trabajo en equipo y de adaptación	87,9	68,8	100	100	90,3	88,1	87,5	93,33	84,21	87,5	87,5	45,2	83,78	100	81,82	100	100	88,5	89,7
Capacidad de adaptación y resiliencia	77,3	56,3	100	72,7	83,9	85,71	62,5	86,67	73,68	87,5	62,5	44,4	67,57	87,5	81,82	100	100	88,5	71,8
Liderazgo	57,6	37,5	75	63,6	61,3	52,38	66,67	73,33	47,37	56,25	56,25	45	51,35	50	63,64	50	87,5	57,7	59
Actitud emprendedora	63,6	62,5	75	81,8	54,8	61,9	66,67	46,67	73,68	62,5	68,75	45,7	59,46	50	81,82	100	62,5	65,4	64,1
Innovación y creatividad	68,2	50	75	63,6	77,4	69,05	66,67	86,67	78,95	62,5	43,75	43,6	56,76	87,5	90,91	100	62,5	69,2	69,2
Aplicación de la perspectiva de género	65,2	50	87,5	63,6	67,7	64,29	66,67	73,33	57,89	75	56,25	44,5	64,86	50	54,55	100	87,5	57,7	69,2

2.- Habilidades, aptitudes y hábitos citados a fortalecer

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales	21	13,3	14,3	11,1	29	24,39	14,29	43,75	22,22	13,33	0	39,2	18,18	25	27,27	0	22,22	24	19,4
Conocimiento de herramientas de diseño, planificación y evaluación	58,1	73,3	57,1	44,4	54,8	58,54	57,14	68,75	55,56	53,33	53,85	43,8	60,61	37,5	54,55	100	66,67	48	63,9
Conocimientos técnicos de los procesos de producción artística y técnica	45,2	46,7	42,9	33,3	48,4	48,78	38,1	56,25	33,33	66,67	23,08	42,2	51,52	50	27,27	0	44,44	40	47,2
Conocimiento de los aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura	67,7	60	42,9	77,8	74,2	73,17	57,14	75	66,67	73,33	53,85	43,4	66,67	50	81,82	0	77,78	68	66,7
Nociones básicas de investigación de mercados	59,7	80	57,1	55,6	51,6	63,41	52,38	50	44,44	80	69,23	45,9	63,64	37,5	72,73	100	44,44	56	61,1
Capacidad de planificación, programación, control de procesos, evaluación	30,6	26,7	57,1	44,4	22,6	31,71	28,57	18,75	38,89	33,33	30,77	44,5	39,39	12,5	18,18	100	22,22	32	30,6
Capacidad analítica	29	46,7	42,9	22,2	19,4	31,71	23,81	12,5	27,78	46,67	30,77	46,4	42,42	0	18,18	0	22,22	24	30,6
Capacidad de diálogo, mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo	22,6	26,7	14,3	33,3	19,4	19,51	28,57	6,25	38,89	26,67	15,38	44,1	30,3	25	9,09	100	0	16	27,8

	Total	POBLACIÓN				SEXO		EDAD					ÁMBITO					DEDICACIÓN	
		Menos de 5.000	5.000-10.000	10.001-20.000	Más de 20.000	Mujer	Hombre	Menos de 40 años	40-44 años	45-49 años	50 años y más	Media	Público	Privado	Público - privado	Tercer sector	En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	Sólo Cultura	Resto
% Verticales																			
Capacidad de comunicación y gestión de la información	25,8	33,3	42,9	22,2	19,4	26,83	23,81	18,75	33,33	13,33	38,46	45,3	33,33	25	9,09	0	22,22	28	25
Sensibilidad artística y cultural	16,1	13,3	14,3	11,1	19,4	17,07	14,29	25	16,67	13,33	7,69	40,1	18,18	0	27,27	0	11,11	16	16,7
Criterio artístico	30,6	40	42,9	11,1	29	29,27	33,33	37,5	16,67	26,67	46,15	45,2	39,39	50	18,18	0	0	28	33,3
Formación permanente: lectura de libros, artículos, tendencias,....	35,5	20	28,6	33,3	45,2	34,15	38,1	56,25	44,44	13,33	23,08	41,6	36,36	62,5	27,27	0	22,22	44	30,6
Participación activa en plataformas y redes culturales	43,5	46,7	28,6	44,4	45,2	41,46	47,62	43,75	50	40	38,46	44	45,45	25	36,36	100	55,56	56	33,3
Capacidad de desarrollo de estrategias de participación	58,1	53,3	57,1	77,8	54,8	60,98	52,38	56,25	66,67	46,67	61,54	44,1	60,61	75	45,45	100	44,44	64	52,8
Capacidad de trabajo en equipo y de adaptación	14,5	26,7	14,3	22,2	6,5	17,07	9,52	6,25	22,22	13,33	15,38	43,9	24,24	0	9,09	0	0	16	11,1
Capacidad de adaptación y resiliencia	21	26,7	28,6	33,3	12,9	17,07	28,57	12,5	22,22	13,33	38,46	47,2	30,3	12,5	9,09	0	11,11	16	22,2
Liderazgo	35,5	53,3	42,9	33,3	25,8	46,34	14,29	31,25	50	33,33	23,08	43,4	45,45	37,5	18,18	100	11,11	44	27,8
Actitud emprendedora	30,6	40	42,9	11,1	29	31,71	28,57	43,75	22,22	26,67	30,77	43,7	36,36	12,5	18,18	0	44,44	40	22,2
Innovación y creatividad	37,1	60	42,9	22,2	29	39,02	33,33	37,5	16,67	40	61,54	46,3	45,45	25	36,36	0	22,22	28	41,7
Aplicación de la perspectiva de género	43,5	53,3	42,9	33,3	41,9	46,34	38,1	43,75	38,89	40	53,85	45,1	48,48	50	54,55	0	11,11	48	41,7

8.- RETOS DE LA PROFESIÓN DE GESTORA O GESTOR CULTURAL DE NAVARRA EN LOS PRÓXIMOS AÑOS

Reto 1.- Necesidad de adaptación permanente de la cultura a los nuevos modelos sociales, a las nuevas tendencias y nuevas formas de hacer, acceder y consumir cultura

Aportaciones expresadas por las y los participantes

- *Adaptación de la cultura a los nuevos retos de una sociedad cada vez más dependiente de la tecnología y más individualista*
- *Adaptación a las nuevas tendencias y formatos culturales*
- *Capacidad de adaptación a una sociedad cada vez más cambiante*
- *Adaptación a los cambios y nuevos horizontes que se vislumbran ante el universo tan cambiante de nuevos perfiles profesionales vinculados a la cultura*
- *Adaptarse a nuevos modelos sociales y adelantarse a los nuevos modelos de 'consumo' cultural*
- *Adaptación a los nuevos públicos*
- *Adaptación e innovación*
- *Abordar y acompañar a la sociedad en el tránsito hacia lo desconocido desde una visión creativa y crítica*

Reto 2.- Valorizar la cultura como instrumento de transformación social y profesionalizar el perfil profesional de las personas que trabajan en la gestión cultural, dignificando su rol en la sociedad y reconociendo la profesión a través de una regulación pública y privada, haciendo de la gestión cultural una actividad sostenible

Aportaciones expresadas por las y los participantes

- Reconocimiento de la cultura como uno de los soportes del desarrollo sostenible (poco reconocida en la agenda 2030)
- Que la asociación consiga acoger a todos los profesionales que hay realmente
- Ampliar la polivalencia del perfil. Apertura ante nuevos perfiles profesionales
- Conocimiento de los agentes y promotores culturales profesionales de Navarra
- Consolidación del puesto de gestor cultural en la empresa privada
- Convenio de Gestión Cultural
- Delimitar la figura de gestora / gestor cultural, Definir las funciones del gestor/a cultural de Navarra. Dignificación de la profesión en general
- Poner en valor nuestro trabajo y que se considere profesionales, sobre todo en tercer sector
- Recuperar el rol profesional de la gestión cultural (liderazgo)
- Regulación independientemente del sector (público-privado)
- Reivindicar el papel que cumplimos y su importancia para la sociedad. Valoración por parte de las continuadas corporaciones municipales de los puestos de trabajo
- Formación adecuada al trabajo que se realiza: Gestión y cultural (conocimiento en ambos sentidos: herramientas de gestión y conocer el sector)
- La supervivencia del tejido cultural: condiciones profesionales de los y las artistas y la implicación y proactividad de los y las agentes culturales comunitarios
- Estabilidad laboral
- Bere profilaren errespetua lortu gizartean: lanbidearen ezagutza
- "¿Gestión, mediación o facilitación? Las últimas tendencias sobre nuestro trabajo y su papel"

Reto 3. Implicar de una forma más activa a las y los profesionales de la gestión cultural en las políticas y estrategias culturales de Navarra, como agentes impulsores, gestores y dinamizadores de la cultura en el territorio

