



ESTUDIO DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CULTURA EN LAS ENTIDADES LOCALES DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Una revisión de los servicios municipales de cultura tras
30 años de su implantación

Enero 2023

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN

1. METODOLOGÍA Y PARTICIPACIÓN

2. MARCO DE REFERENCIA DE LAS POLÍTICAS CULTURALES
MUNICIPALES

3. PERFIL LABORAL

4. CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DEL EMPLEO

5. HORARIO Y CALENDARIO DE TRABAJO

6. SALUD LABORAL, ORGANIZACIÓN Y PERCEPCIÓN DEL
TRABAJO

7. CONCLUSIONES

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

9. ANEXOS

Cuestionario

Respuestas

PRESENTACIÓN

Los servicios de cultura en los municipios de Navarra emergieron pasados los primeros años de la transición, cuando los ayuntamientos, ya más asentados en la nueva realidad sociopolítica, se hicieron conscientes de la necesidad de dotar de servicios a su población, más allá de las necesidades básicas de alumbrado público, licencias de obra, cementerio, etc. La demanda ciudadana y la conciencia de los poderes públicos de la necesidad de ofertar servicios destinados al bienestar y la cohesión de la ciudadanía dieron pie a los primeros servicios de cultura municipales que, de forma progresiva e imparable, se fueron dotando de profesionales públicos a través de procedimientos selectivos de acceso basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad. Los servicios públicos de Cultura han estado en las agendas políticas, tanto en el ámbito provincial como en el ámbito local, desde los primeros años de la democracia y se pusieron en marcha en los municipios de forma casi paralela a la creación de otros servicios como los Servicios Sociales de Base o los servicios deportivos.

Podemos asegurar entonces que esta profesión tiene ya una trayectoria de más de 3 décadas en el territorio local navarro. De hecho, actualmente algunos y algunas de aquellas profesionales que pusieron en marcha los servicios municipales de cultura se están ya jubilando. En Navarra actualmente somos más de 40 gestoras y gestores operando en la administración local, número al que habría que sumar las personas que trabajan en la estructura del Departamento de Cultura y las que trabajan en el ámbito privado vinculado a la gestión de servicios públicos a través de empresas de servicios. Son cifras nada desdeñables, ya que buena parte de las políticas culturales públicas desembarcan en el territorio local llegando a toda la ciudadanía navarra a través de la mediación profesional de las gestoras y los gestores culturales que trabajan en las EELL.

A pesar de ser unos servicios asentados y extendidos en el territorio, y probablemente debido al dinamismo propio del ámbito cultural como objeto de trabajo de esta profesión, no se ha desarrollado desde las administraciones competentes, ni provinciales ni locales, un corpus que defina el ámbito, funciones, competencias, marco y regulación del ejercicio de esta profesión tan específica; a diferencia de otras profesiones que se implantaron en los municipios con posterioridad como los cuerpos de policía municipal, agentes de igualdad, técnicas/os de euskera, escuelas de música.

Las iniciativas promovidas en Navarra destinadas a sistematizar el ejercicio de esta profesión y el marco que debía contenerla han venido siempre impulsadas por la Asociación de Gestores Culturales

de Navarra (actualmente KUNA) que ya en 2008, encargó 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. Este estudio supuso un primer acercamiento al perfil del gestor o gestora cultural,

Un año después, en 2009, a través de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC) en su **Código Deontológico de la Gestión Cultural** se 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. 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.

Posteriormente, 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.

Por último, en 2022, KUNA presentó el **Estudio diagnóstico sobre el perfil profesional de las y los gestores culturales de Navarra**, realizado por la empresa Ikerpartners con la prospección mediante encuesta realizada a todos los profesionales asociados.

En Navarra contamos ahora además con un marco legislativo pionero en el estado como es la Ley Foral 1/2019, de 15 de enero, de Derechos Culturales de Navarra, que en su **artículo 32** recoge la necesidad de regulación de los profesionales que trabajan en los sectores culturales: *Profesionalización de los sectores culturales. El departamento competente en materia de cultura, para garantizar*

*la profesionalización de las personas que trabajan en los sectores culturales: a) Promoverá las medidas necesarias para garantizar el reconocimiento de los puestos propios de los sectores, así como la capacitación y especialización de las personas gestoras, bibliotecarias, archiveras, promotoras, investigadoras, mediadoras, técnicas y otras de los sectores culturales. Y en su **artículo 34** recoge las competencias municipales en materia de Cultura: Los municipios. 2. En ejercicio de sus competencias en materia de promoción de la cultura, los municipios navarros, por sí o a través de entidades supramunicipales de las que formen parte, promoverán, entre otros, los siguientes servicios culturales: a) Programación de actividades artísticas y culturales que atienda a la diversidad cultural y de expresiones o manifestaciones culturales. b) Promoción y apoyo al asociacionismo artístico y cultural local, y acogida y canalización de propuestas y demandas en materia cultural por parte de la ciudadanía. 3. Los municipios navarros podrán elaborar planes de acción cultural dirigidos al fomento de hábitos y prácticas culturales.*

La Dirección General de Cultura – Institución Príncipe de Viana del Gobierno de Navarra recoge específicamente en su **Plan Estratégico de Cultura de Navarra 2017-2023** la necesidad de mejorar y dignificar la profesión de los gestores culturales, en su EJE 3: *Impulsar el empleo de calidad y dignificar la profesión en el sector de la cultura para que se reconozca el valor de sus profesionales, su contribución a la calidad de vida, al bienestar de la sociedad, y a la riqueza del territorio.* Y más en concreto en el ámbito local en su LÍNEA 1, ACCIÓN 1: *Continuar con la línea de colaboración con Función Pública (Departamento de Presidencia) y las entidades locales para trabajar en la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en las administraciones cuya situación sea más vulnerable en cuanto a horarios, jornadas, temporalidad [...]* (Cód.E3.L1.A1). En el mes de enero de este año la Consejera de Cultura, en el marco de la reunión del Consejo Navarro de la Cultura y las Artes, anunció la intención de su Departamento de elaborar el nuevo Plan Estratégico de Cultura cuya vigencia finaliza en 2023.

El 24 de mayo de 2021, la FNMC firmó un convenio con la Asociación de profesionales de la gestión cultural de Navarra (KUNA), que agrupa a la mayoría de los trabajadores públicos de las EELL de nuestra comunidad, para colaborar en la mejora de la gestión de la cultura municipal y el perfil de sus profesionales. Ambas partes han acordado, entre otras cuestiones, realizar un **Itinerario para la planificación, gestión y evaluación de los servicios municipales de Cultura en Navarra.**

En resumen, en los comienzos de 2023 contamos con un marco legislativo general (Ley Foral de Derechos Culturales de Navarra), un Plan Estratégico de Cultura para la Comunidad que se va a actualizar este año, unos estudios previos sobre la profesión de gestión cultural (FEAGC, Universidad de Deusto e Ikerpartners) y un protocolo de colaboración KUNA-FNMC. Todos ellos hablan de la necesidad de definir, dignificar y mejorar las condiciones laborales de los y las profesionales de la gestión cultural en las EELL de Navarra, algunas de las cuales llevan 30 años de ejercicio de la profesión. A lo largo de estas tres décadas los servicios públicos de cultura de las entidades locales han experimentado cambios vertiginosos: nuevos y más complejos equipamientos culturales, crecimiento de los equipos humanos y servicios que se prestan desde estos equipamientos, creciente digitalización con los consiguientes cambios de paradigma de consumo y oferta cultural, trabajo en red.

