



**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
PROGRAMA OFICIAL DE POSGRADO
MÁSTER UNIVERSITARIO EN ECONOMÍA DE LA CULTURA
Y GESTIÓN CULTURAL**

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**"CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN
GESTIÓN CULTURAL EN ESPAÑA: ESTUDIO SOBRE
LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS
DEL MÁSTER EN ECONOMÍA DE LA CULTURA Y
GESTIÓN CULTURAL DE LA UNIVERSIDAD DE
VALLADOLID"**

CLARA ÁLVAREZ HERRERA

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, JULIO, 2025**

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
1.1. Justificación.....	3
1.2. Objetivos	5
2. Marco teórico.....	5
2.1. El mercado de trabajo: conceptos fundamentales.....	5
2.1.1. Oferta y demanda laboral	5
2.1.2. Empleo, desempleo, subempleo	6
2.1.3. Precariedad y segmentación laboral	9
2.2. El trabajo cultural	9
2.2.1. Particularidades del empleo en el sector cultural.....	9
2.2.2. Teorías sobre el trabajo creativo y vocacional.....	10
2.3. La profesionalización en gestión cultural.....	12
3. El empleo cultural en España.....	15
3.1. El gestor cultural en las estadísticas de empleo.....	15
3.2. Datos de empleo cultural	16
4. Estudio de caso: egresados del Máster en Economía de la Cultura y Gestión Cultural de la Universidad de Valladolid.....	31
4.1. Diseño y aplicación de la encuesta.....	31
4.2. Resultados del estudio	32
5. Conclusiones	51
6. Bibliografía	53
7. Anexos.....	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y FIGURAS

Gráfico 1. Total empleo cultural (en miles).....	17
Gráfico 2. Empleo cultural por CCAA.....	18
Gráfico 3. Empleo cultural en porcentaje al total de empleo por CCAA (2024)	18
Gráfico 4. Empleo cultural por CCAA (2000-2024).....	19
Gráfico 5. Empleo cultural y empleo total por nivel de estudios (2024)	19
Gráfico 6. Empleo cultural por edad (2024).....	20
Gráfico 7. Empleo cultural por género (2000-2024).....	20
Gráfico 8. Empleo cultural y empleo total (2024).....	21
Gráfico 9. Ganancia media anual por trabajador (2008-2023).....	22
Gráfico 10. Brecha salarial de género (2008-2023)	23
Gráfico 11. Empleo cultural principal y secundario (2024)	25
Gráfico 12. Actividades económicas del sector cultural (2024) (en miles).....	26
Gráfico 13. Empleo por actividades económicas (mujeres).....	27
Gráfico 14. Empleo por actividades económicas (hombres).....	27
Gráfico 15. Empleo por género y ocupaciones (en miles)	28
Gráfico 16. Ocupados en Actividades artísticas, recreativas y otros servicios, según ingresos mensuales (2010) (porcentajes).....	29
Gráfico 17. Estudios previos al máster.....	35
Gráfico 18. Empleo después del máster	37
Gráfico 19. Empleo por área cultural	38
Gráfico 20. Número de empleos según años de experiencia en el sector cultural	38
Gráfico 21. Empleo fuera del sector cultural, según tipo de actividad cultural realizada	41
Gráfico 22. Empleo fuera del sector cultural por género	41
Gráfico 23. Régimen laboral de los gestores culturales	42
Gráfico 24. Empleo secundario según ingreso mensual neto.....	43
Gráfico 25. Ingresos netos mensuales en el sector cultural por género.....	44
Gráfico 26. Empleo actual en otros sectores por régimen laboral.....	45
Gráfico 27. Ingresos netos mensuales en otros sectores por género	45
Gráfico 28. Empleo secundario de personas con empleo principal en sectores distintos al cultural.....	46
Gráfico 29. Formación posterior de empleados en el sector cultural y en otros sectores	47
Gráfico 30. Satisfacción con el empleo actual en el sector cultural	48
Gráfico 31. Satisfacción con el empleo actual en otros sectores.....	49
Gráfico 32. Percepción del mercado laboral cultural (I)	49
Gráfico 33. Percepción del mercado laboral cultural (II).....	50
Gráfico 34. Percepción del mercado laboral cultural (III)	50
 Tabla 1. Clasificación de Gestores Culturales (CO-SISPE).....	16
Tabla 2. Número de respuestas por año.....	33
Tabla 3. Lugar de origen y residencia actual de los egresados en España	34
 Figura 1. Residencia actual de los egresados en España.....	35

1. Introducción

1.1. Justificación

El mercado laboral cultural constituye un objeto de estudio especialmente relevante para comprender las transformaciones recientes en las formas de trabajo asociadas a la economía del conocimiento, la creatividad y la producción simbólica. A diferencia de otros muchos sectores, el cultural tiene la particularidad de combinar una elevada cualificación de sus trabajadores con condiciones laborales marcadas por la inestabilidad, la intermitencia y la baja protección social.

En el contexto español, este sector ha mostrado una evolución significativa en los últimos años, especialmente tras el impacto de la pandemia de COVID-19 y el posterior proceso de recuperación. Según los datos más recientes de la Encuesta de Población Activa, el empleo cultural en España alcanzó en el primer trimestre de 2025 un total de 782.300 personas, lo que representa el 3,6% del empleo total nacional (Ministerio de Cultura, 2025). Esta cifra refleja una evolución positiva respecto a los años anteriores: en 2023, el empleo cultural se situaba en 723.300 personas (3,5%) y en 2024, en 771.000 personas (3,6%).

Este crecimiento cuantitativo, sin embargo, no siempre se traduce en mejoras cualitativas en las condiciones laborales del sector. Tal como señala la Organización Internacional del Trabajo, los trabajadores culturales enfrentan de forma sistemática formas múltiples de precariedad, que incluyen empleo intermitente, bajos ingresos, escasa protección social y alta proporción de autoempleo o trabajo por cuenta propia (OIT, 2023a, p. 52). Los últimos datos disponibles en España muestran que el 59% del empleo cultural corresponde a contratos indefinidos, frente al 71,7% en el conjunto del empleo total. En cuanto al empleo temporal, el 11,6% de los trabajadores culturales se encuentran bajo esta modalidad, una cifra ligeramente inferior al 13,4% registrado en el total del empleo nacional. Estos datos apuntan a una mayor presencia de modalidades atípicas de empleo, como el autoempleo y el trabajo por obra o servicio, que no siempre quedan reflejadas en los indicadores convencionales de temporalidad, pero que refuerzan la precariedad estructural del sector. Esta tendencia ha sido también señalada por la Autoridad Laboral Europea (2024), que estima que el sector cultural emplea a unos 7,7 millones de personas (lo que representa el 3,8 % del empleo total de la UE), y que uno de cada tres trabajadores del sector es autónomo (p.10). Además, el informe advierte sobre la frecuencia del trabajo no declarado y de los denominados “falsos autónomos”, que oscilan entre el 1,6 % y el 10,8 %, especialmente en sectores cuya financiación se basa en proyectos de corta duración (p. 35).

A esto se suma la persistencia de brechas de género, particularmente en cuanto a la estabilidad contractual y la representación en puestos de responsabilidad. Según la OIT (2023^a, p. 64), las mujeres están sobrerrepresentadas en empleos culturales de menor remuneración y con menores niveles de protección. En el caso español, el sector cultural sigue siendo un sector masculinizado: los hombres representan el 59% del empleo cultural, mientras que las mujeres suponen el 41%. Esta distribución contrasta con la observada en el conjunto del empleo total en España, donde los hombres representan el 53,5% y las mujeres el 46,5% (Ministerio de Cultura, 2025), lo que indica una mayor brecha de género en el ámbito cultural respecto al conjunto del mercado laboral, lo que pone de manifiesto una distribución desigual por género en el acceso al empleo cultural y sus condiciones.

Por otro lado, los datos del Ministerio de Cultura (2025) muestran que, aunque el 71,2% de las personas empleadas en cultura posee estudios superiores (frente al 46,8% del conjunto del mercado laboral), solo el 70,5% cuenta con un contrato asalariado, muy por debajo del promedio

nacional (85,2%). Estas cifras revelan una clara desconexión entre el alto nivel de cualificación y la calidad del empleo en el sector cultural.

En este marco, resulta pertinente interrogarse por las trayectorias profesionales de quienes acceden al sector tras una formación universitaria especializada, como es el caso del perfil del gestor cultural, cuya definición como figura profesional se enmarca en un ecosistema laboral caracterizado por la fragmentación de perfiles, la diversidad de trayectorias y la dificultad para establecer categorías profesionales estables. Tal como señala Gómez-Escalonilla (2021, p. 117), “hablar de los trabajadores culturales en España es hablar de un colectivo muy heterogéneo, un cajón de sastre en realidad donde podrían incluirse tanto creadores y artistas que hacen cultura, como personas que nada tienen que ver con la creación cultural, que se incluyen en este colectivo por su vinculación laboral a una institución, como electricistas en un teatro o conserjes en un museo”. Esta diversidad de perfiles y situaciones contractuales dificulta su clasificación en los registros estadísticos habituales. La falta de visibilidad estadística refuerza la invisibilización estructural de ciertos roles, como el de la gestión cultural, que a menudo queda diluido entre categorías generales. En este contexto, la profesionalización del gestor cultural se encuentra aún en construcción, acompañada por un proceso de institucionalización académica que no siempre garantiza una inserción profesional clara ni condiciones laborales estables.