Aportaciones expresadas por las y los participantes

- Hacer políticas culturales para una población cada vez más diversificada
- Participación en los planes de cultura diseñados desde el Gobierno de Navarra
- Hacer políticas culturales para una población cada vez más envejecida
- Unos presupuestos en Cultura que permitan abordar los retos que nos esperan y un Plan Estratégico de Cultura ambicioso y realista
- Incentivar la financiación de la Cultura
- Influir en la implementación de nuevos modelos de creación/ejecución de proyectos culturales que sean mixtos (público+privado) o que cada vez estén más orientados al mecenazgo, y que sean más sostenibles
- Desarrollo de nuevas vías de financiación de las actividades
- Mejorar las políticas culturales públicas.
- Promover la participación ciudadana en cultura, que sepan que existe una ley de Derechos Culturales
- La capacidad de respuesta y adaptación de las instituciones a las necesidades socioculturales concretas
- Fortalecer el tejido empresarial en el mundo de la cultura

Reto 4. Fortalecer el tejido empresarial y el emprendimiento cultural en Navarra y trabajar para obtener/explorar nuevas vías de financiación que apoyen y hagan más sostenible al sector

Aportaciones expresadas por las y los participantes

- Incentivar la financiación de la Cultura
- Influir en la implementación de nuevos modelos de creación/ejecución de proyectos culturales que sean mixtos (público+privado) o que cada vez estén más orientados al mecenazgo, y que sean más sostenibles
- Desarrollo de nuevas vías de financiación de las actividades
- Fortalecer el tejido empresarial en el mundo de la cultura
- Emprendimiento. Empresas creativas

Reto 5. Mejorar la calidad artística de la oferta cultural, indagar en nuevos lenguajes, tendencias y nuevos sectores buscando la hibridación y los nuevos usos de los espacios culturales

Aportaciones expresadas por las y los participantes

- Conocer nuevas tendencias, técnicas, tecnología, formatos..
- Pasar de ser espacios de exhibición a espacios de debate cultural y social (cultura de generación y mediación más que de exhibición)
- Impulso a la creación artística dotando de medios y espacios

Reto 6. Facilitar el acceso a la cultura a toda la población, acercando e integrando a nuevos públicos y desarrollando audiencias diversas e interculturales (con una especial atención a las personas más jóvenes), de forma que el arte y la cultura en general sean transversales a cualquier aspecto de la vida

Aportaciones expresadas por las y los participantes

- Recuperar público perdido
- Análisis, desarrollo y evaluación de los públicos en el sector cultural
- Crear/llegar a nuevos públicos, sobre todo entre jóvenes
- Facilitar el acceso real a la cultura a toda la población.
- Desigualdades sociales y acceso a la cultura
- Culturalidad y diversidad cultural: encuentro con las poblaciones migrantes que existen en nuestras localidades
- La Captación de público para la cultura, no la online sino la presencial sobre todo en todo lo que supone el público joven

Reto 7. Afrontar de forma ágil y con mirada anticipatoria la transformación digital y la innovación asociada a la gestión cultural

Aportaciones expresadas por las y los participantes

- Creación de herramientas, programas y / o aplicaciones digitales para la Gestión Cultural
- Tratar de innovar fomentando iniciativas creativas y de investigación
- Administración-Gestión Electrónica
- Digitalización y nuevos medios
- Adaptación y proceso de transformación digital
- Adaptarnos a los nuevos lenguajes culturales predominantemente digitales desde las infraestructuras, las programaciones y las audiencias.
- Incorporación de las nuevas tecnologías a todos los ámbitos de la gestión cultural

Reto 8. Impulsar la creación de redes, alianzas e iniciativas más sólidas de intercambio de información, conocimiento y proyectos colaborativos desde dos puntos de vista: con otros sectores (como puede ser el educativo) y con otros territorios

Aportaciones expresadas por las y los participantes

- Sinergiak lortzea: sare lana
- Trabajo en red entre coordinadores culturales municipales
- Ezagutzea kultura mundu osoa, ez bakarrik gure arloa. Ezagutzea eta ikastea kanpokoa: beste herrialdeak, beste errealitateak, beste prozesuak
- Crear redes/alianzas con otros sectores (como el educativo, por ejemplo) que sean más sólidas y evidentes en los proyectos que se llevan a cabo, y a su vez hacerlo con otros territorios cercanos en España y Francia
- Sarean lan egiteko gaitasunak, tresnak eta dinamikan martxan jartzea
- Mejorar el trabajo en red con los agentes e instituciones del territorio, el entorno más cercano y con la red cultural nacional



ANEXO 1: CUESTIONARIO UTILIZADO



ikerpartners

Estudio diagnóstico sobre el perfil profesional de LAS Y LOS GESTORES CULTURALES EN NAVARRA

Se ha puesto en marcha la realización de un diagnóstico para identificar el perfil profesional de las y los gestores culturales en Navarra, promovido por la Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra (KUNA).

Para ello, se plantea en primera instancia la realización de una encuesta a las y los gestores culturales de Navarra, que recoja información sobre caracterización sociodemográfica, formación, experiencia profesional, condiciones de trabajo y calidad del empleo, funciones y competencias, etc. Se trata de una encuesta muy completa que nos va a permitir identificar con gran profundidad y detalle el perfil profesional de esta profesión, pero que, en cualquier caso, no te llevará más de 10-15 minutos cumplimentarla.

A la conclusión del estudio y a modo de devolución por la participación, se informará de los resultados a las personas que hayan participado.

La información proporcionada está sometida a secreto estadístico y será tratada de manera agregada sin hacer alusión a personas concretas, y en ningún caso sus respuestas serán utilizadas de forma individual o para fines diferentes de este estudio (Ley Foral 11/1997 de 27 de junio).

Para aclarar cualquier tipo de duda puede contactar con: basterretxea@ikerpartners.com

Agradecemos la colaboración de todas las y los gestores culturales que trabajáis en la Comunidad Foral, ya que vuestra participación es fundamental para llevar a cabo con éxito el diagnóstico.



1.- ENCUESTA SOBRE EL PERFIL DEL GESTOR O GESTORA CULTURAL EN NAVARRA

I.- CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA			
1.- Señala el municipio principal en el que trabajas:			
2.- Sexo:			
<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> No binario			
3.- ¿Qué edad tienes? _____			
II.- FORMACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL			
4.- Educación formal. Señala el nivel académico máximo alcanzado:			
Nivel académico	Marcar nivel máximo alcanzado	Especificar denominación de la titulación	¿son estudios específicos de gestión cultural? Sí/No
Estudios no universitarios (Educación secundaria, bachiller, Formación Profesional o equivalentes)	<input type="checkbox"/>		
Diplomatura/Grado medio	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Licenciatura/Grado superior	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Máster/Experto/ o similares	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Doctorado	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
5.- Formación a lo largo de toda la vida (continua). Destaca los 3 cursos en materias específicas de la cultura realizados en los últimos 5 años que consideras de más valor para tu profesión:			
	Curso	Horas (aprox.)	
1			
2			
3			
<input type="checkbox"/> No he realizado			
6.- Formación a lo largo de toda la vida (continua). Destaca los 3 cursos principales en otras materias realizados en los últimos 5 años:			
	Curso	Horas (aprox.)	
1			
2			
3			
<input type="checkbox"/> No he realizado			



7.- ¿Dispones de formación específica en igualdad de género?

- Sí (especificar curso y número de horas).....
 No

8.- Competencia en idiomas y competencias digitales⁴.

8.1.- ¿Tienes conocimientos de...?

	Sí	No
Euskera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inglés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Francés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otro idioma (especificar).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos digitales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.2.- ¿Usas en el ejercicio de tu actividad laboral?

	Sí	No
Euskera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inglés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Francés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otro idioma (especificar).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos digitales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.3.- ¿Dispones de titulación oficial?

	Sí	No
Euskera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inglés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Francés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otro (especificar).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III.- TERRITORIO Y REDES DE TRABAJO

9.- ¿Existe en tu organización un plan estratégico, plan de cultura o similar bajo cuyo marco se desarrolla la actividad en tu área?

- Sí existe
 No existe, pero está previsto elaborarlo a corto/medio plazo
 No existe y de momento no está previsto elaborarlo

10.- Conoces o aplicas otras estrategias municipales/territoriales en tu actividad: planes de comercio, turismo, de educación, de innovación, etc.

- Sí conozco, pero no aplico Sí, conozco y aplico No, no conozco

11.- ¿Cuál es el radio de influencia de la organización en la que trabajas?

- Local / Municipal Comarcal Comunidad Autónoma
 Resto de España Internacional

12.- ¿Eres miembro de alguna asociación o federación de profesionales del ámbito cultural?

- Sí (especificar cuál o cuáles)
.....
 No

13.- ¿En qué otras redes de trabajo colaboras o participas?

.....
.....
.....

⁴ Por ejemplo: marketing digital, redes sociales, herramientas digitales para el desarrollo de públicos, etc.



IV.- PERFIL LABORAL

14.- Años de experiencia profesional:

Años de experiencia	En gestión cultural	En otros ámbitos de la cultura	En otros ámbitos fuera de la cultura	Escribe qué sector fuera de la cultura
Menos de 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5-9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10-14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15-20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Más de 20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15.- ¿Cuál es tu situación actual?