Por todo ello se hace pertinente y urgente un **estudio diagnóstico sobre la situación de los servicios de cultura en las entidades locales de Navarra**, para conocer la situación en que se encuentra el personal que está al frente de la gestión de los mismos. El estudio-diagnóstico que presentamos ha surgido de la iniciativa de un grupo de gestores/as municipales preocupadas/os por nuestras condiciones laborales, las consecuencias que están teniendo en nuestra salud laboral, en el 2022 con un elevado porcentaje de profesionales de baja. Este estudio ha seguido el marco referencial utilizado por Ikerpartners en su estudio de 2022, y se ha elaborado mediante una prospección/encuesta realizada a un total de 32 profesionales que trabajan en el marco laboral específico que rige a las administraciones públicas y por ende a las entidades locales. Los ítems que se han trabajado son:

- Perfil laboral
- Condiciones de trabajo y calidad del empleo
- Horario y calendario de trabajo
- Salud laboral, organización y percepción del trabajo

Acompañamos este análisis de gráficos y estadísticas que ilustran el resultado obtenido; una fotografía actual y bien enfocada del quehacer de los profesionales de la gestión cultural en la EELL navarras en 2023. Este resultado nos permite extraer conclusiones claras y pone de manifiesto los retos inaplazables para un desarrollo regulado, digno y de calidad de nuestra profesión, alineado con los principios de nuestra pionera Ley de Derechos Culturales, del Plan Estratégico de Cultura de Navarra y de los ODS de la agenda 2030.

METODOLOGÍA Y PARTICIPACIÓN

Este estudio ha combinado el análisis del **Estudio diagnóstico sobre el perfil profesional de las y los gestores culturales de Navarra** encargado por KUNA a Ikerpartners con la **prospección mediante encuesta** realizada a las técnicas y los técnicos de cultura de las entidades locales de Navarra a finales de 2022.

Si bien el estudio del perfil profesional identificó el perfil de gestor/a cultural que trabaja en Navarra, así como las competencias genéricas y específicas que requiere, la prospección realizada mediante encuesta para este análisis se centró en las especificidades de los puestos enmarcados dentro de las peculiaridades y los marcos laborales específicos de las **entidades locales** o de las administraciones públicas.

En la prospección han participado un total de **32 profesionales** de la gestión cultural municipal de Navarra, de los cuales el 81.25 % (es decir 26 participantes) son de la Red de Teatros de Navarra (RTN).

MARCO DE REFERENCIA DE LAS POLÍTICAS CULTURALES MUNICIPALES

2.1. Red de Teatros de Navarra.

Se trata de una asociación cuyos fines son: promover una oferta de artes escénicas profesional, variada y de calidad, de forma regular, en los espacios escénicos de interior de titularidad o gestión de las entidades locales asociadas; optimizar los recursos de los asociados mediante procesos de coordinación y colaboración; promover la colaboración con el Departamento de Cultura del Gobierno de Navarra, con el que las entidades locales comparten competencias en materia de artes escénicas; favorecer la creación, formación y fidelización de públicos en el ámbito de las artes escénicas.

Para formar parte de la RTN, la entidad local debe cumplir una serie de requisitos, uno de los cuales es: disponer, para el espacio escénico, de personal profesional en gestión cultural. Actualmente, la RTN está compuesta por **36 municipios**.

2.2. Plan Estratégico de Cultura de Navarra 2017-2023.

Si bien el Plan Estratégico de Cultura, en su EJE 1 Cohesión, diversidad y dinámicas territoriales establece el reto de fortalecer la cohesión y la diversidad territorial de Navarra en el ámbito de la cultura y la creatividad e Impulsar iniciativas orientadas a una gestión responsable de los recursos entre las entidades locales del territorio, en un marco de equilibrio social y territorial, nos encontramos con la **inexistencia de desarrollo de planes de cultura municipales coordinados**. El citado plan marcaba las siguientes acciones:

- ACCIÓN 1: *Apoyar el desarrollo de servicios culturales mancomunados en los ayuntamientos de menor dimensión, para prestar ayuda y asesoramiento a su personal técnico en materias diversas (programación, contratación, redacción de pliegos, comunicación -community manager...-, desarrollo de circuitos, elaboración de diagnósticos, planes de actuación, etc.) haciendo partícipe a la comunidad como agente clave del entorno.* (Cód.E1.L2.A1)
- ACCIÓN 2: *Crear una red de espacios cómplices de los centros referenciales de Navarra con otros centros culturales ubicados a lo largo y ancho de la Comunidad Foral, con el objetivo de que actúen como "antenas" de estos centros de referencia, y permitan extender las iniciativas de creación, producción, investigación, exposición, etc. y su impacto a todo el territorio y para toda la ciudadanía.* (Cód.E1.L2.A2)

2.3. Ley Foral 1/2019, de 15 de enero, de Derechos Culturales de Navarra.

La ley de Derechos Culturales en su **artículo 34** dispone lo siguiente:

1. En ejercicio de sus competencias en materia de promoción de la cultura, los municipios difundirán y pondrán en valor el patrimonio cultural existente en su respectivo término municipal, sin perjuicio de la cooperación con el departamento competente en la materia para su protección, acrecentamiento y transmisión.

En particular, velarán por la difusión y puesta en valor del patrimonio cultural inmaterial, contextualizando histórica, cultural y territorialmente las diversas manifestaciones de las culturas tradicionales y populares de Navarra.

2. En ejercicio de sus competencias en materia de promoción de la cultura, los municipios navarros, por sí o a través de entidades supramunicipales de las que formen parte, promoverán, entre otros, los siguientes servicios culturales:

a) Programación de actividades artísticas y culturales que atienda a la diversidad cultural y de expresiones o manifestaciones culturales.

b) Promoción y apoyo al asociacionismo artístico y cultural local, y acogida y canalización de propuestas y demandas en materia cultural por parte de la ciudadanía.

3. Los municipios navarros podrán elaborar planes de acción cultural dirigidos al fomento de hábitos y prácticas culturales.

4. Las Administraciones Públicas de Navarra fomentarán que los espacios en desuso de titularidad pública estén disponibles para las iniciativas que impulsen la creatividad artística y cultural, así como la innovación en modelos de gestión incluidos la cogestión y la autogestión.

Dicha norma **carece de desarrollo reglamentario** que permita la regulación del perfil profesional de gestor/a cultural municipal.

Por otro lado, la ley de Derechos Culturales en su **artículo 33** dispone, entre otras cosas, lo siguiente:

Administración de la Comunidad Foral de Navarra. 4. Además, el departamento competente en materia de cultura: f) Impulsará un Foro de coordinación y corresponsabilidad con los municipios de Navarra con la finalidad de garantizar la articulación de las políticas culturales. g) Establecerá foros o mesas de trabajo para la implementación de planes de impulso en los diferentes sectores culturales. h) Asesorará y apoyará a las entidades locales de Navarra en materia de cultura.

Creemos realmente necesario crear un **Foro de reflexión, coordinación y dinamización territorial con las entidades locales**, de carácter permanente, que atienda las diversas realidades de Navarra, en colaboración con la Federación Navarra de Municipios y la Dirección General de Cultura.