El presente trabajo se propone abordar una dimensión particular del empleo cultural: la caracterización laboral de quienes han cursado estudios universitarios de posgrado en gestión cultural, un perfil que ha ido cobrando visibilidad en las últimas dos décadas. El análisis se centra en el caso del Máster en Economía de la Cultura y Gestión Cultural de la Universidad de Valladolid, un programa nacido en 2006 y consolidado en el panorama académico español. Cabe destacar, además, que se trata del único máster en gestión cultural impartido por una universidad pública en Castilla y León, lo que le otorga un carácter singular frente a otros programas de referencia ubicados en regiones donde el empleo cultural presenta una mayor densidad, como Madrid, Cataluña o la Comunidad Valenciana. A ello se suma su combinación de contenidos orientados tanto a la gestión cultural como a la economía de la cultura, un enfoque poco habitual en la oferta de posgrados en España, que puede favorecer la incorporación de perfiles académicos diversos.

Esta elección se justifica por la necesidad de generar conocimiento empírico sobre la relación entre formación especializada y características laborales en el sector cultural. Asimismo, este estudio responde a una demanda creciente de evaluación de los programas formativos en gestión cultural, tanto desde el ámbito académico como desde el profesional. Como señala Jurado Martín (2023), los másteres oficiales en este campo en España presentan todavía un desequilibrio entre contenidos teóricos y prácticos, y no siempre logran ofrecer una preparación integral orientada a la realidad del trabajo en el sector cultural. A esto se suma el hecho de que muchos de estos programas tienden a reproducir estructuras curriculares poco adaptadas a las transformaciones actuales del mercado de trabajo cultural, con escasa actualización bibliográfica y limitada vinculación con agentes del sector.

Por tanto, este trabajo busca aportar evidencia útil para la reflexión crítica sobre la profesionalización en gestión cultural y su vínculo con el mercado de trabajo, atendiendo no solo a los datos cuantitativos, sino también a la percepción de quienes han atravesado estos procesos formativos y hoy se enfrentan a las condiciones concretas del empleo cultural.

1.2. Objetivos

Este trabajo tiene como objetivo general caracterizar el mercado de trabajo en el ámbito de la gestión cultural, a partir del análisis de su estructura, dinámicas y condiciones laborales, con especial atención al de los egresados del Máster en Economía de la Cultura y Gestión Cultural de la Universidad de Valladolid.

El trabajo parte de una revisión de los principales conceptos económicos que permiten comprender el funcionamiento del mercado de trabajo, como la oferta y demanda laboral, y se analizan también factores como el desempleo, subempleo y la precariedad. En este marco, se contextualizan las condiciones de empleo en el sector cultural en España, considerando su evolución en las últimas décadas, los niveles de cualificación del colectivo, las modalidades contractuales predominantes, las desigualdades de género y la distribución territorial del empleo.

Sobre esta base, se estudia la figura del gestor cultural como categoría profesional, caracterizada por trayectorias laborales heterogéneas, funciones aún poco delimitadas y un reconocimiento institucional parcial. Como parte central del trabajo, se analizan los resultados de una encuesta dirigida a egresados del máster, que permite relevar información empírica sobre sus trayectorias laborales, condiciones de empleo y percepciones respecto al mercado de trabajo cultural.

A través de este enfoque, se busca contribuir al conocimiento sobre la inserción profesional en el sector cultural, con particular atención al perfil del gestor cultural, su grado de profesionalización y las tensiones entre formación académica y realidad laboral.

2. Marco teórico

2.1. El mercado de trabajo: conceptos fundamentales

2.1.1. Oferta y demanda laboral

El análisis del mercado de trabajo constituye un componente esencial para comprender los mecanismos de funcionamiento de una economía y los determinantes de las condiciones laborales de los individuos. En este mercado, se articula la interacción entre la oferta de trabajo, representada por los individuos que desean vender su fuerza laboral, y la demanda de trabajo, expresada por las empresas o entidades que requieren recursos humanos para el desarrollo de sus actividades productivas.

Desde una perspectiva neoclásica, el mercado de trabajo “se basa en la libre competencia y en la ley de Say: «la oferta crea su propia demanda», lo que garantiza una tendencia irreversible al equilibrio de los mercados” (Carrasco et al., 2011, p. 90). Desde este enfoque, los salarios se ajustan libremente hasta igualar la productividad marginal del trabajo. Los trabajadores deciden cuánto trabajar maximizando su utilidad entre trabajo y ocio, mientras que las empresas buscan maximizar sus beneficios contratando trabajo hasta que el salario real se iguala a la productividad marginal del factor trabajo. En este marco, el desempleo que pudiera observarse se considera transitorio y voluntario, atribuible a la negativa de los trabajadores a aceptar el salario de equilibrio.

La demanda de trabajo, desde la visión clásica, es determinada por las empresas en función del nivel esperado de precios, la tasa de desempleo y factores institucionales. A medida que la ocupación aumenta, se incrementa también la productividad marginal del trabajo y, en consecuencia, el salario. La oferta de trabajo, por su parte, es función de la utilidad marginal del salario y de la desutilidad del esfuerzo laboral. A la inversa, una menor ocupación implica una caída en la productividad marginal, lo que provoca un ajuste a la baja en los salarios. El equilibrio

se alcanza en la intersección entre ambas curvas, determinando el nivel de empleo y el salario real (Chamorro, 2013). Por el lado de la oferta, los trabajadores proporcionan su fuerza laboral a cambio de una retribución monetaria. La decisión de cuánto trabajo ofrecer se basa en la comparación entre la utilidad del salario y la desutilidad derivada del esfuerzo laboral. Los trabajadores ofrecerán trabajo hasta que la utilidad marginal del salario se iguale con la desutilidad marginal del volumen de empleo. De este razonamiento se deriva una relación directamente proporcional entre el salario y la oferta de trabajo: a mayor salario, mayor será la cantidad de trabajo ofrecida, y viceversa.

El equilibrio en el mercado laboral se alcanza en el punto en que las curvas de oferta y demanda de trabajo se cruzan, determinando así el salario real y el nivel de desempleo. Es posible que se produzcan desequilibrios cuando la desutilidad marginal del volumen de empleo, que determina la oferta, supera o es menor a la productividad marginal del trabajo, que determina la demanda. Estos desajustes son lo que se denominan excesos de oferta o de demanda, que se traducen en desempleo (Chamorro, 2013).

Frente a la teoría neoclásica, el pensamiento keynesiano ofrece una crítica fundamental al considerar que el desempleo es un fenómeno estructural e involuntario. Según esta visión, no todos los trabajadores que desean trabajar al salario vigente logran insertarse en el mercado, debido a la insuficiencia de demanda agregada. En este contexto, la política económica interviene para corregir los desequilibrios del mercado laboral, promoviendo la inversión y la generación de empleo (Blanchard et al., 2012).

La teoría keynesiana subraya además la escasa sensibilidad del empleo a las reducciones salariales, cuestionando el supuesto de flexibilidad de precios y salarios propio del paradigma neoclásico. Así, se legitima la intervención pública a través de políticas fiscales y monetarias activas, y de políticas laborales orientadas a estimular la demanda efectiva.

2.1.2. Empleo, desempleo y subempleo

El análisis del mercado laboral no puede limitarse a las tasas de empleo y desempleo. Tal como lo señala la OIT, “no basta con medir el desempleo para comprender las deficiencias del mercado de trabajo”, ya que existe un número significativo de trabajadores que, aunque formalmente ocupados, “suelen trabajar menos horas, o ganar menores ingresos, o sacar menos partido de sus competencias” (Mata Greenwood, 1999, p. 1) y por tanto se encuentran en condiciones de subempleo. Esta situación representa una subutilización de la capacidad productiva de la fuerza de trabajo. Cabe destacar que el término subempleo posee una larga trayectoria en el ámbito del análisis laboral. Ya en 1915, Glendower Evans lo utilizaba¹ para referirse a la desigualdad entre trabajadores en cuanto a salarios y cantidad de horas trabajadas (p. 270). Con el tiempo, su definición se ha enriquecido al incluir otros tipos de desajustes que reflejan una situación de trabajo por debajo de un estándar deseable.