- En activo (incluye baja, excedencia,...)
- En desempleo (especificar cuánto tiempo llevas en esta situación).....
- Otra situación (especificar)

16.- ¿Cómo accediste a este empleo (tu último empleo en cultura, si estás actualmente en desempleo)?

- Autoempleo/Emprendizaje
- Autocandidatura
- Proceso de selección en respuesta a oferta de empleo
- Oposición/Bolsa de trabajo
- Prácticas después de estudios
- Otras vías (especificar)

17.- ¿En qué ámbito desempeñas tu profesión?

- Público
- Privado
- Público-privado
- Tercer sector
- En el público desde el privado, mediante gestión indirecta (contratos a través de terceros para la Administración Pública)

18.- ¿Cuál es la entidad jurídica de la organización en la que desempeñas tu profesión?

- Empresa privada/persona autónoma
- Fundación/Entidad sin fin de lucro
- Asociación lucrativa
- Administración Pública (especificar si es ámbito municipal u otros -si es "otros", especificar cuál).....(vete a la 19.1)
- Otros

19.- ¿Cuál de los siguientes perfiles se adecua mejor a tu puesto?

19.1. Si en la pregunta anterior ha contestado Administración pública:

- Técnico Superior de Cultura (En Administración Pública A)
- Técnico Medio de Cultura (En Administración Pública B)
- Técnico Auxiliar de Cultura (En Administración Pública C)
- Auxiliar de Cultura (En Administración Pública D)



19.2. Si en la pregunta anterior ha contestado otra opción distinta a Administración Pública:

- Personal de dirección
- Consultor independiente
- Personal técnico
- Personal auxiliar
- Otros (especificar).....

20.- ¿Cuál es la denominación de tu cargo/profesión; por ejemplo: técnico/a de cultura, animador/a sociocultural, consultor/a, gestor/a cultural, coordinador/a cultural, etc.?

.....
.....
.....

21.- ¿En qué tipo de organización desarrollas tu labor? Respuesta múltiple (puedes marcar más de una opción).

- Equipamiento específico (museo, biblioteca, auditorio, teatro, etc.)
- Equipamiento polivalente (centro cívico, casa de cultura, etc.)
- Servicios centrales de una empresa (departamentos, área, etc.)
- Servicios centrales de una organización pública (área de cultura municipal, etc.)
- Redes de intercambio y centros de creación artística (fábricas de las artes, asociaciones, federaciones de artistas, etc.)
- Centro de formación / investigación
- Trabajo independiente (autónomo, microempresa, etc.)
- Otros

22.- ¿Tienes personal a tu cargo?

- Sí No

23.- ¿Cuál es tu ámbito de dedicación?

- Únicamente cultura
- Cultura combinada con:
 - Deporte Turismo Juventud
 - Educación Euskera Otros (especificar).....

Porcentaje que representa la dedicación a cultura |_____| %

24.- ¿En qué subsector(es) cultural(es) desarrollas principalmente tu labor como gestora o gestor cultural? Marca los 3 principales sectores de entre los siguientes:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Arquitectura | <input type="checkbox"/> Archivos, bibliotecas y museos |
| <input type="checkbox"/> Artesanías | <input type="checkbox"/> Artes Audiovisuales (cine, TV, videojuegos y multimedia) |
| <input type="checkbox"/> Patrimonio cultural material e inmaterial | <input type="checkbox"/> Diseño (incluye moda) |
| <input type="checkbox"/> Festivales | <input type="checkbox"/> Música |
| <input type="checkbox"/> Literatura y edición | <input type="checkbox"/> Artes escénicas |
| <input type="checkbox"/> Radio | <input type="checkbox"/> Artes visuales |
| <input type="checkbox"/> Docencia, investigación | <input type="checkbox"/> Cultura tradicional |
| <input type="checkbox"/> Cultura comunitaria | <input type="checkbox"/> Turismo cultural |
| <input type="checkbox"/> Medios de comunicación | <input type="checkbox"/> Otros (especificar)..... |



V.- CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DEL EMPLEO

25.- Indica en qué horquilla se situó tu retribución bruta anual de 2020:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Hasta 20.000€ | <input type="checkbox"/> 20.001€-25.000€ | <input type="checkbox"/> 25.001€-30.000€ |
| <input type="checkbox"/> 30.001€-35.000€ | <input type="checkbox"/> 35.001€-40.000€ | <input type="checkbox"/> 40.001€-45.000€ |
| <input type="checkbox"/> 45.001€-50.000€ | <input type="checkbox"/> Más de 50.000€ | |

26.- Tipo de contrato. Señala la opción que mejor se adapte a tu situación (si te encuentras en desempleo, toma como referencia el último empleo en gestión cultural que has desempeñado).

	Jornada completa	Jornada parcial
Cuenta ajena indefinido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuenta ajena temporal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autónoma/o (cuenta propia-freelance)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Funcionariado fijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Funcionariado interino o eventual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laboral fijo sector público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laboral temporal sector público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otro (especificar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27.- ¿Qué horario realizas habitualmente?

Entrada:

Salida:

Número de horas a la semana (el fijado por contrato): |_____|

28.- ¿Dedicas a tu trabajo tiempo más allá de tu horario o número de horas estipulado?

- | | | |
|------------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> Siempre | <input type="checkbox"/> Frecuentemente | <input type="checkbox"/> Ocasionalmente |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Nunca | |

29.- ¿Estás actualmente acogida o acogido a alguna medida de conciliación familiar o personal?

- Reducción de jornada
- Excedencia
- Horario flexible
- Otras (especificar).....
- Ninguna

30.- ¿Tu organización ofrece la posibilidad de realizar la actividad sin la necesidad de presencia física en el lugar de trabajo (teletrabajo)?

- Sí, desde hace tiempo
- Sí, desde la situación Covid
- No
- No procede

30.1.- En caso afirmativo, ¿utilizas la modalidad de teletrabajo?

- Sí, frecuentemente
- Sí, ocasionalmente
- No (especificar motivo principal).....
- No procede

31.- ¿Ha estado en el último año o está actualmente tu organización acogida a un ERTE?

- No ha estado acogida a un ERTE (**vete a la 33**)
- Ha estado acogida a un ERTE en el último año, pero ya no lo está
- Actualmente está acogida a un ERTE
- No procede (**vete a la 33**)



32.- Si tu organización ha estado o está acogida a un ERTE, ¿estás o has estado tú afectada o afectado por dicho ERTE?

- Ni he estado ni estoy afectada o afectado por el ERTE
- Actualmente estoy afectada o afectado por el ERTE
- Sí, he estado afectada o afectado por el ERTE, pero ahora no lo estoy (especificar cuánto tiempo has estado en ERTE, en número de meses).....
- No procede

33.- ¿Crees que dentro de 6 meses conservarás este empleo?

- Sí
- No

VI.- VALORACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Expresa tu nivel de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con tu trabajo en una escala de 1 a 5, en la que 1 significa “nada satisfecha o satisfecho” y 5 significa “Muy satisfecha o satisfecho”:

Aspectos	Valoración del 1 al 5
La valoración de la labor que realizas por la ciudadanía y el tejido cultural local	___
El grado de autonomía en el ejercicio de tu profesión	___
Las condiciones físicas del puesto de trabajo	___
La descripción de las funciones asociadas a tu puesto de trabajo en tu contrato	___
El ajuste de las funciones asociadas al puesto de trabajo con las funciones realmente desarrolladas	___
La definición, por parte de la organización, de tu figura profesional	___
La valoración de tu trabajo por tus superiores en la organización	___
Otros (especificar)	___

VII.- IDENTIFICACIÓN DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS QUE REQUIERE EL PERFIL DE LA GESTORA Y EL GESTOR CULTURAL

34.- Podrías señalar, entre todas las funciones⁵ citadas a continuación, ¿cuáles son las que desarrollas en tu trabajo habitual, independientemente de tu categoría profesional (puedes seleccionar cualquier función del listado, sin tener en cuenta la categoría, siempre que se trate de una función que desarrollas habitualmente)? ¿En cuáles necesitarías fortalecerte (mediante formación)? ¿Desde tu punto de vista, cuáles consideras fundamentales para una gestora o gestor cultural (máximo 5), y qué nivel de prioridad les otorgas (ordenando del 1 -máxima prioridad- y 5-mínima prioridad)?

Nota: Dada la dificultad de limitar en la práctica las funciones a una categoría profesional concreta, ya que, en su mayoría, las funciones no entienden de nivel de responsabilidad y las hacen indistintamente profesionales de diferentes categorías, te pedimos que señales las funciones que realizas habitualmente, sin tener en cuenta la clasificación propuesta, cuyo objetivo es meramente estadístico.

⁵ Inspirado en la descripción del puesto de trabajo de la gestión cultural en España (DPTGC). Perfiles profesionales de los gestores culturales. FEAGC, Revisión noviembre 2019.