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

El Estudio de Ikerpartners evidencia la **falta de planes estratégicos culturales a nivel territorial**. Según dicho estudio, *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. (..) 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.*

PERFIL LABORAL

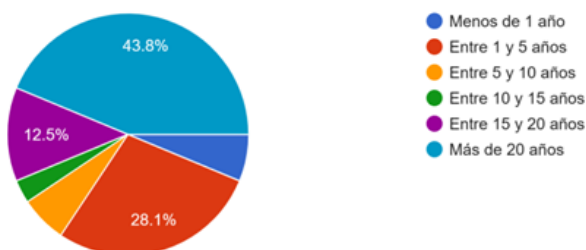
3.1. La gestión cultural en el marco local es una profesión feminizada

En consonancia con la mayor presencia de mujeres en la gestión cultural en las EELL de Navarra, también la participación en esta investigación muestra una representación más alta de mujeres (72%) que de hombres (28%).

3.2. Gestoras y gestores culturales cuentan con una dilatada trayectoria profesional, aunque se detecta un importante relevo generacional

Si bien la mitad (56,3%) de las profesionales llevan más de 15 años en el desempeño de su trabajo, el 34,4% no supera los 5 años de antigüedad, debido al paulatino relevo generacional.

Antigüedad en el puesto de trabajo
32 respuestas

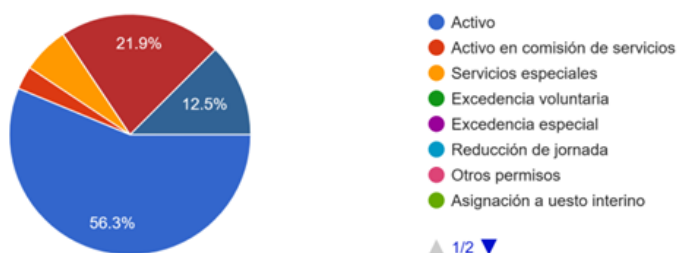


3.3. Técnica/o medio, el perfil profesional en las EELL

El perfil de Técnica/o medio destaca entre las personas que desarrollan su actividad en las entidades locales. El 97 % está encuadrado en el nivel B y además se demuestra un alto porcentaje de formación continua, debido a la necesidad de adaptarse a la rápida evolución de los servicios públicos municipales.

La situación laboral actual de las personas encuestadas es la siguiente: el 56,3% se encuentra en activo, el 21,9 % ocupa una vacante, el 6,3% se haya en servicios especiales y el 3,1% en comisión de servicios.

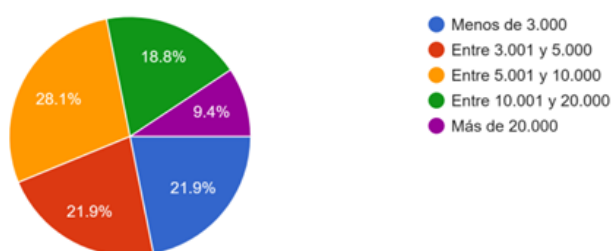
Situación del/la titular del puesto de trabajo
32 responses



3.4. Diversidad territorial

Un 28% de los municipios con servicio municipal de cultura tienen entre 5000 y 10000 habitantes, un 22% entre 3000 y 5000 y otro 22% tienen menos de 3000 habitantes, fiel reflejo del atomizado mapa local de Navarra.

La población para la que trabajas ¿cuántos habitantes tiene?
32 responses



3.5. Están al frente de equipamientos polivalentes

Los equipamientos polivalentes son los espacios en los que mayoritariamente se ubican las y los profesionales de la gestión municipal. Concretamente, 8 de cada 10 participantes en la consulta están desarrollando su actividad en centros culturales, casas de cultura o equipamientos similares que cuentan con un espacio escénico, ya que forman parte de la Red de Teatros de Navarra.

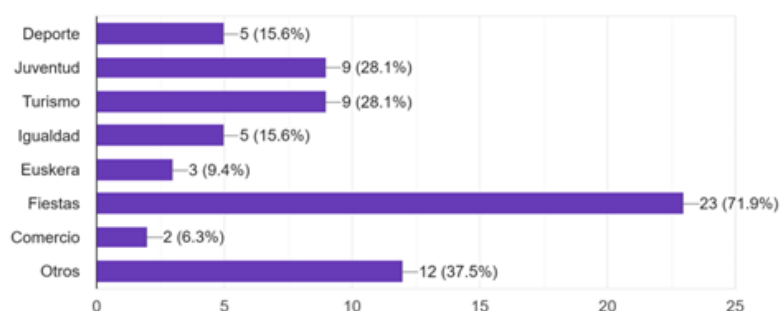
3.6. Amplitud de la dedicación

Casi el 80 % de las personas participantes ocupan un puesto de

trabajo cuya denominación en plantilla orgánica se refiere solo al área de cultura, mientras que dos de cada 10 participantes (21,8%) ocupan puestos que en plantilla orgánica aluden, además de a la cultura, a otras áreas como deporte, turismo o educación.

No obstante, como se puede observar en el siguiente gráfico, el 80% de las personas que ocupan un puesto definido exclusivamente como técnico/o de cultura, compagina la gestión cultural con la organización y producción de fiestas e interviene en otras áreas de trabajo como juventud, turismo, deporte, igualdad...

Además de cultura, y aunque no lo indique tu plantilla orgánica ¿realizas las labores de otras áreas? Si tu puesto es "técnico de cultura y deport...rca todas las opciones en las que realizas labores:
32 responses



3.7. Gestión en solitario y multiplicidad de funciones que no son propias

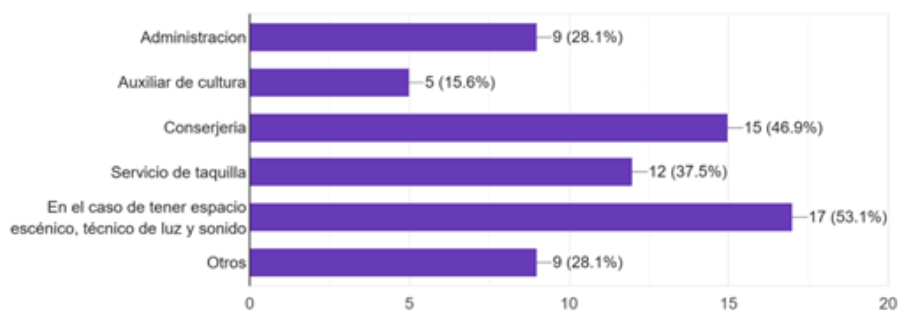
No llega a un tercio (28,1%) los servicios municipales en los que existe personal de administración, y no llegan a la mitad los que cuentan con servicio de conserjería (46,9%).

El 84,4% asegura que las constantes interrupciones no le dejan tiempo para pensar y reflexionar; y el 65,5% considera que esto es debido a que trabaja en solitario en la oficina.

Todo esto indica que el personal técnico municipal de cultura tiene que asumir funciones que no son propias de su puesto y que restan tiempo y calidad al trabajo de gestión.

El área de cultura en el que trabajas, ¿cuenta con personal destinado a cubrir los siguientes puestos? Puedes marcar una o más opciones.

32 responses



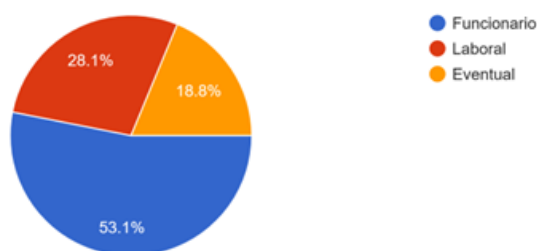
CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DEL EMPLEO

4.1. Sistema de acceso y falta de estabilidad

El 80% ha accedido al puesto de trabajo mediante concurso-oposición.