El subempleo ha sido objeto de estudio desde múltiples disciplinas, económicas, sociológicas y psicológicas, lo que ha dado lugar a una pluralidad de definiciones y enfoques. Se caracteriza, en términos generales, por un desajuste entre las cualificaciones, aspiraciones o necesidades del trabajador y las condiciones del empleo que ocupa, ya sea en términos de salario, jornada, estabilidad contractual o adecuación formativa. En su revisión conceptual, McKee-Ryan y Harvey (2011) repasan diversas dimensiones del subempleo. Entre ellas: el subempleo jerárquico o por pago, que refiere a la infravaloración salarial o posicional de personas con igual nivel de

¹ Con su término en inglés, *underemployment*.

cualificación; el subempleo por horas, como en el caso de los trabajadores involuntariamente contratados a tiempo parcial; la incongruencia en el estatus de trabajo, referida a desajustes entre las preferencias contractuales del trabajador y su situación actual; la sobreeducación, cuando el nivel educativo del trabajador excede lo requerido por el puesto; el subempleo por campo de estudio, cuando se trabaja fuera del área de formación; la infrautilización de habilidades o experiencia; la percepción subjetiva de sobrecualificación, y la privación relativa, entendida como la discrepancia entre lo que se espera obtener del empleo y lo efectivamente recibido.

El subempleo también ha sido una preocupación histórica en el ámbito de la estadística laboral internacional. Desde 1925, las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET) han abordado su medición. Fue en la novena CIET (1957) cuando se adoptó por primera vez una definición internacional estadística del subempleo, aunque esta solo abarcaba lo que se denominó subempleo visible, vinculado a jornadas laborales reducidas respecto a un estándar considerado pleno. Posteriormente, las definiciones fueron revisadas por la 11.^a CIET en 1966 y la 13.^a en 1982, sin embargo, hasta 1998 no se produjo una actualización sustancial del enfoque.

La 16.^a CIET, celebrada en Ginebra en 1998, marcó un punto de inflexión al ampliar la visión del subempleo para incluir también las llamadas situaciones de empleo inadecuado. Esta resolución estableció que el subempleo afecta solo a personas ocupadas, en tanto refleja una subutilización de su capacidad productiva, y debe entenderse como una situación en la que “las personas no han alcanzado su nivel de pleno empleo”, de acuerdo con los principios del Convenio sobre la política del empleo de 1964 (Mata Greenwood, 1999, p.2). Según dicho convenio, el pleno empleo implica no solo disponibilidad de puestos de trabajo, sino que estos sean productivos, acordes a las competencias del trabajador y elegidos libremente.

En coherencia con estas definiciones, se consolidó un marco conceptual para medir la fuerza de trabajo, adoptado originalmente por la 13.^a CIET en 1982. Este marco clasifica a la población en tres grandes categorías excluyentes: personas ocupadas, personas desocupadas y población económicamente inactiva. La clasificación se basa en tres criterios: si la persona trabaja o tiene empleo, si desea trabajar, y si está disponible para hacerlo.

Dentro de este esquema, el subempleo se define por analogía con el desempleo. Mientras que este último agrupa a quienes no trabajan, desean hacerlo y están disponibles para ello, el subempleo incluye a quienes trabajan, pero desean y están disponibles para trabajar mejor o más adecuadamente. Es decir, se trata de una subcategoría dentro de la ocupación que permite captar situaciones de empleo deficitario desde la perspectiva del trabajador y que “se determina comparando la situación de empleo actual de una persona con una situación alternativa de empleo, es decir, una situación de empleo que los trabajadores desean y están disponibles para desempeñar” (Mata Greenwood, 1999, p. 4).

Este enfoque de medición privilegia la perspectiva del trabajador, en oposición al enfoque tradicional basado en modelos de demanda laboral. Este marco más comprensivo permite caracterizar mejor las limitaciones estructurales del empleo, particularmente en contextos donde las tasas de desempleo son bajas pero la calidad del empleo es insuficiente.

Una primera tipología fundamental es el subempleo por insuficiencia de horas. Se considera en esta situación a las personas ocupadas que, durante un período de referencia, desean trabajar más horas, están disponibles para ello y trabajan menos de un umbral de horas determinado. Este umbral no está fijado universalmente, sino que debe ser definido por cada país, habitualmente en función de valores centrales de la distribución de horas trabajadas o de normas nacionales. Sin

embargo, la resolución destaca la importancia de identificar también a quienes desean y están disponibles para trabajar más horas independientemente de que trabajen más allá de ese umbral, dada la presión real que ejercen sobre el mercado laboral.

A su vez, la resolución de 1998 reconoce que el subempleo visible no agota las formas de empleo deficitario. Introduce así el concepto de situaciones de empleo inadecuado, que comprenden condiciones laborales que restringen el bienestar o las capacidades del trabajador, aunque no se traduzcan necesariamente en pocas horas trabajadas. Estas situaciones incluyen, entre otras, empleo inadecuado en relación con las competencias, cuando el trabajador desea y está disponible para desempeñar un empleo que aproveche mejor sus conocimientos; empleo inadecuado en relación con los ingresos, cuando desea cambiar una situación de empleo para mejorar los ingresos; o empleo inadecuado por horarios de trabajo excesivos, cuando desea reducir la carga horaria actual aunque esto implique una merma en los ingresos.

La resolución adoptada más recientemente por la 21.^a CIET en 2023 (OIT, 2023b) introduce un conjunto de innovaciones conceptuales y metodológicas que consolidan y amplían el enfoque sobre la subutilización de la fuerza de trabajo, estableciendo unas directrices que no solo reafirman los principios establecidos previamente, sino que los reconfigura dentro de un marco más integral y alineado con otros estándares internacionales, como el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN 2008), la Clasificación Internacional de Actividades para Estadísticas sobre el Uso del Tiempo (ICATUS 2016) y los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Uno de los aportes clave de esta resolución es la redefinición del concepto de subutilización de la fuerza de trabajo, que se reconoce como una condición de inadecuación entre la oferta y la demanda de trabajo remunerado. La subocupación² representa una de las tres formas fundamentales de subutilización de la fuerza de trabajo, junto con la desocupación y la fuerza de trabajo potencial. Esta última categoría incorpora a personas no ocupadas que desean trabajar pero enfrentan restricciones que limitan su búsqueda activa y/o su disponibilidad inmediata, como ocurre con personas desalentadas o con responsabilidades familiares o educativas que les impiden buscar trabajo activamente.

La resolución de 2023 también promueve un enfoque integral del trabajo, que trasciende la lógica mercantil del empleo remunerado, al incluir y clasificar cinco formas de trabajo: trabajo en la ocupación, trabajo de producción para el autoconsumo, trabajo en formación no remunerado, trabajo voluntario y otras actividades laborales no definidas. Esta clasificación amplía el campo de observación de las estadísticas laborales y permite comprender la subutilización del trabajo en todas sus formas, incluidas aquellas que históricamente han sido invisibilizadas, como el trabajo doméstico no remunerado.

Por tanto, encontramos un avance significativo en el análisis de la calidad y suficiencia del empleo. Esta nueva clasificación, al reconocer los diversos grados de inserción laboral y las restricciones que enfrentan muchos individuos, responde a la complejidad del mundo del trabajo contemporáneo y refuerza la necesidad de evaluar el desempeño de los mercados laborales más allá de los indicadores tradicionales de ocupación y desempleo.

² Se formaliza el uso del término *subocupación* para referirse a lo que anteriormente se ha denominado subempleo.

2.1.3. Precariedad y segmentación laboral

La precariedad laboral es una característica estructural de muchas economías contemporáneas, especialmente desde la implantación de políticas neoliberales y la expansión global del trabajo flexible e inestable. Si bien la inestabilidad en el empleo no es un fenómeno nuevo, ha adquirido una nueva dimensión en las últimas décadas, afectando a sectores tradicionalmente considerados estables y a trabajadores altamente cualificados. En este contexto, Guy Standing (2011) ha popularizado el concepto de *precariado*, entendido como una nueva clase social emergente, definida por su situación de inseguridad económica, fragmentación identitaria y exclusión de los derechos sociales plenos.

Según Standing (2014), el precariado constituye un grupo social que carece de las formas de seguridad laboral conquistadas por la clase obrera durante el siglo XX. Esta clase en formación se caracterizaría por la inestabilidad contractual, la dependencia de ingresos salariales volátiles, la ausencia de representación colectiva, la sobrecualificación respecto a los puestos ocupados, y una sensación subjetiva de privación relativa. Desde esta perspectiva, la precariedad no se limita a condiciones laborales deficientes, sino que estructura una posición social diferenciada, con relaciones específicas de producción, distribución y acceso al Estado (p. 24–32).

No obstante, esta conceptualización ha sido objeto de importantes críticas teóricas. Erik Olin Wright (2015), en particular, ha cuestionado la validez del precariado como clase social autónoma desde una perspectiva marxista y weberiana. A su juicio, el conjunto de características que Standing atribuye al precariado no permite distinguirlo empírica ni analíticamente de otros segmentos de la clase trabajadora. En su lugar, propone entender al precariado como un segmento interno dentro de las relaciones laborales asalariadas, o como una posición contradictoria dentro de la estructura de clases (*contradictory location within class relations*), es decir, una ubicación ambigua cuyos intereses materiales no son plenamente coherentes ni con los del proletariado tradicional ni con los de las clases medias (Wright, 1997, p. 87; 2015, p. 169–172).