Funciones	Cuáles desarrollas	Cuáles necesitas fortalecer (formación)	¿Se corresponde con tu perfil/descripción del puesto de trabajo? (Sí/No)	Selecciona las 5 fundamentales para una gestora o gestor cultural y ordénalas (de 1 a 5) por orden de prioridad
PUESTOS DE DIRECCIÓN (TÉCNICOS SUPERIORES EN GESTIÓN CULTURAL)				
Implementar las políticas culturales o las estrategias empresariales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Diseñar, planificar y dirigir las estrategias relativas a la gestión de las infraestructuras y espacios culturales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Dirigir la gestión presupuestaria y rendir cuentas a las instancias que correspondan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Buscar y coordinar colaboraciones económicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Organizar y dirigir los equipos profesionales de trabajo a su cargo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Representar a la institución o empresa, y relación con otras organizaciones/instituciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Diseñar y supervisar el dispositivo de evaluación y seguimiento de las actividades, del proceso y de su impacto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
PUESTOS TÉCNICOS MEDIOS/CONSULTORÍA (TÉCNICOS MEDIOS EN GESTIÓN CULTURAL)				
Diseñar, planificar y ejecutar el proyecto de intervención a través del adecuado programa cultural (contenidos, objetivos,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Diseñar y ejecutar la estrategia de desarrollo de audiencias, comunicación, imagen corporativa, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Desarrollar y gestionar las relaciones e interlocución con el sector de la creación y la producción cultural, así como con los medios de comunicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Realizar acuerdos y contratos con personas, entidades, empresas, instituciones u organismos de carácter público o privado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Preparar la documentación necesaria para la obtención de subvenciones, ayudas, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Participar en redes, ferias, jornadas, eventos etc. para hacer seguimiento de las nuevas tendencias de la cultura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Coordinar las infraestructuras y espacios culturales, equipos humanos de profesionales y recursos económicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Gestionar al personal a su cargo: personal técnico auxiliar de servicios culturales y auxiliares de cultura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Elegir informes de resultados de su labor profesional y actividad cotidiana al personal superior (técnico o político)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Realizar el seguimiento y evaluación del programa cultural desarrollado, del proceso y su impacto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
PUESTOS TÉCNICOS AUXILIARES DE SERVICIOS CULTURALES				
Colaborar y participar a nivel operativo en la puesta en marcha de las planificaciones, proyectos, programas, iniciativas y desarrollo de actividades culturales en infraestructuras y espacios culturales, ya sean especializados y/o polivalentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_
Definir los proyectos de animación cultural, así como de la programación de su desarrollo y realización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_



Funciones	Cuáles desarrollas	Cuáles necesitas fortalecer (formación)	¿Se corresponde con tu perfil/descripción del puesto de trabajo? (Sí/No)	Selecciona las 5 fundamentales para una gestora o gestor cultural y ordénalas (de 1 a 5) por orden de prioridad
Desarrollar, interpretar y aplicar las fichas técnicas o "raiders", concernientes a la normal realización y exigencias de la producción y puesta en escena de actividades culturales de pequeño, mediano y/o gran formato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____
Redactar los programas de mano, contenidos de las revistas, folletos, boletines u otros medios de divulgación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____
Ejecutar el plan de comunicación y difusión de las actividades culturales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____
Realizar el trabajo directo con las y los usuarios, facilitando al público el acceso al consumo cultural	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____
Prestar asistencia a las y los demás profesionales de la cultura: tanto internos de la organización como externos (artistas, creadoras, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____
Realizar tareas administrativas: preparar y presentar documentación a instituciones (subvenciones, contratos, contratación de servicios, etc.), atención telefónica, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____
Atención personal, directa y especializada al público asistente / personas usuarias (información, tramitación reclamaciones/quejas, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____
PUESTOS DE AUXILIAR DE CULTURA				
Colaborar en la acción administrativa (tareas burocráticas y de oficina: archivo, albaranes, facturas y justificantes,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____
Ayudar y colaborar en el montaje y preparación efectiva de actividades culturales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____
Controlar el estado y uso del material e instrumental del espacio/infraestructura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____
Detectar deficiencias en las infraestructuras y espacios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____
Habilitar horarios y reservar espacios para el desarrollo de las actividades culturales en vías públicas, aparcamientos para el transporte de los equipos técnicos de producción, vestuario, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	_____

En este espacio puedes añadir otras funciones que consideres que hay que tener en cuenta en el perfil de la o el gestor cultural de Navarra:



COMPETENCIAS: HABILIDADES, APTITUDES Y HÁBITOS

35.- ¿Podrías señalar, entre todas las habilidades, aptitudes y hábitos⁶ citados a continuación, ¿cuáles son fundamentales para una gestora o gestor cultural (máximo 5), y las podrías ordenar del 1 al 5 por orden de importancia? Asimismo, ¿podrías señalar cuáles de todas ellas desarrollas en tu labor cotidiana, y en cuáles necesitarías fortalecerte?

Competencias	Cuáles desarrollas	Cuáles necesitas fortalecer (formación)	Selecciona las 5 fundamentales para una gestora o gestor cultural y ordénalas (de 1 a 5) por orden de importancia
Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Conocimiento de herramientas de diseño, planificación y evaluación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Conocimientos técnicos de los procesos de producción artística y técnica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Conocimiento de los aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Nociones básicas de investigación de mercados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Capacidad de planificación, programación, control de procesos, evaluación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Capacidad analítica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Capacidad de diálogo, mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Capacidad de comunicación y gestión de la información	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Sensibilidad artística y cultural	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Criterio artístico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Formación permanente: lectura de libros, artículos, tendencias,...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Participación activa en plataformas y redes culturales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Capacidad de desarrollo de estrategias de participación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Capacidad de trabajo en equipo y de adaptación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Capacidad de adaptación y resiliencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Liderazgo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Actitud emprendedora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Innovación y creatividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_
Aplicación de la perspectiva de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_

⁶ A partir de las aportaciones de la APGCC y A. Martinell.



En este espacio puedes añadir otras competencias que consideres que hay que tener en cuenta en el perfil de la o el gestor cultural de Navarra:

36.- ¿Cuáles consideras que son los 3 principales retos de la profesión de gestora o gestor cultural de Navarra en los próximos 5/10 años?

1).....

2).....

3).....

VIII.- CONSIDERACIONES FINALES

37.- En este espacio puedes expresar otras ideas, reflexiones o aportaciones en torno al perfil de la o el gestor cultural de Navarra que consideres de interés para el diagnóstico, así como matizaciones a respuestas dadas.



A partir de los resultados obtenidos en la encuesta y con el fin de incorporar una mirada más cualitativa al proceso de construcción compartida del diagnóstico, se va a organizar un laboratorio de contraste final, que nos ayude a validar los elementos clave del perfil de las y los profesionales de la gestión cultural en Navarra. Si estás dispuesta o dispuesto a participar, señálanos tus datos de contacto (Nombre, teléfono y correo electrónico) y contactaremos contigo.

Nombre:

Teléfono:

Correo electrónico:

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN



ikerpartners

NAFARROAKO KULTUR KUDEATZAILEEN profil profesionalari buruzko azterketa diagnostikoa

Nafarroako kultur kudeatzaileen profil profesionala identifikatzeko diagnostiko bat abiarazi da, KUNA Nafarroako Kultura Kudeaketako Profesionalen Elkarteak sustatua.

Horretarako, lehenik eta behin, Nafarroako kultur kudeatzaileei inkesta bat egitea planteatzen da. Inkesta horretan, karakterizazio soziodemografikoari, prestakuntzari, lanbide-esperientziari, lan-baldintzei eta enpleguaren kalitateari, funtzioei eta gaitasunei eta abarri buruzko informazioa jasoko da. Inkesta oso osoa da, lanbide horren profil profesionala sakon eta zehatz identifikatzeko aukera emango diguna, baina, edonola ere, ez dizu 10-15 minutu baino gehiago emango hura betetzen.

Azterlana amaitzean, eta parte hartzeagatik itzulketa gisa, parte hartu duten pertsonei emaitzen berri emango zaie.

Emandako informazioa sekretu estatistikoaren mende dago, eta modu agregatuan tratatuko da, pertsona jakin batzuei buruzko aipamenik egin gabe, eta haren erantzunak ez dira inola ere banaka edo azterlan honen helburu desberdinetarako erabiliko (ekainaren 27ko 11/1997 Foru Legea).

Edozein zalantza argitzeko, jar zaitezke harremanetan basterretxea@ikerpartners.com helbidean.

Eskerrak eman nahi dizkiegu Foru Komunitatean lan egiten duzuen kultura-kudeatzaile guztiei, zuen parte-hartzea funtsezkoa baita diagnostikoa arrakastaz egiteko.