Actualmente, más de la mitad de los puestos están cubiertos por personal funcionario (53,10%), el 28,1% es contratado laboral y el 18,8% restante es eventual.

Régimen jurídico del puesto de trabajo
32 respuestas

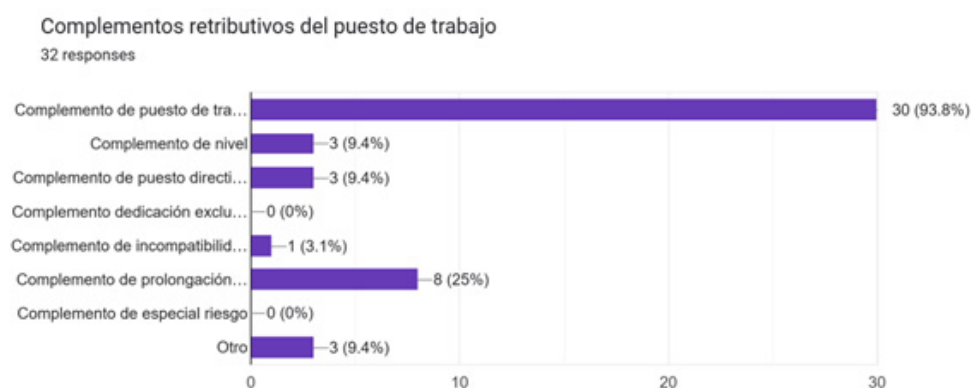


4.2. Condiciones de trabajo y calidad en el empleo

El 93,75 % de las personas encuestadas trabaja a jornada completa, es decir, 30 de 32 participantes. Las dos personas que desarrollan su labor a jornada parcial ocupan puestos de reciente creación.

Según el Estudio diagnóstico sobre el perfil profesional de Ikerpartners, la retribución bruta anual más habitual entre profesionales de la gestión cultural se sitúa entre 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.

Si atendemos a los complementos, casi el 94%, es decir, 9 de cada 10 de los/as profesionales encuestados/as cuenta con un complemento de puesto de trabajo, un 25% cuenta con un complemento de prolongación de jornada, cerca de un 10% cuenta con complemento de nivel y casi otro 10% con complemento de puesto directivo.

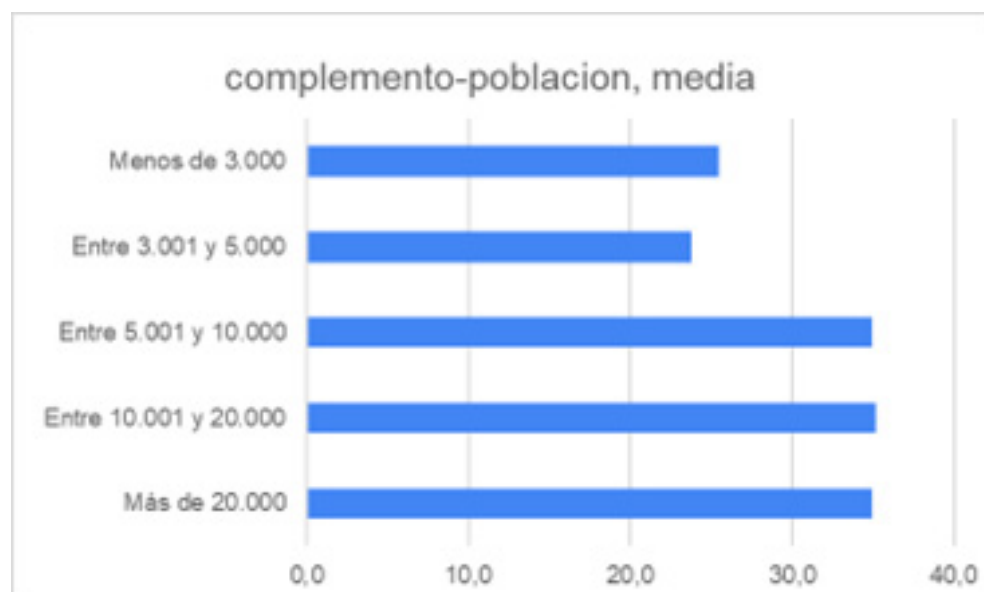


No obstante, cabe señalar que el complemento mínimo es del 10%, el máximo del 57,23% y la media es del 30,48%. Es decir, la mitad no llegan a la media. Así, más de la mitad de las personas encuestadas (56,6%) no están satisfechas con sus condiciones salariales.



Los municipios de menos de 3000 habitantes presentan un complemento medio del 25, 5%; los de hasta 5000 del 23,8% y los de

poblaciones más grandes rondan el 35% de media.



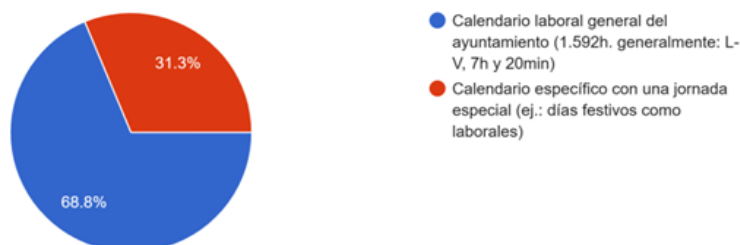
5.1. La jornada de trabajo habitual de la Administración Pública no se adapta a las especificidades del puesto de técnica/o cultural municipal

Casi la totalidad de las gestoras y gestores culturales municipales **trabaja fuera de la jornada habitual** establecida en la Administración (1592 horas anuales, con una jornada de trabajo de lunes a viernes en horario de mañana, en general), un 90% en laborables y un 96,7% en festivos.

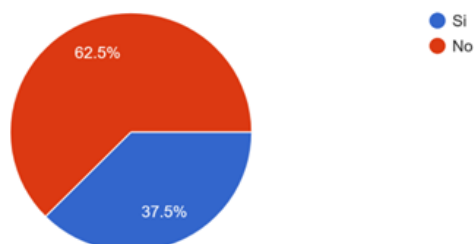
Casi un 70% **no tiene ningún turno específico reconocido** y se acoge al calendario general del ayuntamiento, que no se ajusta a su jornada laboral real.

Un 62,5% **no tiene ningún acuerdo con su Ayuntamiento** respecto a la horas que trabaja fuera de su horario normal.