Esta crítica permite replantear el debate sobre la segmentación del mercado laboral en términos más matizados. Desde el enfoque de la teoría de la segmentación, el mercado de trabajo no es un espacio homogéneo, sino que se organiza en compartimentos que ofrecen diferentes niveles de estabilidad, derechos y posibilidades de desarrollo profesional. Estas segmentaciones pueden estar asociadas a variables como la edad, el género, la etnia, o el sector de actividad, y son particularmente visibles en el campo cultural.

La cultura, en el ámbito profesional, ejemplifica muchas de las características asociadas al precariado: empleo temporal o discontinuo, múltiples actividades simultáneas, baja institucionalización, e indefinición del perfil profesional. Los trabajadores suelen transitar por formas de empleo híbridas, combinando trabajo asalariado, autónomo y voluntario, con escasas garantías y condiciones contractuales inestables. Además, la alta cualificación y preparación que requieren sus funciones contrasta con la baja remuneración y limitada protección que encuentran en el mercado laboral. Esta realidad sugiere que, más allá de clasificaciones estrictas, los trabajadores culturales pueden ser comprendidos como actores ubicados en posiciones laborales estructuralmente precarias y con trayectorias fuertemente marcadas por la segmentación y la vulnerabilidad.

2.2. El trabajo cultural

2.2.1. Teorías sobre el trabajo creativo y vocacional

El estudio del comportamiento laboral de los artistas ha contribuido al desarrollo de modelos teóricos que permiten comprender las particularidades del trabajo creativo. Una de las

aproximaciones más influyentes es el modelo de preferencia por el trabajo (*work preference model*) desarrollado por David Throsby (1994, 1997), que plantea que los artistas no actúan únicamente bajo una lógica económica, sino que valoran de forma significativa la utilidad simbólica o “psíquica” derivada de su actividad creativa.

Según este modelo, los artistas, intrínsecamente impulsados a crear, maximizan el tiempo dedicado a la producción artística, siempre que logren generar ingresos suficientes para su subsistencia. Desde esta perspectiva, el artista asume voluntariamente una penalización económica como forma de sostener su actividad creativa, motivado por el valor simbólico y vocacional de su trabajo. Withers (1985) caracterizó este fenómeno como una forma en que los propios artistas “subvencionan” las artes, al aceptar voluntariamente ingresos bajos a cambio de continuar su actividad creativa (Trine Bille, 2020, p. 48).

Bille señala que este modelo ha sido contrastado empíricamente: la mayoría de los estudios han encontrado elasticidades cruzadas entre los salarios en las artes y los salarios fuera del ámbito artístico, en consonancia con el modelo de preferencia por el trabajo (Bille, 2020, p. 48). Se observa que los artistas tienden a dedicar más tiempo al trabajo artístico si los salarios fuera del arte aumentan, porque eso les permite cubrir sus necesidades económicas, o si los salarios en el arte suben, ya que pueden vivir de ello haciendo lo que prefieren. De este modo, si el salario en la ocupación artística es inferior al que se puede obtener en un empleo no artístico la diferencia en la retribución representa el coste de oportunidad y esa diferencia constituye el ingreso psíquico que recibe el artista (p. 49).

Esta situación no solo responde a condiciones estructurales del mercado, sino también a una sobreoferta laboral persistente: el atractivo simbólico del trabajo artístico lleva a muchas personas a acceder al sector, aunque esto implique asumir condiciones laborales adversas (Abbing, 2002, pp. 78-101). Este tipo de racionalidad vocacional también se manifiesta en los niveles de satisfacción profesional. En promedio, se ha observado que los artistas están considerablemente más satisfechos con su trabajo que las personas no artistas. Este hecho, junto con los beneficios no pecuniarios, constituye uno de los principales argumentos para preferir ser artista.

Desde la literatura sociológica, autores como Bourdieu (1966) también se han preguntado por las especificidades del trabajo artístico. En este sentido, el reconocimiento simbólico se convierte en una moneda de cambio crucial. El ingreso económico puede considerarse contrario al ideal artístico y la búsqueda explícita de rentabilidad puede incluso conllevar una menor valoración artística.

Esto permite comprender por qué muchas personas ingresan al mercado laboral cultural motivadas por valores simbólicos, la aspiración al reconocimiento o la autonomía creativa, incluso en contextos de inestabilidad e ingresos bajos. Como señala Bille, la cuestión importante es: ¿es el mercado laboral de los artistas diferente de otros mercados laborales? ¿En qué se diferencia? ¿Por qué es diferente? (Bille, 2020, p. 46). La respuesta teórica apunta a una lógica vocacional que, si bien no es exclusiva de los artistas, también afecta a otros perfiles culturales como los gestores culturales. El marco analítico desarrollado para los artistas permite así identificar elementos clave para entender las trayectorias profesionales en la gestión cultural: la autoexplotación aceptada como condición de acceso, la dependencia de redes informales y el peso de la reputación en la continuidad laboral.

2.2.2. Particularidades del empleo en el sector cultural

El empleo en el sector cultural presenta una serie de particularidades que lo diferencian de otros ámbitos económicos. Una de las principales dimensiones que caracteriza a este sector es su

estrecha vinculación con la formación superior y la producción de capital humano creativo, así como con el desarrollo de conocimiento aplicado. Estas dinámicas, según Gilmore y Comunian (2016, p. 2), están muy integradas en redes de interacción e intercambio que a menudo son específicas de cada lugar, lo que implica que las trayectorias profesionales y los procesos de innovación en este sector están profundamente arraigados en contextos territoriales y redes colaborativas locales.

Además, señalan que la realización del capital humano potencial de los titulados suele verse obstaculizada por las dificultades para encontrar un empleo adecuado vinculadas al exceso de oferta en una situación económica precaria. Esta sobreoferta, en combinación con la falta de regulación y estabilidad, produce un mercado laboral fragmentado en el que predomina el trabajo autónomo, las trayectorias profesionales discontinuas y una escasa protección social. Asimismo, los graduados enfrentan un desajuste entre las competencias adquiridas y las condiciones efectivas de inserción laboral. Si bien muchos consideran que sus habilidades son cruciales para su desarrollo profesional, estas a menudo son descuidadas en sus planes de estudio, lo que apunta a una desconexión entre la formación académica y las demandas reales del mercado laboral cultural (Gilmore y Comunian, 2016, p. 4).

Estas condiciones se ven intensificadas por el modelo de producción dominante en las industrias culturales y creativas, caracterizado por su organización basada en proyectos. Este modelo, lejos de propiciar un entorno meritocrático y de igualdad de oportunidades, reproduce y profundiza desigualdades sociales basadas en el género, el origen étnico y la clase social (Eikhof & Warhurst, 2013, p. 502).

Este modelo se configura como un sistema de producción flexible, orientado a minimizar costes fijos y responder a la incertidumbre de la demanda, lo que conlleva una organización del trabajo eminentemente temporal, fragmentada y con duración variable, lo que genera importantes periodos de desempleo y una fuerte inestabilidad salarial. Esto exige a los trabajadores contar con capital económico propio o familiar que les permita sostenerse entre proyecto y proyecto. A su vez, el acceso al sector se realiza principalmente a través de redes informales, sin procesos de selección estructurados. La contratación se basa en relaciones de confianza previa, lo que produce prácticas excluyentes. Esta dinámica favorece a quienes ya están dentro del sistema y penaliza a quienes no cuentan con redes sociales relevantes, reforzando así los privilegios de clase y origen. Otro rasgo distintivo es la prevalencia del trabajo con bajos ingresos o incluso no remunerado en las fases iniciales de carrera, lo que dificulta el acceso a quienes no pueden asumir económicamente este tipo de inserciones (Eikhof & Warhurst, 2013, pp. 497-498).

Como señalan Gill y Pratt (2008), los trabajadores culturales han sido identificados como representantes del *brave new world of work* (Beck, 2000, citado en Gill y Pratt, 2008), caracterizado por empleos intermitentes, jornadas extensas y desdibujamiento entre vida y trabajo, y en el que los riesgos y responsabilidades deben ser asumidos exclusivamente por el individuo (p. 4). La experiencia subjetiva del trabajo en este sector suele estar atravesada por emociones ambivalentes: mientras que se destaca el placer, la pasión y la autorrealización que puede conllevar la actividad laboral, también emergen sentimientos de ansiedad, inseguridad y agotamiento. Tal como advierten los autores, toda su vida y su sentido de sí mismos están ligados a su trabajo (p. 23), lo que convierte al trabajo cultural en una fuente simultánea de satisfacción y de sufrimiento. Esta movilización de afectos ha sido conceptualizada como *affective labour*, es decir, un tipo de trabajo que implica la gestión de emociones y relaciones interpersonales como parte del proceso productivo (Gill y Pratt, 2008, p. 12).