1.- NAFARROAKO KULTURA ARLOKO KUDEATZAILEAREN PROFILARI BURUZKO INKESTA

I.- EZAUGARRI SOZIODEMOGRAFIKOAK				
1.-	Aipatu lan egiten duzun udalerrri nagusia:			
2.-	Sexua: <input type="checkbox"/> Emakumezkoa <input type="checkbox"/> Gizonezkoa <input type="checkbox"/> Ez-binarioa			
3.-	Zenbat urte dituzu? _____			
II.- PRESTAKUNTZA AKADEMIKOA ETA PROFESIONALA				
4.-	Hezkuntza formala. Zehaztu zein den lortu duzun maila akademiko handiena:			
	Maila akademikoa	Zehaztu lortutako maila handiena	Zehaztu titulazioaren izena	Kultur kudeaketarekin lotutako ikasketa espezifikoak al dira? Bai/Ez
	Unibertsitatekoak ez diren ikasketak (Bigarren Hezkuntza, batxilergoa, lanbide-heziketa edo baliokideak)	<input type="checkbox"/>		
	Diplomatura/Erdi Maila	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez
	Lizentziatura/Goi Maila	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez
	Masterra/Aditua/ edo antzekoa	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez
	Doktoretza	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez
5.-	Bizitza osoko prestakuntza (jarraitua). Zehaztu zure lanbiderako balio handienekotzat jotzen dituzun azken 5 urteetan kultura arloko gai espezifikoetan egin dituzun 3 ikastaroak:			
		Ikastaro	Ordu Kopurua (gutxi gorabehera)	
	1			
	2			
	3			
	<input type="checkbox"/> Ez dut egin			
6.-	Bizitza osoko prestakuntza (jarraitua). Zehaztu azken 5 urteotan beste gai batzuen inguruan egindako 3 ikastaro nagusienak:			
		Ikastaro	Ordu Kopurua (gutxi gorabehera)	
	1			
	2			
	3			
	<input type="checkbox"/> Ez dut egin			
7.-	Ba al duzu genero-berdintasun arloko prestakuntza espezifikorik?			
	<input type="checkbox"/> Bai (zehaztu ikastaroa eta ordu kopurua)			
	<input type="checkbox"/> Ez			

8.- Hizkuntzen gaineko kompetentziak eta kompetentzia digitalak ⁷.

8.1.- Ba al duzu honako hauen inguruko ezagutzarik ...

	Bai	Ez
Euskara	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingelesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frantsesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beste hizkuntzaren bat (zehaztu).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ezagutza digitalak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.2.- Erabiltzen al duzu zure lan-jardueran?

	Bai	Ez
Euskara	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingelesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frantsesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beste hizkuntzaren bat (zehaztu).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ezagutza digitalak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.3.- Ba al duzu titulazio ofizialik?

	Bai	Ez
Euskara	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingelesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frantsesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beste hizkuntzaren bat (zehaztu).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III.- LURRALDEA ETA LANEKO SAREAK

9.- Ba al dago zuen erakundearen zuten saileko jardueraren barne hartzen duen plan estrategikorik, kultura-planik edo antzekorik?

- Badago
 Ez dago, baina epe laburrera/ertainera begira prestatzea aurrez ikusita dago
 Ez dago eta, oraingoz, ez dago prestatzeko aurreikuspenik

10.- Ezagutzen edo aplikatzen al duzu zuen jardueraren udal/lurralde esparruko beste estrategiaren bat?: merkataritzako, turismoko, hezkuntzako berrikuntzako eta abarretako planak, adibidez.

- Bai, ezagutzen dut, baina ez dut aplikatzen Bai, ezagutzen dut, eta aplikatzen dut
 Ez, ez dut ezagutzen

11.- Zein da lan egiten duzun erakundearen eragin esparrua?

- Tokikoa/Udalerrri mailakoa Eskualdekoa Autonomia-erkidegokoa
 Estatuko gainerako tokietakoa Nazioartekoa

12.- Kultur esparruko profesionalen elkarte edo federazioren bateko kidea al zara?

- Bai (zehaztu zeinetakoa)

 Ez

13.- Beste zer lan-saretan laguntzen edo parte hartzen duzu?

.....

⁷ Adibidez: marketin digitala, sare sozialak, ikusleen garapenerako tresna digitalak....



IV.- LANEKO PROFILA

14.- Esperientzia profesionaleko urte kopurua:

Esperientzia-urteak	Kultura arloko kudeaketan	Kulturako beste esparru batzuetan	Kulturaz kanpoko beste esparru batzuetan	Idatzi kulturaz kanpoko zer sektoretan
5 urte baino gutxiago	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5-9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10-14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15-20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 urte baino gehiago	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15.- Zein da zure oraingo egoera?

- Aktibo (baja, eszedentzia .. barne)
 Langabezian (zehaztu zenbat denbora daramazun egoera horretan).....
 Beste bat (zehaztu)

16.- Nola iritsi zinen enplegu horretara (kultura arloko zure azken enplegua, gaur egun langabezian bazaude?)

- Autoenplegua/Ekintzailletza
 Autohautagaitza
 Lan-eskaintza bati erantzunez hautaketa-prozesua
 Oposizioa/Lan-poltsa
 Ikasketa ondorengo praktikak
 Beste bide batzuk (zehaztu)

17.- Zer esparrutan garatzen duzu zure lanbidea?

- Publikoa
 Pribatua
 Publiko-privatua
 Hirugarren sektorea
 Publikoan bai arlo pribatutik, zeharkako kudeaketaren bidez (Administrazio Publikorako hirugarren batzuen bidez egindako kontratuak)

18.- Zein da lanbidea garatzen duzun erakundearen izaera juridikoa?

- Enpresa pribatua/pertsona autonomoa
 Fundazioa/Irabazi-asmorik gabeko erakundea
 Irabazizko erakundea
 Administrazio zehaztu udal mailakoa edo beste era batekoa den -"beste batzuk" bada, zehaztu zein-)
.....(joan 19.1 galderara)
 Beste batzuk

19.- Profil hauetako zein egokitzen da ondoen zure postura?

19.1. Aurreko galderan Administrazio Publikoa erantzun badu:

- Kultura arloko goi mailako teknikaria (Administrazio Publikoan A)
 Kultura arloko erdi mailako teknikaria (Administrazio Publikoan B)
 Kultura teknikari laguntzailea (Administrazio Publikoan C)
 Kultura arloko laguntzailea (Administrazio Publikoan D)



19.2. Aurreko galderan Administrazio Publikoa ez den beste aukera bat erantzun badu:

- Zuzendaritza langilea
- Aholkulari independentea
- Teknikaria
- Laguntzailea
- Beste bat (zehaztu).....

20.- Zein da zure kargu/lanbidearen izena?; adibidez: kultura-teknikaria, animatzaile soziokulturala, aholkularia, kultura arloko kudeatzailea, kultura arloko koordinatzailea eta abar?

.....
.....
.....

21.- Zer erakunde motatan egiten duzu lan? Askotariko erantzunak (Aukera bat baino gehiago markatu dezakezu).

- Ekipamendu espezifikoa (museoa, liburutegia, auditorioa, antzokia eta abar).
- Ekipamendu balioaniztuna (gizarte-etxea, kultura-etxea eta abar).
- Enpresa bateko zerbitzu zentralak (sailak, arloa eta abar).
- Erakunde publiko baten zerbitzu zentralak (udal-kultura saila).
- Trukeko sareak eta sormen artistikoko zentroak (arte-fabrikak, elkarteak, artisten federazioak eta abar)
- Prestakuntza-/lkerketa-zentroa
- Lan independentea (autonomia, mikroenpresa eta abar)
- Beste batzuk

22.- Ba al duzu langilerik zure mende?

- Bai
- Ez

23.- Zein da zure dedikazio esparrua?

- Kultura bakarrik
- Kultura, honako honekin uztartuta:
 - Kirola
 - Hezkuntza
 - Turismoa
 - Euskara
 - Gazteria
 - Beste batzuk (zehaztu)

Kulturara bideratutako dedikazioa adierazten duen ehunekoa |_____| %

24.- Kultura arloko kudeatzaile gisa, zer azpisektore kulturaletan garatzen duzu batez ere zure lana? Markatu honako hauetatik 3 sektore nagusiak:

- Arkitektura
- Artisautza
- Ondare kultural material eta ez-materiala
- Jaialdiak
- Literatura eta edizioa
- Irratia
- Irakaskuntza, ikerkuntza
- Komunitate mailako kultura
- Komunikabideak
- Artxibategiak, liburutegiak eta museoak
- Ikus-entzunezko arteak (zinema, telebista, bideo-jokoak eta multimedia)
- Diseinua (moda barne)
- Musika
- Arte eszenikoak
- Ikusmen-arteak
- Kultura tradizionala
- Turismo kulturala
- Beste batzuk (zehaztu).....



V.- LAN BALDINTZAK ETA ENPLEGUAREN KALITATEA

25 Zehaztu 2020ko zure ordainsari gordina (urtekoa) zer tartetan egon zen:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> 20.000€ arte | <input type="checkbox"/> 20.001€-25.000€ | <input type="checkbox"/> 25.001€-30.000€ |
| <input type="checkbox"/> 30.001€-35.000€ | <input type="checkbox"/> 35.001€-40.000€ | <input type="checkbox"/> 40.001€-45.000€ |
| <input type="checkbox"/> 45.001€-50.000€ | <input type="checkbox"/> 50.000€ baino gehiago | |

26.- Kontratu mota. Adierazi zein den zure egoerara ondoen egokitzen den aukera (langabezian bazaude, hartu erreferentzia gisa kultur kudeaketan izan duzun azken enplegua).

	Lanaldi osoa	Lanaldi partziala
Besteren konturako kontratu mugagabea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besteren konturako aldi baterako kontratua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomoa (norberaren kontura-freelance)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Funtzionario finkoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bitarteko edo behin-behineko funtzionarioa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sektore finkoan lan-kontratu finkoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sektore publikoan aldi baterako kontratua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beste bat (zehaztu).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27.- Zer ordutegi duzu gehienetan?