Como empleado/a municipal te rige
32 responses



En tu área de cultura o en tu puesto, ¿existe algún acuerdo con el ayuntamiento respecto a las horas que trabajas fuera de tu horario normal?
32 responses



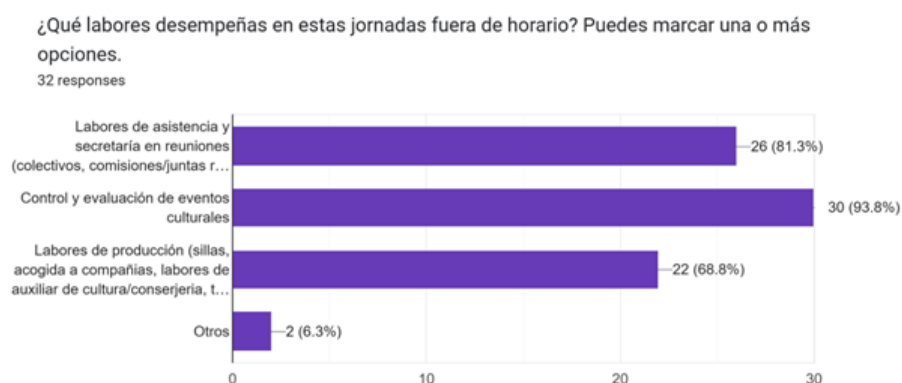
5.2. Dificultad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Cerca de un 90% de quienes realizan horas extraordinarias lo hacen tanto en días laborales como en festivos. En el 70% de los casos estas jornadas/horas no están recogidas en calendario y se desarrollan más allá de las 18:00, lo que impide la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



5.3. Trabajo fuera del calendario habitual

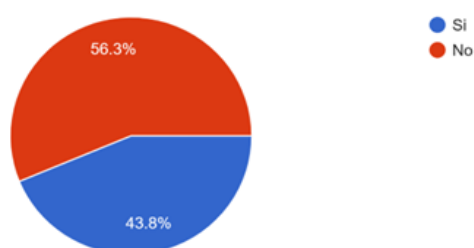
Si bien la dedicación en jornadas y horas es dispar, se puede afirmar que la media es de 20 a 25 días fuera de calendario (fiestas incluidas) y fluctúa entre 80-120 horas al año. La duración de estas jornadas es muy alta en las tareas de producción de eventos (básicamente fiestas patronales) y más corta en reuniones y comisiones, control y evaluación de eventos de sala o labores de producción.



5.4. Cuatro de cada diez superan la jornada diaria establecida.

Habitualmente, ¿tu jornada diaria es mayor a la estipulada en tu contrato? (jornada completa, media jornada u otra opción)

32 responses



5.5. Sistema de compensación de las horas realizadas fuera de la jornada habitual

Técnicas y técnicos culturales municipales compensan de formas muy diferentes las horas realizadas fuera de la jornada habitual. Sin embargo, destacan dos datos: **solo el 15,6% afirma no superar las 1592 horas anuales y ninguna de las personas encuestadas afirma no trabajar fuera de calendario.**

Un 15% tiene una bolsa de horas que se descuenta de las horas de oficina y otro 15% tiene un complemento de prolongación de jornada. El resto, computa o compensa las horas de forma diversa en función del proceder de cada municipio, aunque 4 de cada 6 aproximadamente compensan las horas.

Cuando trabajas fuera del horario marcado en tu calendario, ¿cómo computas estas horas?

32 responses



5.6. Alta disponibilidad

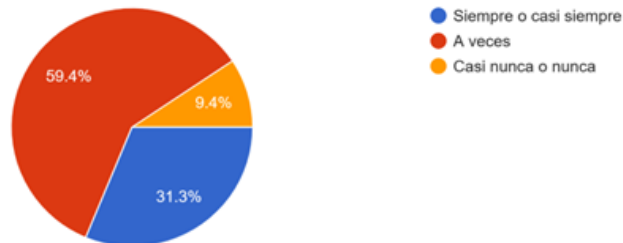
El 87,5 % de las gestoras/es culturales municipales considera que tiene una alta disponibilidad, ya que además de acudir a realizar las tareas anteriormente señaladas el 59,4% es **reclamado por teléfono, mail o similar fuera de su jornada** en ocasiones y un 31,3% siempre o casi siempre.

Así, el 65,5% está disponible para resolver incidencias fuera de su jornada, pese a que esto no se contabiliza como guardia localizada en la mayoría (85%) de los casos.

Por todo ello, el 81,3% de las personas encuestadas afirman que **el tiempo que disponen para realizar su trabajo no es suficiente**.

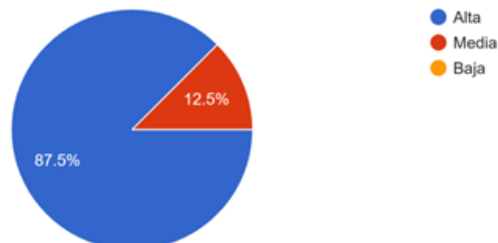
¿Recibes llamadas, mensajes, correos... habitualmente fuera de tu horario de trabajo y en tu teléfono o correo personal?

32 responses



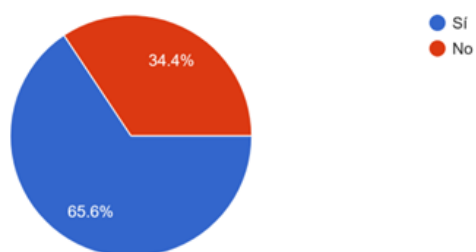
Consideras que tienes una disponibilidad...

32 responses



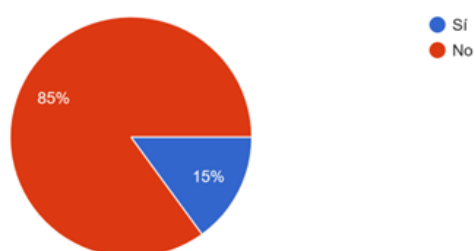
¿Realizas guardias en tu trabajo? Es decir, ¿estás localizado para resolver incidencias bien sea a distancia o acercándote a tu lugar de trabajo?

32 responses



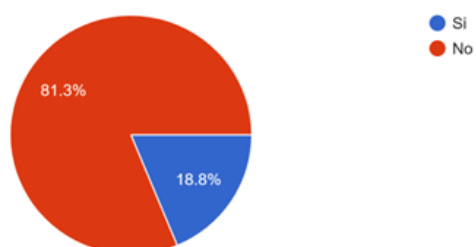
Si en la pregunta anterior has respondido "si", éstas guardias ¿se contabilizan de alguna manera?

20 responses



El tiempo que dispones para realizar tu trabajo, ¿es suficiente y adecuado?

32 responses



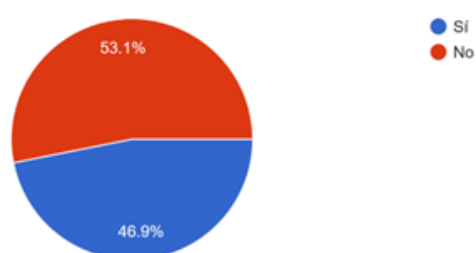
5.7. Más de la mitad, sin descanso entre jornadas ni descanso semanal

El 53,1% de las técnicas/os de cultura municipales, cuando trabaja fuera de su horario habitual entre semana, no dispone del descanso legal obligatorio entre jornadas.

Más del 80 %, cuando trabaja fuera de su horario habitual los fines de semana, no dispone del descanso legal obligatorio semanal.

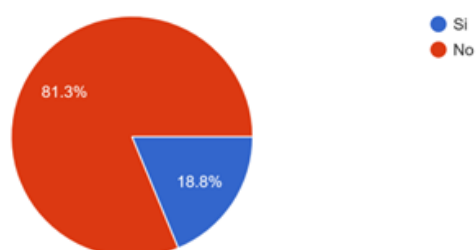
Cuando trabajas fuera de tu horario habitual entre semana ¿dispones de al menos las 12 horas obligatorias de descanso entre jornadas que marca el Estatuto de los trabajadores?

32 responses



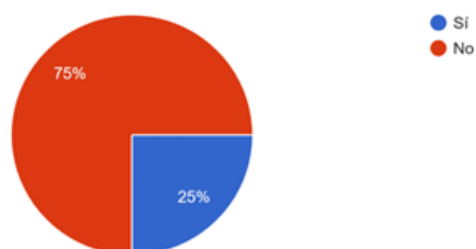
Cuando trabajas fuera de tu horario habitual en fines de semana y/o festivos ¿dispones del día y medio ininterrumpido de descanso semanal, tal y como lo marca el estatuto del trabajador?