En el contexto de las industrias culturales, este componente se articula con la exigencia de jornadas de trabajo prolongadas e irregulares, alta movilidad geográfica y disponibilidad constante, configurando un entorno altamente demandante que recae desproporcionadamente sobre ciertos grupos sociales. En particular, las desigualdades de género se reproducen con fuerza en este modelo laboral. Esta estructura afecta de manera particular a las mujeres con responsabilidades de cuidado. Esta exigencia restringe las oportunidades de conciliación y favorece la salida de muchas mujeres del sector incluso en etapas avanzadas de su carrera (Eikhof & Warhurst, 2013, p. 500).

En el contexto de la modernidad tardía, se ha planteado que las divisiones tradicionales entre hombres y mujeres, así como las conexiones entre género, sexualidad e identidad, están siendo crecientemente cuestionadas (Giddens, 1994, citado en Banks y Milestone, 2011, p. 74). Sin embargo, como advierten Banks y Milestone (2011), la organización reflexiva del trabajo cultural no necesariamente detradicionaliza las relaciones sociales, sino que puede favorecer la reactivación de estructuras tradicionales de género, especialmente cuando las mujeres continúan siendo las principales responsables del trabajo doméstico no remunerado, lo que restringe su acceso a trayectorias laborales más autónomas y prestigiosas (p. 74).

2.3. La profesionalización en gestión cultural

El proceso de profesionalización en el ámbito de la gestión cultural se encuentra estrechamente vinculado con el reconocimiento de la cultura como sector estratégico para el desarrollo económico, social y humano y con la institucionalización de la política cultural como ámbito de intervención pública.

En este sentido, la labor de los gestores culturales consiste en organizar y administrar los procesos culturales dentro de la sociedad. Rausell Köster et al. (2005) ofrecen la siguiente definición:

El gestor cultural es un profesional que desarrolla tareas relacionadas con la promoción y difusión de la cultura (creación, producción, distribución, consumo cultural y conservación), teniendo bien clara la distancia que los separa de las actividades estrictamente creativas (p.49).

Durante siglos, el ejercicio del mecenazgo cultural estuvo ligado a la autoridad y prestigio de elites sociales, como monarcas, aristócratas o grandes burgueses, quienes patrocinaban las artes como forma de glorificación personal o nacional (Mulcahy, 2006, p. 322). En este contexto, la cultura funcionaba como un símbolo de poder, y no como un derecho social.

Sin embargo, el paso hacia modelos de política cultural basados en la intervención estatal transformó radicalmente esta lógica. A partir del Estado del bienestar y del desarrollo de las políticas públicas culturales, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial, se establecieron organismos públicos y ministerios responsables de la promoción y acceso a la cultura (Mulcahy, 2006, pp. 320–321). Esta institucionalización de la cultura trajo consigo la necesidad de profesionales capaces de diseñar, implementar y evaluar programas culturales, con criterios técnicos, administrativos y participativos.

Desde organismos multilaterales como la UNESCO, se ha enfatizado la necesidad de establecer modelos analíticos que permitan comprender y estructurar el campo cultural en su complejidad. En este sentido, destacan instrumentos como el Modelo del Ciclo Cultural contenido en el *Marco de Estadísticas Culturales* (MEC-2009), el modelo europeo ESSnet-Culture (2012) y la taxonomía desarrollada en el marco del Convenio Andrés Bello (2015), todos los cuales han

contribuido a la sistematización y clasificación de las actividades culturales, incluyendo aquellas vinculadas a la creación, producción y gestión de bienes y servicios culturales y creativos (Guzmán Cárdenas, 2021, p. 306–307).

La pertinencia de estos marcos internacionales se refleja también en su articulación con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente en lo referido al fortalecimiento de la gobernanza cultural y el desarrollo de capacidades institucionales y humanas en el sector. Así lo establece la Convención de la UNESCO sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005), que sitúa como objetivo prioritario el apoyo a sistemas sostenibles de gobernanza de la cultura, mediante la promoción de programas de formación y asistencia técnica dirigidos a profesionales del ámbito cultural (Guzmán Cárdenas, 2021, p. 308).

En España, el concepto de gestión cultural comenzó a consolidarse a partir de los años ochenta, en el marco del proceso de transición democrática, momento en el que se inicia la construcción de una estructura institucional sólida para el campo cultural (Bonet, Castañer y Font, 2001). Eciolaza (2013, citado en Rodríguez Trigo, p. 19), señala que este fenómeno, marcado por la ausencia de una definición clara del perfil profesional, se sitúa en el contexto de la emergencia de la gestión cultural como profesión, especialmente desde mediados de los años ochenta, en un entorno de transición política tanto en España como en América Latina.

Con la transición democrática y la posterior expansión del Estado del Bienestar, se produjo un incremento sustancial de la oferta y la infraestructura cultural, lo que generó una demanda urgente de personal técnico capaz de implementar y gestionar los nuevos programas culturales impulsados desde las administraciones públicas. Este proceso estuvo marcado, sin embargo, por una alta precariedad y falta de formación especializada entre los primeros profesionales, lo que evidenció la necesidad de definir un perfil claro del gestor cultural y diseñar programas formativos específicos para su profesionalización. En este contexto, se desarrollaron iniciativas significativas en el ámbito de la formación y la reflexión profesional. Desde mediados de los años 80, seminarios, jornadas y cursos promovidos por instituciones públicas contribuyeron a consolidar un campo específico de conocimiento y a diferenciar la figura del gestor cultural respecto a otros agentes como el animador sociocultural o el técnico en patrimonio. Asimismo, surgieron asociaciones profesionales que comenzaron a reivindicar una mayor visibilidad y reconocimiento del sector (Rodríguez Trigo, 2024).

En 1989 se instauró en España la primera carrera universitaria en este campo, en la Facultad de Economía de la Universidad de Barcelona, seguida de la creación de la Cátedra UNESCO de Políticas Culturales en la Universidad de Girona. Estas iniciativas sentaron las bases para el desarrollo de una oferta académica estructurada, que integró conocimientos provenientes de las ciencias sociales, la economía, la administración y la teoría cultural, consolidando así un enfoque integral y profesionalizante para los futuros gestores culturales.

Universidades como la de Valencia, Zaragoza, Complutense de Madrid, Sevilla y Granada comenzaron a implementar sus propios programas de posgrado en gestión cultural. Esta expansión respondió a la necesidad de dotar de legitimidad académica a una profesión que, hasta entonces, había sido ejercida por profesionales procedentes de disciplinas diversas como la Historia del Arte, la Comunicación, la Educación, las Bellas Artes o la Administración de Empresas (Rodríguez Trigo, 2024, p. 196). Cabe destacar que en este contexto no se planteó la creación de una licenciatura o diplomatura específica en gestión cultural. La razón de esta ausencia responde, según indica Rodríguez Trigo (2024), a que los profesionales ya contaban con

formación universitaria previa y lo que se requería era una acreditación académica complementaria que aportara prestigio a la profesión. Por este motivo, la formación universitaria en gestión cultural se estructuró preferentemente en torno a estudios de máster y otros títulos de posgrado (p. 196).

Durante la década de 2010 a 2019 se observa una notable ampliación de la oferta académica en este campo, con una diversificación de modalidades y tipologías. En este periodo, el 68% de los programas universitarios en gestión cultural correspondía a másteres, predominando los de título propio sobre los oficiales. La modalidad presencial seguía siendo la más común (61%), si bien comenzaron a aparecer propuestas semipresenciales y a distancia como respuesta a nuevas demandas formativas (Rodríguez Trigo, 2024, p. 208).

Actualmente, la oferta universitaria en gestión cultural en España incluye un total de 14 programas académicos, distribuidos entre grados, másteres (oficiales y propios) y un único programa de doctorado. La formación de posgrado continúa siendo la modalidad predominante, con un 45% de másteres propios y un 35% de másteres oficiales. En cuanto a los estudios de grado, solo existen tres programas específicos en gestión cultural, lo que evidencia el carácter aún especializado y no generalista de esta formación (Rodríguez Trigo, 2024, p. 213).

A pesar de estos avances, el desarrollo de la formación universitaria en gestión cultural en España presenta todavía ciertas debilidades estructurales. Entre ellas, la autora identifica la falta de definición de líneas claras de investigación, la indefinición de objetivos formativos específicos y la escasa delimitación de competencias profesionales.

Además, entre los desafíos persistentes de la profesionalización, destacan la falta de una definición unívoca del perfil profesional, la disparidad en las condiciones laborales, la fragmentación del campo de actuación y la ausencia de un reconocimiento social consolidado. Rodríguez Trigo (2024) identifica, además, una doble perspectiva fundamental para entender la profesionalización: por un lado, el enfoque centrado en la formación, los perfiles profesionales y la aceptación social del gestor cultural; y por otro, el enfoque instrumental, que pone énfasis en los recursos, metodologías y prácticas concretas de la gestión. Ambos enfoques son interdependientes y esenciales para fortalecer el estatus de la profesión.