Sarrera:

Irteera:

Asteko ordu kopurua (kontratuak zehazten duena): |_____|

28.- Zure lanean zure ordutegiak zehazten duena edo ezarritako ordu kopuruak dioena baino denbora gehiago ematen al duzu?

- | | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Beti | <input type="checkbox"/> Maiz | <input type="checkbox"/> Tarteka |
| <input type="checkbox"/> Oso tarteka | <input type="checkbox"/> Inoiz ez | |

29.- Gaur egun, familiako edo norberaren kontziliazio-neurriren bat duzu hartuta?

- Lanaldi-murrizketa
 Eszedentzia
 Ordutegi malgua
 Beste batzuk (zehaztu)
 Bat ere ez

30.- Zuen erakundeak eskaintzen al du jarduera laneko tokian presentzia fisikoa izan gabe egiteko aukerarik (telelana)?

- Bai, aspalditik
 Bai, Covidak eragindako egoeratik geroztik
 Ez
 Ez dagokio

30.1.- Erantzuna baiezkoa bada, erabiltzen al duzu telelanaren modalitatea?

- Bai, maiz
 Bai, tarteka
 Ez (zehaztu arrazoi nagusia).....
 Ez dagokio

31.- Azken urtean edo gaur egun aldi baterako enplegu-erregulazioko espediente (edo ABEEE) baten barruan egon da edo dago zuen erakundeak?

- Ez da ABEEE baten barruan egon (joan 33 galderara)
 Azken urtean ABEEE baten barruan egon da, baina gaur egun ez dago sartuta
 Gaur egun ABEEE baten barruan dago
 Ez dagokio (joan 33 galderara)



32.- Zuen erakundea ABEEE batean egon bada edo gaur egun sartuta badago, ABEEE horren eragina jasan al duzu edo jasaten ari al zara?

- Ez naiz egon eta ez nago ABEEE baten eraginpean
 Gaur egun, ABEEE baten eraginpean nago
 Bai; ABEEE baten eraginpean egon naiz, baina orain ez (zehaztu ABEEEan zenbat denbora egon zaren, hilabete kopurua adierazita)

Ez

33.- Zure ustez, 6 hilabete barru, enplegu hau izango duzu?

- Bai Ez

VI.- LANAREN ANTOLAKETAREN BALORAZIOA

Zehaztu zure lanarekin lotutako alderdi hauekiko zure asebetetze maila 1 eta 5 arteko eskalaren arabera. Kasu horretan, 1 “batere pozik ez” izango da, eta 5 “oso pozik”:

Alderdiak	1 eta 5 arteko balorazioa
Tokiko kultura-egituraren eta hiritarren alde egiten duzun lanaren balorazioa	___
Zure lanbidea betetzeko garaian duzun autonomia maila	___
Lanpostuaren baldintza fisikoak	___
Zure kontratuan zure lanpostuarekin lotutako funtzioen deskribapena	___
Lanpostuari lotutako funtzioen eta benetan egiten dituzun funtzioen arteko doiketa	___
Erakundeak zure figura profesionala zehaztu izana	___
Erakundeak zure nagusiek zure lanaren inguruan egindako balorazioa	___
Beste batzuk (zehaztu)	___

VII.- KULTURA ARLOKO KUDEATZAILE PROFILA ESKATZEN DUTEN FUNTZIO ETA GAITASUNAK IDENTIFIKATZEA

34.- Jarraian azaltzen diren funtzioetatik⁸, aipatuko zenuke zein diren zure ohiko lanean betetzen dituzunak, zure lanbide-kategoria edozein dela ere (edozein funtzio hauta dezakezu zerrendatik, kategoria kontuan hartu gabe, baldin eta normalean egiten duzun funtzioa bada)? Zure ustez, zeinetan indartu beharko zenuke (prestakuntza bidez)? Zure ustez, zein da ezinbestekoa kultura arloko kudeatzaile batentzat (gehienez 5), eta zer lehenetasun maila emango zenieke 5 horiei (1 -lehenetasun handiena- eta 5 -lehenetasun txikiena- eskalaren arabera)?

Oharra:

Funtzioak kategoria profesional zehatz batera mugatzeak dituen zailtasunak direla eta (izan ere, gehienetan, funtzioak ez datoz erantzukizun mailarekin bat eta kategoria ugaritako profesionalek modu berezigabe egiten dituzte), mesedez, aipatu gehienetan egiten dituzun funtzioak, proposatutako sailkapena kontuan izan gabe. Izan ere, estatistika-helburuetarako bakarrik izango da.

⁸ Espainiako kultura arloko kudeaketako lanpostuaren deskribapenean oinarrituta (DPTGC, gaztelaniaz). Kultura arloko profil profesionalak. FEAGC federazioa, 2019ko azaroko berrikusketa.



Funtzioak	Zein betetzen duzu?	Zein sendotu beharko zenuke (prestakuntza) ?	Bat al dator lanpostuaren zure profil/deskribapen arekin? (Bai/Ez)	Aukeratu kultura arloko kudeatzaile batentzat funtsezkoak diren 5ak (1etik 5era bitartean) lehentasun-ordenaren arabera.
ZUZENDARITZAKO POSTUAK (KULTURA ARLOKO KUDEAKETAKO GOI MAILAKO TEKNIKARIAK)				
Kultura arloko politikak edo enpresa arloko estrategiak ezartzea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Kultura arloko azpiegituren eta guneen kudeaketarekin lotutako estrategiak diseinatzea, planifikatzea eta zuzentzea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Aurrekontuen kudeaketa zuzentzea eta dagozkien instantzietan kontuak ematea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Lankidetzak ekonomikoak bilatzea eta koordinatzea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Bere kargura dauden laneko talde profesionalak antolatzea eta zuzentzea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Erakundea edo enpresa ordezkatzea, eta beste erakunde batzuekin harremanak izatea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Jardueren, prozesuaren eta inpaktuaren ebaluazioa eta jarraipena egiteko antolaketa diseinatzea eta gainbegiratzea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
TARTEKO POSTU TEKNIKOAK/AHOLKULARITZA (KULTURA ARLOKO KUDEAKETAKO ERDI MAILAKO TEKNIKARIAK)				
Esku-hartze proiektua diseinatzea, planifikatzea eta gauzatzea kultur programa egokiaren bidez (edukiak, helburuak...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Audientzien, komunikazioaren, irudi korporatiboaren eta abarren garapen-estrategia diseinatzea eta gauzatzea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Kultura arloko produkzio eta sormen sektorearekin, eta komunikabideekin bitartekaritza eta harremanak garatzea eta kudeatzea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Pertsonekin, erakundeekin, enpresekin edo elkarteekin (izaera publiko edo pribatukoak) akordioak eta kontratuak adostea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Diru-laguntzak, laguntzak eta abarrak lortzeko beharrezko dokumentazioa prestatzea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Kultura arloko joera berrien jarraipena egiteko sarietan, azoketan, jardunaldietan, ekitaldietan eta abarretan parte hartzea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Kultura arloko azpiegitura eta guneak, profesionalen giza taldeak eta baliabide ekonomikoak koordinatzea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Bere kargura dauden langileak kudeatzea: kultur zerbitzuen teknikari laguntzaileak eta kultura arloko laguntzaileak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Goi mailako langileen (teknikariak edo politikariak) eguneroko jardueraren eta lan profesionalaren inguruko emaitzei buruzko txostenak egitea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____
Garatutako kultur programaren, prozesuaren eta inpaktuaren inguruko jarraipena eta ebaluazioa egitea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_____



KULTUR ZERBITZUEN POSTU TEKNIKO LAGUNTZAILEAK				
Kultura arloko azpiegitura eta guneetan (espezializatuak eta/edo balioaniztunak) plangintza, proiektu, egitarau eta ekimen kulturalak abian jartzeko eta jarduera kulturalak garatzeko lanean modu operatiboan laguntzea eta parte hartzea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Kultur animazioko proiektuak eta horiek garatzeko eta bideratzeko programazioa zehaztea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Formatu txikiko, ertaineko eta/edo handiko kultur jarduerak ekoiztearekin eta eszenaratzearekin lotutako eskakizunak eta lan normala betetzeko fitxa teknikoak edo "raider"ak garatzea, interpretatzea eta aplikatzea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Eskuko egitarauak, aldizkari, liburuxka, buletin edo beste dibulgazio-bitarteko batzuetako edukiak idaztea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Komunikazio-plana gauzatzea eta kultura arloko jarduerak hedatzea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Erabiltzaileekin zuzeneko lana egitea, publikoari kultur kontsumorako sarbidea erraztuta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Laguntza ematea kultura arloko gainerako profesionalai: antolakuntza barrukoei zein kanpokoei (artistak, sortzaileak eta abar).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Administrazio-lanak egitea: dokumentazioa prestatzea eta erakundeen aurrean aurkeztea (diru-laguntzak, kontratuak, zerbitzuen kontratazioa eta abar), telefono bidezko arreta ematea eta abar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Arreta pertsonala, zuzenekoa eta espezializatua bertaratutakoei / erabiltzaileei (informazioa, erreklamazio/kexak izapidetzea eta abar).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
KULTURA ARLOKO LAGUNTZAILEAREN POSTUA				
Administrazio-lanetan laguntzea (bulegoko lanak eta zeregin burokratikoak: artxibatzea, albaranak, fakturak eta ziurtagiriak...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Kultur jarduerak modu eragingarrian prestatzen eta muntatzen laguntzea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Gunearen/azpiegituraren materialaren eta instrumentuen erabilerarekin eta egoerarekin lotutako kontrola egitea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Azpiegiturretan eta guneetan dauden gabeziak detektatzea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_
Bide publikoetan kultur jarduerak egiteko guneak, eta produkzioko ekipo teknikoak, jantziak eta abarrak garraiatzeko aparkalekuak erreserbatzea eta ordutegiak finkatzea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Bai <input type="checkbox"/> Ez	_