32 responses



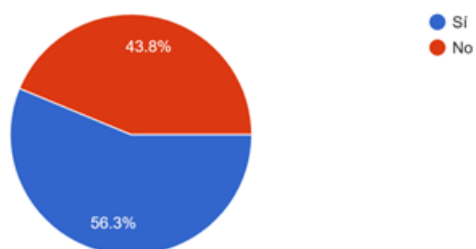
Estas horas fuera del calendario, ¿te permiten disfrutar de tu tiempo libre de descanso físico y mental?

32 responses



¿Puedes decidir cuando realizas las pausas reglamentarias?

32 responses

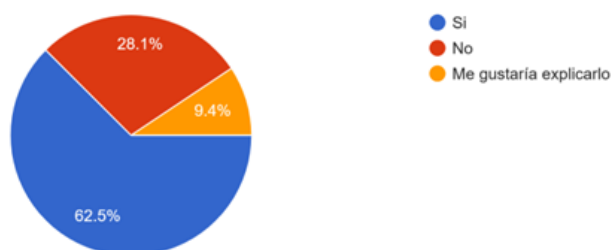


5.8. Falta de regulación de la jornada laboral

Es evidente la falta de regulación de la jornada laboral que realizan las gestoras y los gestores cultural en las EELL de Navarra, que es muy diferente de la realizada por otras áreas municipales. Es por ello que el 62% declara que se considera discriminada/o en el tratamiento de sus peculiaridades horarias.

¿Consideras que el área de cultura en la que trabajas está discriminada en el tratamiento de sus peculiaridades horarias respecto a otras áreas municipales?

32 responses



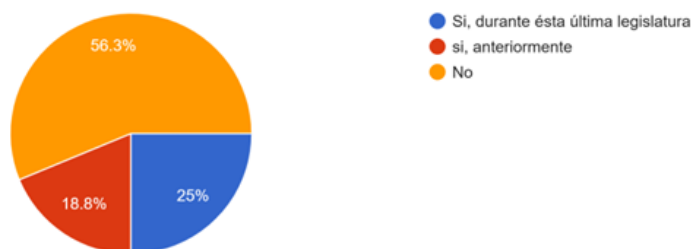
SALUD LABORAL, ORGANIZACIÓN Y PERCEPCIÓN DEL TRABAJO

6.1. Casi la mitad ha estado de baja por motivos laborales

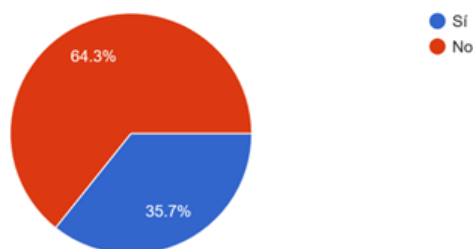
El 44,7% de las gestoras y los gestores culturales municipales ha estado de baja por estrés, agotamiento o depresión, ocasionados por motivos laborales. De ellas, el 25% ha estado de baja durante esta legislatura y casi un 20% anteriormente.

En 6 de cada 10 casos (64,3%) no fueron sustituidas/os.

¿Has estado de baja por motivos relacionados con tu puesto? (estrés, agotamiento, depresión...)
32 responses



En caso afirmativo ¿fuiste sustituida/o?
14 responses



6.2. El 12,5% actualmente está en situación de incapacidad temporal

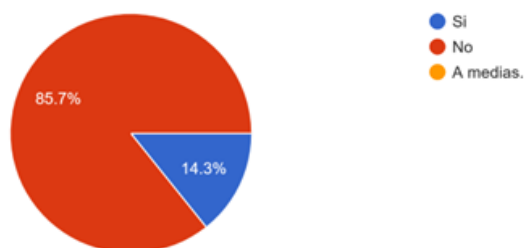
El 12,5% actualmente está en situación de incapacidad temporal.

6.3. Intervención de Salud Laboral

Salud Laboral ha intervenido en el 18,8% de los casos, de los cuales en el 85,7% no se han implementado las medidas propuestas.

Si se dispone de un informe de Salud Laboral, ¿se han ejecutado las mejoras propuestas en tu puesto?

7 responses

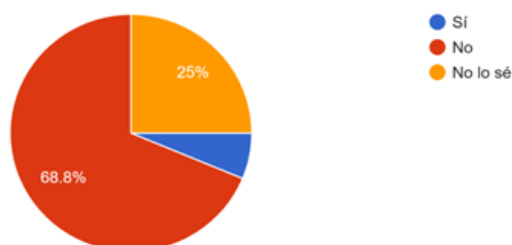


6.4. Ausencia de evaluaciones de riesgos psicosociales

En la mayoría de los Ayuntamientos (68,8%) no existe una evaluación de riesgos psicosociales del puesto realizada en los últimos 5 años.

¿Existe una evaluación de los riesgos psicosociales de tu puesto realizada en los últimos 5 años?

32 responses

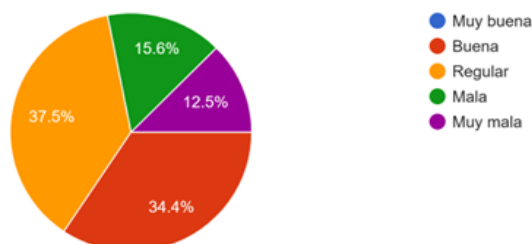


6.5. Percepción de la Salud Laboral: regular, mala o muy mala

Más del 65% considera que su Salud Laboral es regular, mala o muy mala según la definición de la OMS.

¿Cómo dirías que es tu salud laboral?

32 responses



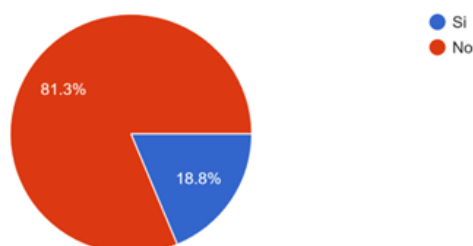
6.6. Valoración de la organización del trabajo: reconocimiento

El aspecto que mayor satisfacción produce a las y los gestores culturales municipales es el reconocimiento del trabajo por los públicos y personas usuarias (el 100% se sienten reconocidas/os) y por compañeras/os de trabajo (93,7%). En cambio, la percepción de ese reconocimiento laboral por parte de sus superiores es mucho menor (62,5%).

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, tal y como quedó patente en el estudio del perfil profesional de Ikerpartners.

En general, ¿consideras que hay una correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que el ayuntamiento te proporciona?

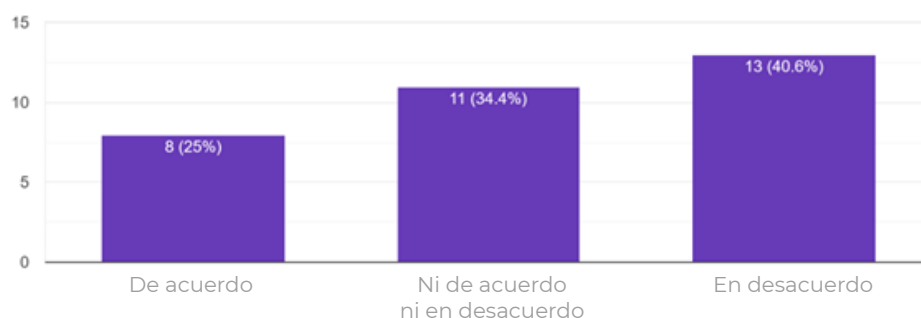
32 responses



6.7. Valoración de las funciones: indefinición

Existen claros desajustes entre las funciones realizadas y las correspondientes a los puestos de trabajo. Llama la atención el significativo porcentaje de participantes (75%) 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** de gestor/a cultural municipal que concuerda con el estudio de Ikerpartners.

¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación en relación con su trabajo? "Considero que las tareas que realizo es... correctamente asociadas a mi puesto de trabajo".
32 respuestas



6.8. Valoración del salario

El 56,7 % de las personas encuestadas considera insuficiente su salario en relación a sus deberes y responsabilidades.

6.9. Valoración de la carga de trabajo

El 80% de las gestoras y los gestores culturales municipales considera que el ritmo de trabajo es muy alto y el 20% restante considera que es alto.

El 70% considera que su trabajo suele ser irregular e imprevisible.

El 80% considera que requiere de una gran capacidad de adaptación a situaciones y conocimientos nuevos.

El 60% considera que tiene mucha autonomía en su trabajo, pero al

mismo tiempo señala que asume más responsabilidades de las que le corresponden (70%).

El 40% de las personas encuestadas afirma que otras concejalías les encomiendan tareas frecuentemente y de vez en cuando el 26,7%.

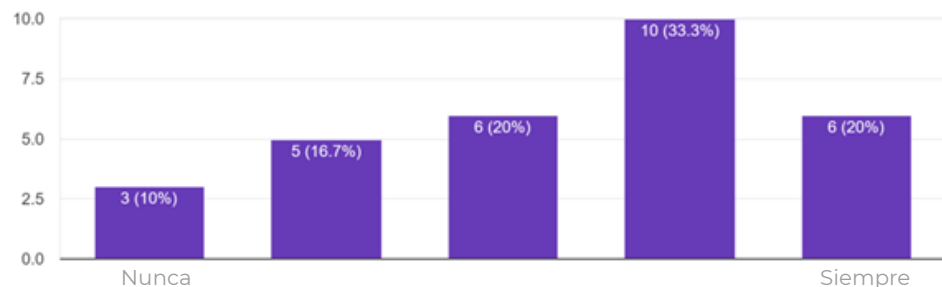
El 65,6% considera que la comunicación con Alcaldía o concejalía es buena, y el 34,4% creen que es mala.

El 75% considera que está expuesto a situaciones que le afectan emocionalmente siempre o casi siempre, y el 20% está expuesto a veces.

El 50% considera que frecuentemente tiene que ocultar sus sentimientos ante sus superiores jerárquicos, el 70% los debe ocultar ante las personas usuarias.

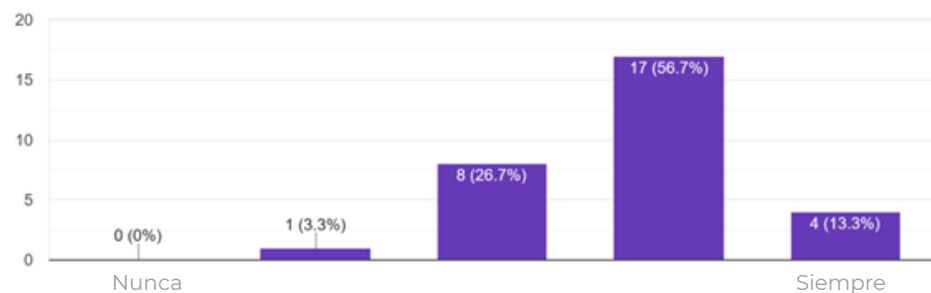
En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado en tus condiciones laborales, retribuciones, etc?

30 respuestas



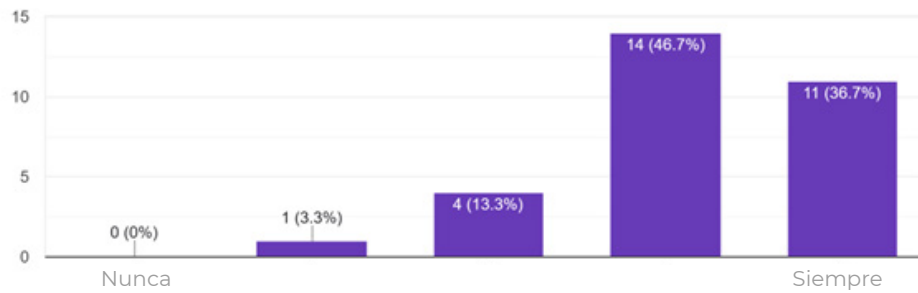
A lo largo de la jornada ¿cuánto tiempo debes mantener una excesiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

30 respuestas



¿El ritmo de trabajo es alto?

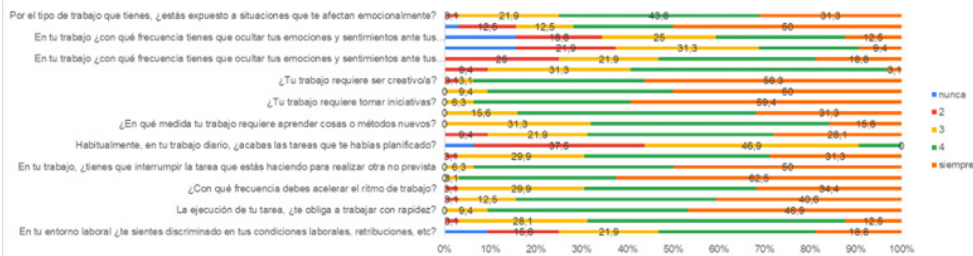
30 responses



grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones



Título del gráfico



CONCLUSIONES

La profesión de gestor/a cultural de las EELL de Navarra sigue siendo una profesión sin regular, pese a la aparición en los últimos años de nuevas normativas y protocolos, como son la Ley de Derechos Culturales de Navarra, el Plan Estratégico de Cultura de Navarra y el Protocolo de colaboración entre FNMC y KUNA. En el Estudio diagnóstico sobre el perfil profesional de las y los gestores culturales de Navarra realizado por KUNA-Ikerpartners en 2022 se constató esta falta de regulación para todos y todas las profesionales de este campo en Navarra, y el presente Estudio diagnóstico lo evidencia en el caso específico de las gestoras y los gestores de las EELL de Navarra.

Para este Estudio se ha realizado una prospección mediante encuesta a 32 profesionales de la gestión cultural municipal en Navarra, con 115 cuestiones referidas a cuatro ámbitos: perfil laboral; condiciones de trabajo y calidad en el empleo; horario y calendario de trabajo; salud laboral, organización y percepción del trabajo.

Los resultados son claros y ponen de manifiesto la necesidad de regulación de esta profesión en todos los ámbitos mencionados.

PERFIL LABORAL

La gestión cultural municipal es una profesión feminizada, de técnicas de nivel B con una dilatada trayectoria profesional, aunque se detecta el comienzo de un importante relevo generacional.

Trabajan en municipios navarros de tamaños muy diversos, al frente de equipamientos polivalentes, la mayoría casas de cultura o equipamientos similares con espacio escénico, ya que forman parte de la RTN.

Casi el 80% ocupa puestos de trabajo cuya denominación en plantilla orgánica se refiere solo al área de cultura; sin embargo, el 80% de esos casos compagina la gestión cultural con trabajos de otras áreas como fiestas, juventud, turismo, deporte, igualdad...