Tal como señala Cabañés (2017, p. 36), resulta problemático que frecuentemente se encomiende la tarea de gestionar cultura a personas con escasa formación específica en el ámbito, lo que repercute negativamente en el reconocimiento y eficacia de la labor. Este fenómeno está estrechamente vinculado al hecho de que la gestión cultural, como campo profesional, continúa careciendo de una estandarización clara en sus contenidos formativos, lo que limita la posibilidad de establecer perfiles profesionales definidos y consensuados. Asimismo, la escasa visibilidad de la figura del gestor cultural en el ámbito laboral y social dificulta su consolidación como una profesión reconocida. A ello se suma la percepción, en determinados sectores, de que disciplinas como la gestión del patrimonio constituyen campos independientes, cuyos profesionales se resisten a identificarse con la gestión cultural como tal, lo cual genera fragmentación dentro del sector (Roselló, 2007).

Uno de los hitos más relevantes en el proceso de institucionalización y profesionalización de la gestión cultural en España ha sido el papel desempeñado por la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC). Esta organización se define como una entidad de ámbito estatal, que representa y agrupa a las asociaciones profesionales de gestores culturales de las distintas comunidades autónomas. Desde su fundación, la FEAGC ha articulado su acción en

torno al reconocimiento social y profesional de la figura del gestor cultural, así como en la defensa de unas condiciones laborales dignas para el sector. Entre las principales acciones llevadas a cabo por la Federación, se destacan la elaboración de un Código Deontológico de la Gestión cultural (2009), así como manuales de Buenas Prácticas de la Gestión Cultural (2009; 2017), la creación de marcos de competencias profesionales y la participación en procesos de diálogo institucional con las administraciones públicas.

En la Declaración de Toledo de 2008, aprobada durante el congreso europeo organizado por la FEAGC, se estableció explícitamente como “impostergable” que los profesionales de la gestión cultural dispusieran de un epígrafe en el Ministerio de Trabajo, así como uno específico para las empresas del sector en el Ministerio de Economía y Hacienda. Esta demanda quedó plasmada en un compromiso institucional que apuntaba a una regulación clara del oficio, extendiéndose incluso a las comunidades autónomas, la Seguridad Social y el INEM. Fruto de estas gestiones, en junio de 2012, los Servicios Públicos de Empleo de España aprobaron la solicitud de la FEAGC, incluyendo la ocupación “Gestores Culturales” en el sistema SISPE-2011 (Clasificación Ocupacional CO-SISPE 2011), con el código 37131078 (FEAGC, s.f.).

3. El empleo cultural en España

3.1. El gestor cultural en las estadísticas de empleo

Antes de analizar los datos sobre el empleo en el sector cultural en España, resulta fundamental comprender cómo se construyen las estadísticas oficiales. Estas estadísticas se elaboran a partir de una explotación específica de la Encuesta de Población Activa (EPA) por parte del Ministerio de Cultura. Esta explotación tiene como objetivo cuantificar el empleo en el ámbito cultural y describir sus características fundamentales a partir de dos ejes de clasificación: la ocupación (según la Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO-2011) y la actividad económica (según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE-2009).

La EPA es una encuesta continua, de periodicidad trimestral, dirigida a la población residente en viviendas familiares, cuyo objetivo es caracterizar la relación de esta población con el mercado de trabajo. A lo largo de su trayectoria desde 1964, la EPA ha experimentado numerosas adaptaciones metodológicas para armonizarse con los estándares internacionales, como los establecidos por la OIT o Eurostat. La versión actual, en vigor desde 2021, incorpora las disposiciones del Reglamento (UE) 2019/1700 y sus reglamentos de ejecución, así como resoluciones recientes de la OIT sobre el empleo y el subempleo.

A partir de esta fuente, el Ministerio de Cultura recoge las estadísticas sobre empleo cultural, en las que se incluye a las personas ocupadas que desarrollan su actividad laboral en el ámbito cultural. Se consideran incluidos en esta categoría tanto quienes desempeñan una ocupación de naturaleza cultural, independientemente del sector económico en el que trabajen, como quienes trabajan en un sector económico clasificado como cultural, aunque su ocupación no lo sea. Para ambas clasificaciones, la desagregación disponible en la EPA es a nivel de tres dígitos.

Una de las principales fortalezas de la EPA es su capacidad para generar series temporales homogéneas y comparables a nivel europeo. No obstante, como toda encuesta por muestreo, presenta limitaciones importantes cuando se trata de obtener estimaciones fiables a niveles elevados de desagregación sectorial u ocupacional. Esta circunstancia se vuelve especialmente relevante a la hora de analizar colectivos profesionales como los gestores culturales, cuyas actividades se diluyen en clasificaciones ocupacionales amplias o ambiguas.

Por otro lado, como se ha comentado, la inclusión del epígrafe “Gestores Culturales” en el sistema SISPE desde 2012, ha permitido que esta categoría pueda ser utilizada por las personas demandantes de empleo al registrarse en los servicios públicos de empleo del Estado. Según la estructura de clasificación utilizada por el SEPE³, basada en la CNO-2011 pero más desagregada, las ocupaciones se organizan jerárquicamente en cinco niveles: grandes grupos, subgrupos principales, subgrupos, grupos primarios y ocupaciones específicas. En este caso, “Gestores Culturales” aparece como una ocupación específica (código SISPE: 37131078) inscrita dentro del siguiente esquema:

Tabla 1. Clasificación de Gestores Culturales (CO-SISPE)

Código	Denominación
3	Técnicos y profesionales de apoyo
37	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines
371	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales
3713	Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social
37131078	Gestores Culturales

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Este encuadre, si bien operativo en términos administrativos, introduce una disociación importante respecto a la clasificación ocupacional que aplica la CNO-2011. El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE ofrece las cifras del mercado de trabajo organizadas por grupo primario de ocupación, según la clasificación CO-SISPE. En este marco, la ocupación “gestores culturales” figura bajo el código 3713. Esta ubicación permite identificar a los gestores culturales dentro del sistema de clasificación ocupacional del SEPE, pero los sitúa fuera del ámbito específicamente cultural, ya que este grupo no forma parte de las ocupaciones reconocidas como culturales en la CNO-2011. Por otro lado, en la recogida de datos de la EPA, se codifica la ocupación del entrevistado a partir de la descripción de las tareas que declara, y no de la denominación que utiliza. Por ello, un mismo perfil profesional, como el de gestor cultural, puede terminar clasificado en distintos grupos primarios de la CNO-11. Algunos podrían ser asignados al grupo 371, que no se recoge en las estadísticas de empleo cultural, otros al 373 (actividades culturales y artísticas), o incluso a categorías administrativas o de planificación. Como consecuencia, el colectivo de gestores culturales puede quedar invisibilizado o fragmentado en las estadísticas oficiales, tanto en los datos de empleo cultural derivados de la EPA como en los datos que registra el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE.

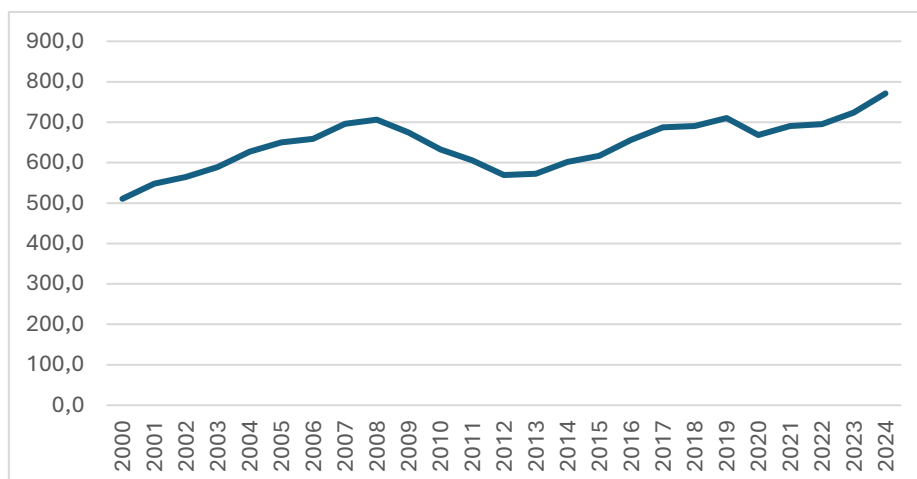
3.2. Datos de empleo cultural

Según los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y publicados por el Ministerio de Cultura⁴, el total de personas ocupadas en actividades culturales pasó de 510.500 en el año 2000 a 771.000 en 2024 (véase Gráfico 1), lo que supone un incremento del 51,1 % en términos absolutos. En términos relativos, la proporción del empleo cultural respecto al total nacional se ha mantenido estable, oscilando entre el 3,2 % y el 3,7 % del empleo total desde el año 2000.