Eremu honetan, Nafarroako kultur kudeatzailearen profileen zure ustez kontuan hartu beharko liritekeen beste funtzio batzuk ere gehi ditzakezu

KONPETENTZIAK: GAITASUNAK, ABILEZIAK ETA OHITURAK

35.- Jarraian aipatzen diren gaitasun, abilezia eta ohitura guztiak kontuan hartuta⁹, aipatuko al zenuke zein diren kultura arloko kudeatzaile baten kasuan ezinbestekoak (gehienez 5)? Garrantzi-ordenaren arabera, 1etik 5era bitartean antolatuko al zenituzke? Era berean, adieraziko al zeniguke zure eguneroko lanean horietako zein erabiltzen duzun eta zein sendotu beharko zenukeen?

Konpetentziak	Zein betetzen dituzu?	Zein sendotu beharko zenuke (prestakuntza)?	Aukeratu kultura arloko kudeatzaile batentzat funtsezkoak diren 5ak (1etik 5era bitartean) garrantzi-ordenaren arabera.
Lurraldearen, tokiko kultura egituraren eta dinamika sozialen ezagutza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Diseinuko, plangintzako eta ebaluazioko tresnen ezagutzak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Produktzio artistikoko eta teknikoko ezagutza teknikoak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kultura arloko esparru legalen eta alderdi juridiko-administratiboaren ezagutza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Merkatuen ikerketarekin lotutako oinarritzko kontzeptuak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Plangintza, programazioa, prozesuen kontrola eta ebaluazioa egiteko gaitasuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gaitasun analitikoak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lan esparruko eragile ugarien artean elkarrizketarako, bitartekaritzarako eta negoziatzearako gaitasuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Informazioa kudeatzeko eta komunikatzeko gaitasuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sentsibiltate artistikoa eta kulturala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Irizpide artistikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Etengabeko prestakuntza: artikuluen, joeren, liburuen eta abarren irakurketa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Parte-hartze aktiboa sare eta plataforma kulturaletan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Parte-hartze estrategiak garatzeko gaitasuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Taldean lan egiteko eta egokitzeko gaitasuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Egokitzeko eta erresilientziako gaitasuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lidergoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Jarrera ekintzailea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Berrikuntza eta sormena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Genero-ikuspegiaren aplikazioa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

⁹ APGCC elkartearen eta A. Martinell-en ekarpenetatik abiatuta



Eremu honetan, Nafarroako kultur kudeatzailearen profileen zure ustez kontuan hartu beharko liratekeen beste gaitasun batzuk ere gehi ditzakezu:

36.- Zure ustez, zein dira hurrengo 5/10 urteotarako Nafarroako kultur kudeatzailearen lanbideak aurrean izango dituen 3 erronka nagusiak?

1).....

2).....

3).....

VIII.- AZKEN IRUZKINAK

37.- Eremu honetan, Nafarroako kultur kudeatzailearen profilaren diagnostikoa egiteko zure ustez interesgarriak diren beste ideia, gogoeta edo ekarpen batzuk edo emandako erantzunetan egin nahi dituzun zehaztasunak gehi ditzakezu

Inkestan lortutako emaitzetatik abiatuta, eta diagnostikoa modu partekatuan eraikitzeko prozesuari ikuspegi kualitatiboagoa emateko, azken kontraste-laboretegi bat antolatuko da, Nafarroako kultura-kudeaketako profesionalen profilaren funtsezko elementuak baliozkotzen laguntzeko. Parte hartzeko prest bazaude, adieraz diezaguzu zure harremanetarako datuak (Izena, telefonoa eta posta elektronikoa) eta zurekin harremanetan jarriko gara.

Izena:

Telefonoa:

Posta elektronikoa:

ESKERRIK ASKO ZURE LAGUNTZAGATIK

ANEXO 2: INFORMACIÓN ADICIONAL DE PAMPLONA



Información adicional asociada al perfil de las y los gestores culturales

2. Datos por sexo

	Total	Pamplona
Total	83	41
Mujer	65,06	60,98
Hombre	34,94	39,02

3. Datos por edad

	Total	Pamplona
Total	83	41
Menos de 40 años	26,51	48,78
40-44 años	27,71	29,27
45-49 años	20,48	14,63
50 años y más	25,3	7,32
Media	45,1	40,8

4. Ámbito en el que se desempeña la profesión

	Total	Pamplona
ÁMBITO	79	38
Público	53,16	15,79
Privado	11,39	23,68
Público-privado	17,72	31,58
Tercer sector	3,8	5,26
En el público desde el privado, mediante gestión indirecta	13,92	23,68



5.- Dedicación a la cultura y otras áreas de actividad

	Total	Pamplona
Total	78	38
Únicamente cultura	43,6	44,7
Cultura combinada con:	56,4	55,3
* Deporte	20,5	21,1
* Turismo	21,8	21,1
* Juventud	16,7	23,7
* Educación	21,8	36,8
* Euskera	9	10,5
* Otros	24,4	13,2

6.- Educación formal. Nivel académico máximo alcanzado

	Total	Pamplona
Total	83	41
Estudios no universitarios (Educación secundaria, bachiller	1,2	0
Diplomatura/Grado medio	7,23	0
Licenciatura/Grado superior	32,53	34,15
Máster/Experto/ o similares	51,81	60,98
Doctorado	7,23	4,88

7.- Formación a lo largo de toda la vida (continua). Se han realizado o no cursos en los últimos 5 años en materias específicas de cultura

	Total	Pamplona
Total	77	40
Sí	79,22	77,5
No	20,78	22,5

8. Formación específica en igualdad de género

	Total	Pamplona
Total	75	39
Sí	45,33	46,15
No	54,67	53,85



9. Formación en competencias digitales

	Total	Pamplona
Conocimientos digitales	76	39
Sí	96,05	97,44
No	3,95	2,56

10. Uso de competencias digitales en la actividad laboral

	Total	Pamplona
Competencias digitales	69	37
Sí	98,55	100,00
No	1,45	0,00

11. Conocimiento de idiomas

	Total	Pamplona
Euskera	72	36
Sí	59,72	52,78
No	40,28	47,22
Inglés	73	39
Sí	86,3	92,31
No	13,7	7,69
Francés	68	38
Sí	58,82	57,89
No	41,18	42,11
Otro idioma	48	32
Sí	27,08	37,5
No	72,92	62,5



12. Uso de idiomas en el ejercicio de la actividad laboral

	Total	Pamplona
Euskera	68	33
Sí	52,94	48,48
No	47,06	51,52
Inglés	64	38
Sí	34,38	52,63
No	65,63	47,37
Francés	56	32
Sí	10,71	12,5
No	89,29	87,5
Otro idioma	44	26
Sí	11,36	15,38
No	88,64	84,62

13. Titulación oficial en idiomas

	Total	Pamplona
Euskera	67	33
Sí	43,28	24,24
Inglés	68	36
Sí	48,53	44,44
Francés	53	31
Sí	18,87	22,58
Otro	45	28
Sí	8,89	7,14



5.3.- Información adicional sobre territorio y redes de trabajo

1.- Existencia de plan estratégico, plan de cultura o similar bajo cuyo marco se desarrolla la actividad del área

	Total	Pamplona
Total	78	39
Sí existe	39,74	64,1
No existe, pero está previsto elaborarlo a corto/medio plazo	15,38	12,82
No existe y de momento no está previsto elaborarlo	44,87	23,08

2. Se conocen/aplican otras estrategias: planes de comercio. turismo. de educación. de innovación. etc.

	Total	Pamplona
Total	80	39
Sí conozco, pero no aplico	27,5	25,64
Sí, conozco y aplico	47,5	53,85
No, no conozco	25	20,51

3. Radio de influencia de la organización en la que se trabaja

	Total	Pamplona
Total	80	39
Local / Municipal	50	28,21
Comarcal	13,75	5,13
Comunidad Autónoma	15	25,64
Resto de España	12,5	25,64
Internacional	8,75	15,38