Gestoras y gestores culturales municipales trabajan a menudo en solitario (no llega a un tercio los casos en los que existe personal de administración y no llegan a la mitad los casos con servicio de conserjería, entre otros), lo cual le hace asumir funciones que no son propias de su puesto y que restan tiempo y calidad al trabajo de gestión.

Todos estos datos evidencian la indefinición no solo del perfil laboral de gestor/a cultural municipal y de sus tareas, sino también de los Servicios Culturales de las EELL. Evidencian la falta, en muchos casos, de políticas culturales municipales y planes estratégicos que ayuden a conformar un equipo de personas que puedan realizar las tareas necesarias para conseguir los objetivos definidos en dichos planes. Equipos que, en función del ámbito territorial de cada entidad local, deben dimensionarse adecuadamente, definiendo los puestos de trabajo necesarios y las funciones y tareas de cada cual.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DEL EMPLEO

Más de la mitad de las y los gestores culturales municipales son personal funcionario, el 28% es contratado laboral y casi un 20% es eventual. El 80% ha accedido al puesto de trabajo mediante concurso-oposición y la gran mayoría (30 de las 32) trabaja a jornada completa.

Más de la mitad no están satisfechas/os con sus condiciones salariales. La mayoría cuenta con un complemento de puesto de trabajo y uno de cada cuatro tiene un complemento de prolongación de jornada. Sin embargo, la mitad de las y los gestores no llegan a la media de complementos.

Son datos que reflejan la falta de regulación de las retribuciones complementarias de este personal (el salario base está definido por el nivel), algo que va unido estrechamente a las deficiencias también detectadas en el siguiente punto.

HORARIO Y CALENDARIO DE TRABAJO

La jornada de trabajo habitual de la Administración Pública no se adapta a las especificidades del puesto de técnica/o cultural municipal, casi un 70% no tiene ningún turno específico reconocido, y un 62,5% no tiene ningún acuerdo con su Ayuntamiento respecto a las horas que trabaja fuera de su horario normal.

Así, casi la totalidad de las y los gestores culturales trabaja fuera de la jornada habitual en la Administración Pública y por ende en su Ayuntamiento, tanto en días laborables como en festivos, lo que impide la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Según la encuesta, trabajan una media de 20 a 25 días fuera de calendario (fiestas incluidas), entre 80 y 120 horas al año.

Las y los técnicos de cultura municipales realizan diversas labores fuera del horario habitual: fiestas patronales (la tarea con más dedicación fuera de horario), reuniones, comisiones, control y evaluación de eventos de sala, labores de producción.

4 de cada 10 superan la jornada diaria establecida. 8 de cada 10 afirman que el tiempo que disponen para realizar su trabajo no es suficiente.

El 87,5% tiene una alta disponibilidad y se le reclama por teléfono, correo o similar fuera de su jornada.

Más de la mitad de las técnicas/os de cultura municipales no dispone del descanso legal obligatorio entre jornadas y más del 80% no dispone del descanso obligatorio semanal, cuando trabajan fuera de su horario habitual.

Podemos concluir que es necesario definir una jornada laboral específica para este perfil profesional, como se ha regulado en otros perfiles: policías municipales, trabajadoras familiares, conserjes... Una jornada que debe respetar el número de horas anuales establecido en el Estatuto del personal al servicio de las AAPP, así como los descansos entre jornadas y semanal obligatorios en el Estatuto de los trabajadores.

SALUD LABORAL, ORGANIZACIÓN Y PERCEPCIÓN DEL TRABAJO

Este estudio diagnóstico evidencia las consecuencias que las condiciones laborales de las gestoras y los gestores culturales municipales están teniendo en su salud laboral, algo realmente preocupante.

Casi la mitad de las y los técnicos han estado de baja por motivos laborales, 1 de cada 4 durante esta legislatura. Además, en 6 de cada 10 casos no fueron sustituidas/os.

Salud Laboral ha intervenido casi en el 20% de los casos, de los cuales en el 87,5% no se han implementado las medidas propuestas. En el 68,8% de los casos no existe una evaluación de riesgos psicosociales del puesto realizada en los últimos 5 años.

Por todo ello, más del 65% considera que su Salud Laboral es regular, mala o muy mala.

En cuanto a la percepción de su trabajo, las gestoras y los gestores culturales, sienten que su trabajo es reconocido por las personas usuarias y casi todas por compañeras/os de trabajo, pero el porcentaje desciende significativamente (62,5%) en el reconocimiento laboral por parte de sus superiores.

3 de cada 4 personas encuestadas consideran que llevan a cabo un gran número de funciones que no se corresponden con su perfil profesional; 8 de cada 10 consideran que su ritmo de trabajo es muy alto, y los otros 2 lo consideran alto; 7 de cada 10 consideran que su trabajo es irregular e imprevisible; 7 de cada 10 señalan que asumen más responsabilidades de las que les corresponden; y 3 de cada 4 consideran que están expuestas/os a situaciones que les afectan emocionalmente siempre o casi siempre.

Estos resultados encienden una alarma y deben llevar a las entidades locales y a las organizaciones supramunicipales competentes en Navarra a tomar las medidas necesarias para la regulación del perfil profesional de gestor/a cultural municipal, garantizando la protección eficaz de sus derechos laborales y el cuidado de su salud laboral.

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

- Creación de un foro de reflexión, coordinación y dinamización territorial con las entidades locales, de carácter permanente.
- Elaboración del Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de los Servicios de Cultura en las EELL de la Comunidad Foral de Navarra.
- Desarrollo de planes estratégicos de cultura municipales coordinados.
- Dimensionar adecuadamente los servicios de cultura municipales y dotarles del personal necesario, atendiendo a su contexto y realidad territorial, tamaño del municipio, instalaciones a gestionar, presupuesto a gestionar... Así, definir y regular los puestos de trabajo necesarios en cada caso: gestor/a cultural, auxiliar de cultura, personal administrativo, personal de conserjería, personal técnico de sala, etc.
- Definir y regular la jornada laboral específica de gestor/a cultural, acorde con las necesidades y tareas del puesto, respetando el descanso laboral y la normativa vigente.
- Regular las retribuciones complementarias, en base a la jornada laboral a realizar, y establecer mecanismos de compensación de horas/jornadas/guardias.

Teniendo en cuenta que de los datos de la encuesta se extrae la necesidad de una regulación en términos de jornadas, asistencia y cobertura de eventos culturales y festivos, guardias localizadas, horarios en nocturnos, festivos, descansos semanales, etc., que son problemas comunes a todos los encuestados y a todas la EELL y que además son un problema propio y endémico de los profesionales de la cultura, dada la naturaleza del servicio que prestamos (en el tiempo no productivo o de ocio de la población), se ve necesario hacer una propuesta amparada en el DFL 251/1993 y sus posteriores actualizaciones, en la Ley Foral de Derechos Culturales, en el Plan Estratégico de Cultura, que de una vez por todas regule estas peculiaridades profesionales y se incorpore en los Convenios.

Después de 30 años de ejercicio de la profesión, se ve la necesidad de realizar una revisión de los Servicios municipales de cultura que se han visto modificados por un aumento de programación, con aumentos de espacios, aumento de público asistente, aumento de personal en los equipos de trabajo, cambios de paradigmas derivados de la digitalización de servicios como es el caso de venta de entradas mediante ticketing, difusión en redes sociales, mediación cultural etc.

Informe elaborado por el grupo de trabajo de gestión municipal de
KUNA Gestión Cultural Navarra - Nafarroako Kultur Kudeaketa.