³ La clasificación de ocupaciones SISPE, actualizada a 14 de noviembre de 2024, se encuentra disponible en: https://www.sepe.es/dam/jcr:a5d96b61-4d5c-437e-bbe1-e487ada560e4/Ocupaciones_SISPE_Web%20SEPE-20%20octubre%202023.pdf

⁴ Los datos utilizados proceden de: Ministerio de Cultura y Deporte. (s.f.). *Empleo cultural. Explotación de la Encuesta de Población Activa* [Conjunto de datos]. CULTURABase. Recuperado el 23 de junio de 2025. <https://www.cultura.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/culturabase/empleo-cultural/resultados-empleo.html>

Gráfico 1. Total empleo cultural (en miles)



Fuente: Ministerio de Cultura. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa.

Este crecimiento no ha sido lineal, sino que ha estado marcado por varios hitos diferenciados. Entre 2000 y 2008 se observa una tendencia sostenida al alza, en la que el empleo cultural aumentó de manera constante, alcanzando su primer pico en 2008 con más de 700.000 personas ocupadas, coincidiendo con una etapa de crecimiento económico generalizado en España. Sin embargo, la irrupción de la crisis financiera a finales del año 2008 tuvo un efecto adverso en el mercado laboral cultural, ya que entre 2008 y 2012 el sector perdió más de 137.000 empleos, lo que representa una caída del 19,4 %.

Este deterioro es un reflejo de un fenómeno más amplio de destrucción de empleo y precarización en el conjunto del mercado laboral español. Como señalan Álvarez Aledo *et al.* (2013), la recesión no solo generó un aumento generalizado del desempleo, sino también una expansión del paro de larga duración, la subocupación por insuficiencia de horas y la generalización de formas de empleo atípico (pp. 83-95).

A partir de 2014 comienza una etapa de recuperación del empleo cultural. Entre 2014 y 2019, crece un 18 %, hasta alcanzar las 710.200 personas ocupadas. No obstante, la pandemia de COVID-19 supuso una nueva ruptura de esta tendencia, con una contracción del 5,9 % en 2020 respecto al año anterior. Esta caída afectó de forma desigual a distintos colectivos: los trabajadores autónomos, las personas jóvenes y quienes contaban con niveles educativos intermedios fueron los más impactados (Ministerio de Cultura, 2022). No obstante, el sector mostró cierta resiliencia: entre 2021 y 2024 se recuperaron más de 80.000 empleos, alcanzando un nuevo máximo histórico de 771.000 trabajadores culturales en 2024.

El empleo cultural español se encuentra, históricamente, distribuido de manera desigual entre las comunidades autónomas. En 2024, la Comunidad de Madrid concentra el mayor porcentaje del empleo cultural nacional (23,3 %). Junto con Cataluña, concentran el 45,3 % del total del empleo cultural en España, lo que evidencia una fuerte concentración territorial del sector cultural en estos dos grandes núcleos urbanos. También tienen un peso significativo Andalucía (11,5 %) y la Comunidad Valenciana (10,6 %). En contraste, comunidades como Asturias (1,08 %), Navarra (1,26 %) y Murcia (1,78 %) muestran un peso muy reducido en el conjunto del empleo cultural. Castilla y León, por su parte, representa el 3,58 % del total nacional, una proporción intermedia que la sitúa cercana a comunidades como Canarias o Galicia.

Los datos nos permiten analizar también la distribución relativa del empleo cultural respecto al total del empleo por comunidad autónoma. Esto permite identificar no solo las comunidades con mayor volumen absoluto (véase Gráfico 2), sino también aquellas en las que el sector cultural tiene mayor peso proporcional dentro del conjunto del mercado laboral (véase Gráfico 3). Así, se observa que Madrid también lidera con un 5,2 %, seguida de Cataluña (4,4 %), Balears (4,1 %) y País Vasco (3,9 %), por encima de la media nacional, que es de un 3,6%.

Gráfico 2. Empleo cultural por CCAA

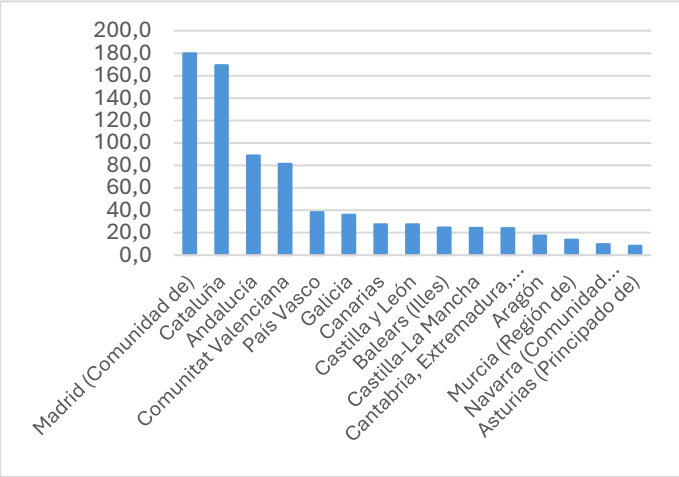
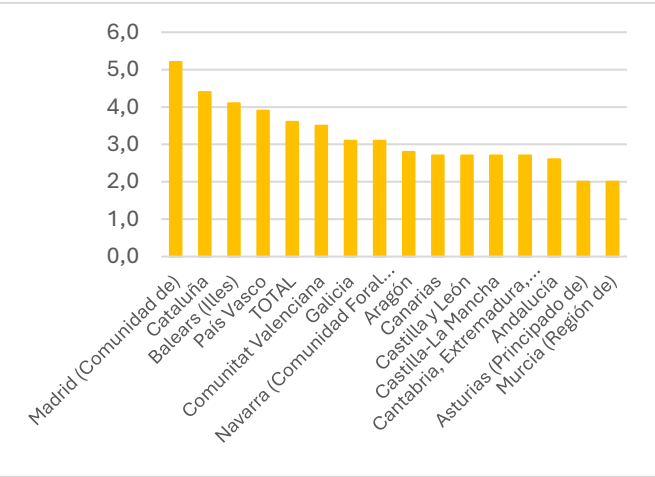


Gráfico 3. Empleo cultural en porcentaje al total de empleo por CCAA (2024)



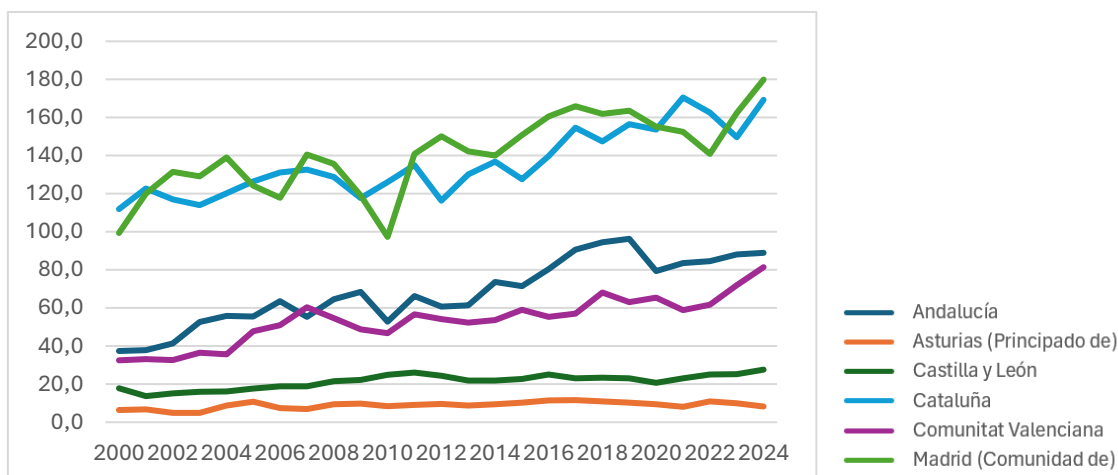
Fuente: Ministerio de Cultura. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa.

En el otro extremo, Andalucía (2,6 %), Asturias (2,0 %) y Murcia (2,0 %) presentan una menor proporción de empleo cultural respecto a su estructura laboral total. Castilla y León registra un 2,7 %, una cifra ligeramente por debajo de la media nacional, lo que sugiere una presencia moderada del sector cultural en su tejido económico regional.

Estas cifras confirman la idea de una marcada centralización del mercado laboral cultural en determinados territorios. Para analizar las diferentes dinámicas territoriales en los últimos años, en el marco de una tendencia general al crecimiento en el volumen de empleo cultural en España, resulta fundamental observar la evolución temporal del empleo cultural en las comunidades autónomas.