4.- Asociacionismo de las y los profesionales de la gestión cultural

	Total	Pamplona
Total	77	38
Sí	79,22	60,53
No	20,78	39,47



6.5.- Información adicional sobre condiciones de trabajo y calidad del empleo

1. Años de experiencia profesional

	Total	Pamplona
En gestión cultural	77	36
Menos de 5	20,78	27,78
De 5 a 9	16,88	22,22
De 10 a 14	11,69	16,67
De 15 a 20	23,38	30,56
Más de 20	27,27	2,78
En otros ámbitos de la cultura	41	23
Menos de 5	17,07	17,39
De 5 a 9	26,83	30,43
De 10 a 14	12,2	17,39
De 15 a 20	17,07	13,04
Más de 20	26,83	21,74
En otros ámbitos fuera de la cultura	44	20
Menos de 5	40,91	55
De 5 a 9	18,18	15
De 10 a 14	13,64	15
De 15 a 20	9,09	5
Más de 20	18,18	10

2. Situación laboral actual

	Total	Pamplona
Total	79	38
En activo	98,73	97,37
En desempleo	1,27	2,63



3. Cómo se ha accedido a este empleo

	Total	Pamplona
Total	77	37
Autoempleo/ Emprendizaje	11,69	18,92
Autocandidatura	2,6	5,41
Proceso de selección en respuesta a oferta de empleo	35,06	54,05
Oposición/Bolsa de trabajo	42,86	8,11
Prácticas después de estudios	5,19	8,11
Otras vías	2,6	5,41
Base Otras vías	2	2
A través de un contacto personal	50	50
Me ofrecieron el puesto	50	50

4. Qué perfil se adecua mejor al puesto (participantes de la Administración Pública)

	Total	Pamplona
Base Administración Pública	45	10
Técnico Superior de Cultura (A)	22,22	70
Técnico Medio de Cultura (B)	66,67	10
Técnico Auxiliar de Cultura (C)	8,89	10
Auxiliar de Cultura (D)	2,22	10

5. Qué perfil se adecua mejor al puesto (participantes fuera de la administración Pública)

	Total	Pamplona
Base distinto a Administración Pública	33	28
Personal de dirección	24,24	21,43
Consultor independiente	12,12	14,29
Personal técnico	60,61	60,71
Otros	3,03	3,57



6. Tipo de organización en la se desarrolla la labor

	Total	Pamplona
Total	78	37
Equipamiento específico (museo, biblioteca, auditorio, teatro, etc.)	17,9	16,2
Equipamiento polivalente (centro cívico, casa de cultura, etc.)	57,7	48,6
Servicios centrales de una empresa (departamentos, área, etc.)	10,3	21,6
Servicios centrales de una organización pública (área de cultura municipal, etc.)	26,9	10,8
Redes de intercambio y centros de creación artística	7,7	10,8
Centro de formación / investigación	5,1	8,1
Trabajo independiente	11,5	18,9
Otros	3,8	8,1

7. ¿Tienes personal a tu cargo?

	Total	Pamplona
Total	79	38
Sí	51,9	42,11
No	48,1	57,89

8. Subsector(es) cultural(es) donde se desarrolla la labor como gestora o gestor cultural. 3 principales sectores

	Total	Pamplona
Total	79	38
Patrimonio cultural material e inmaterial	16,5	18,4
Festivales	21,5	26,3
Literatura y edición	10,1	13,2
Docencia, investigación	6,3	10,5
Cultura comunitaria	29,1	28,9
Medios de comunicación	5,1	7,9
Archivos, bibliotecas y museos	7,6	10,5
Artes Audiovisuales (cine, TV, videojuegos y multimedia)	19	21,1
Música	45,6	39,5
Artes escénicas	62	39,5
Artes visuales	20,3	18,4
Cultura tradicional	7,6	2,6
Turismo cultural	10,1	10,5
Otros	10,1	18,4



9. Horquilla de retribución bruta anual de 2020

	Total	Pamplona
Total	79	38
Hasta 20.000€	22,78	36,84
20.001€-25.000€	21,52	26,32
25.001€-30.000€	22,78	15,79
30.001€-35.000€	11,39	5,26
35.001€-40.000€	15,19	10,53
40.001€-45.000€	3,8	2,63
45.001€-50.000€	1,27	0
Más de 50.000€	1,27	2,63
Media	27.405,1€	24.934,2€

10. Tipo de contrato

	Total	Pamplona
Total	79	38
Cuenta ajena indefinido	31,65	55,26
Cuenta ajena temporal	6,33	10,53
Autónoma/o (cuenta propia-freelance)	10,13	15,79
Funcionario fijo	21,52	2,63
Funcionario interino o eventual	8,86	5,26
Laboral fijo sector público	10,13	2,63
Laboral temporal sector público	8,86	5,26
Otro	2,53	2,63

11. Tipo de jornada

	Total	Pamplona
Total	77	37
Jornada completa	74,03	54,05
Jornada parcial	25,97	45,95

11. Horas de trabajo semanales

	Total	Pamplona
Total	72	37
Media	34,7	33,3



12. Tiempo dedicado más allá del horario o número de horas estipulado

	Total	Pamplona
Total	79	38
Siempre	22,78	18,42
Frecuentemente	55,7	44,74
Ocasionalmente	15,19	23,68
Raramente	6,33	13,16

13. Medidas de conciliación familiar o personal

	Total	Pamplona
Total	79	38
Reducción de jornada	7,6	15,8
Horario flexible	17,7	18,4
Otras	3,8	0
Ninguna	72,2	65,8
Otras (Especificar)	3	0
Contrato de relevo	33,33	0
Jornada mixta: presencial/teletrabajo	33,33	0
Un mes de permiso sin sueldo cada año	33,33	0

14. Presencia física en el lugar de trabajo (teletrabajo)

	Total	Pamplona
Total	79	38
Sí, desde hace tiempo	17,72	26,32
Sí, desde la situación Covid	50,63	42,11
No	27,85	28,95
No procede	3,8	2,63



15. Se utiliza la modalidad de teletrabajo

	Total	Pamplona
Sí, desde hace tiempo / =Sí, desde la situación Covid	54	26
Sí, frecuentemente	25,93	26,92
Sí, ocasionalmente	44,44	53,85
No	25,93	19,23
No procede	3,7	0

16. Ha estado en el último año o está actualmente la organización acogida a un ERTE

	Total	Pamplona
Total	77	38
No ha estado acogida a un ERTE	54,55	44,74
Ha estado acogida a un ERTE en el último año, pero ya no lo está	3,9	7,89
Actualmente está acogida a un ERTE	11,69	23,68
No procede	29,87	23,68



7.4.- Información adicional sobre funciones, competencias y habilidades

1.- Se desarrollan las siguientes habilidades. aptitudes y hábitos

	Total	Pamplona
Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales	93,9	90
Conocimiento de herramientas de diseño, planificación y evaluación	69,7	76,7
Conocimientos técnicos de los procesos de producción artística y técnica	36,4	36,7
Conocimiento de los aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura	50	43,3
Nociones básicas de investigación de mercados	30,3	40
Capacidad de planificación, programación, control de procesos, evaluación	81,8	86,7
Capacidad analítica	68,2	76,7

	Total	Pamplona
Capacidad de diálogo, mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo	89,4	96,7
Capacidad de comunicación y gestión de la información	81,8	86,7
Sensibilidad artística y cultural	81,8	73,3
Criterio artístico	72,7	73,3
Formación permanente: lectura de libros, artículos, tendencias,...	69,7	73,3
Participación activa en plataformas y redes culturales	47	46,7
Capacidad de desarrollo de estrategias de participación	42,4	46,7
Capacidad de trabajo en equipo y de adaptación	87,9	93,3
Capacidad de adaptación y resiliencia	77,3	86,7
Liderazgo	57,6	63,3
Actitud emprendedora	63,6	56,7
Innovación y creatividad	68,2	80
Aplicación de la perspectiva de género	65,2	70



2.- Habilidades, aptitudes y hábitos citados a fortalecer

	Total	Pamplona
Conocimiento del territorio, del tejido cultural local y de las dinámicas sociales	21	30
Conocimiento de herramientas de diseño, planificación y evaluación	58,1	53,3
Conocimientos técnicos de los procesos de producción artística y técnica	45,2	46,7
Conocimiento de los aspectos jurídicos administrativos y de los marcos legales de la cultura	67,7	73,3
Nociones básicas de investigación de mercados	59,7	50
Capacidad de planificación, programación, control de procesos, evaluación	30,6	20
Capacidad analítica	29	16,7
Capacidad de diálogo, mediación y negociación entre los diferentes agentes del ámbito de trabajo	22,6	16,7

	Total	Pamplona
Capacidad de comunicación y gestión de la información	25,8	20
Sensibilidad artística y cultural	16,1	20
Criterio artístico	30,6	26,7
Formación permanente: lectura de libros, artículos, tendencias,...	35,5	43,3
Participación activa en plataformas y redes culturales	43,5	43,3
Capacidad de desarrollo de estrategias de participación	58,1	53,3
Capacidad de trabajo en equipo y de adaptación	14,5	3,3
Capacidad de adaptación y resiliencia	21	10
Liderazgo	35,5	23,3
Actitud emprendedora	30,6	26,7
Innovación y creatividad	37,1	26,7
Aplicación de la perspectiva de género	43,5	40