Las comunidades autónomas que concentran de manera sostenida los mayores volúmenes de empleo cultural en el periodo 2000-2024 son la Comunidad de Madrid, Cataluña y Andalucía. Tal y como se puede ver en el Gráfico 4, Madrid lidera de forma clara, pasando de 99,3 mil empleos en el año 2000 a 179,9 mil en 2024, lo que supone un crecimiento del 81,2 %. Cataluña sigue una trayectoria similar, con un aumento del 51,3 % en el mismo período (de 111,9 mil a 169,3 mil), manteniéndose como otro de los grandes polos culturales del país. Andalucía, por su parte, ha experimentado en el periodo un incremento del 137,8 %, pasando de 37,4 mil a 88,9 mil empleos culturales, lo que evidencia un crecimiento muy destacado, particularmente desde 2015.

Gráfico 4. Empleo cultural por CCAA (2000-2024)

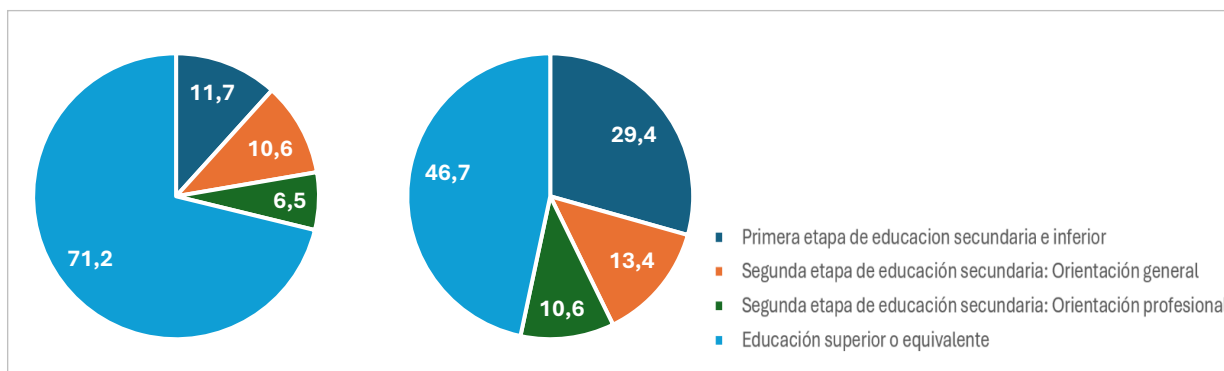


Fuente: Ministerio de Cultura. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa.

En el extremo opuesto, de las comunidades con menor nivel de empleo cultural, es Asturias, con un crecimiento de solo el 29,7 %, la que menor evolución presenta desde el año 2000, siendo además la comunidad que muestra el peor desempeño en términos relativos tras la pandemia de COVID-19, con una caída del 11,7 % en el periodo comprendido entre 2020 y 2024.

Con base en los datos disponibles, podemos analizar las principales características sociodemográficas y laborales de las personas ocupadas en el sector cultural en España, examinando variables clave como la edad, el nivel educativo, el género y la retribución salarial. En primer lugar, el empleo cultural presenta un claro sesgo hacia personas con un alto nivel de formación académica. El 71,2 % de los ocupados en el sector posee estudios superiores o equivalentes, lo cual contrasta notablemente con el 46,7 % que este grupo representa en el conjunto del empleo total (véase Gráfico 5). Esta sobrerrepresentación indica que la cultura es un ámbito particularmente dependiente de cualificaciones avanzadas. Por el contrario, las personas con solo la primera etapa de educación secundaria e inferior suponen apenas un 11,7 % del empleo cultural, frente al 29,4 % en el conjunto de ocupados, lo que refleja un cierto grado de elitización o barrera de entrada educativa en este mercado.

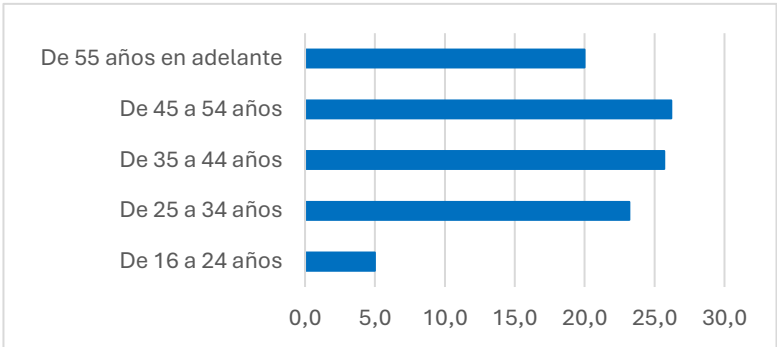
Gráfico 5. Empleo cultural y empleo total por nivel de estudios (2024)



Fuente: Ministerio de Cultura. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa.

En cuanto a la edad del trabajador cultural, el grupo más representado en el empleo cultural en términos absolutos es el de 45 a 54 años, con un 26,2% del total, seguido del grupo de 35 a 44 años, que concentra el 25,7 %, y el de 25 a 34 años con un 23,2 % (véase Gráfico 6). Este patrón indica una estructura relativamente madura del empleo cultural, con una presencia minoritaria de jóvenes (5 % entre 16 y 24 años). Además, se observa un crecimiento sostenido del empleo cultural entre los mayores de 55 años, que pasan de representar el 10,7 % en 2011 al 20 % en 2024, reflejando posiblemente una prolongación de la vida laboral y una mayor retención de perfiles sénior especializados en el sector.

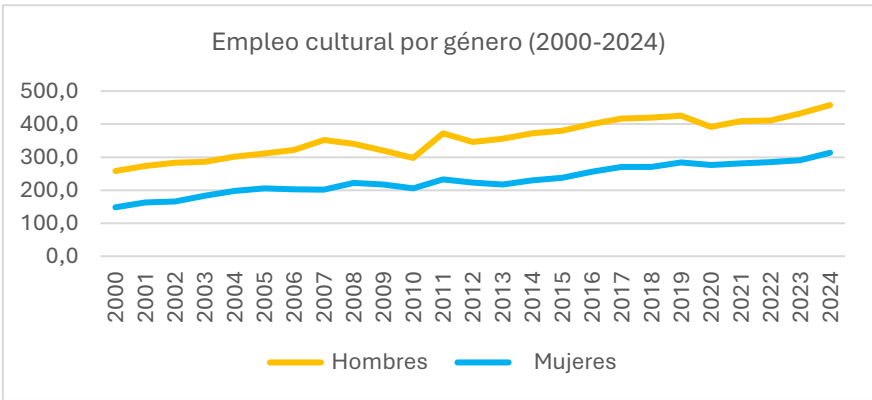
Gráfico 6. Empleo cultural por edad (2024)



Fuente: Ministerio de Cultura. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa.

El análisis del empleo cultural en España desde una perspectiva de género revela desigualdades persistentes en la distribución del trabajo entre hombres y mujeres, a pesar de una evolución positiva en los niveles de participación femenina a lo largo de los años. En términos absolutos, el número de mujeres empleadas en el sector cultural ha pasado de 148.100 en el año 2000 a 313.300 en 2024, lo que representa un incremento del 111,5 %. Sin embargo, en el mismo periodo, el empleo masculino ha crecido de 258.100 a 457.800 personas, manteniendo una diferencia notable y constante en la ocupación por género (véase Gráfico 7).

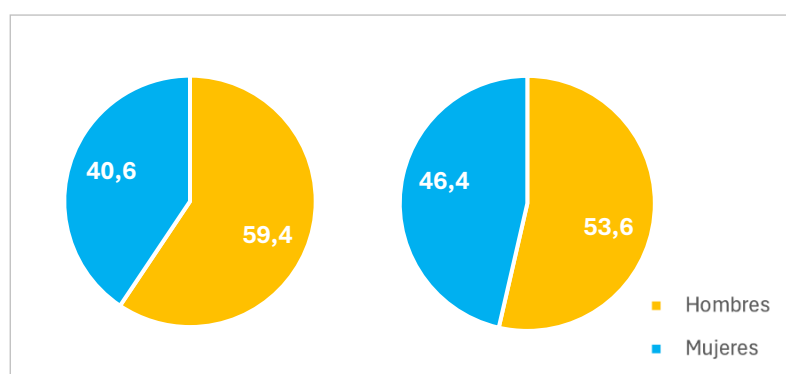
Gráfico 7. Empleo cultural por género (2000-2024)



Fuente: Ministerio de Cultura. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa.

En 2024, las mujeres representan el 40,6 % del empleo cultural, frente al 59,4 % de los hombres, lo que evidencia una subrepresentación femenina en el sector (véase Gráfico 8). Esta brecha es aún más significativa si se compara con el conjunto del mercado laboral, donde las mujeres suponen el 46,4 % del total de ocupados. Asimismo, la inserción relativa de las mujeres en el empleo cultural también es inferior: mientras que el 3,9 % del total de hombres ocupados trabaja en cultura, en el caso de las mujeres el porcentaje se reduce al 3,1 %. Esto indica que la cultura es un espacio laboral más masculinizado que otros sectores económicos.

Gráfico 8. Empleo cultural y empleo total (2024)



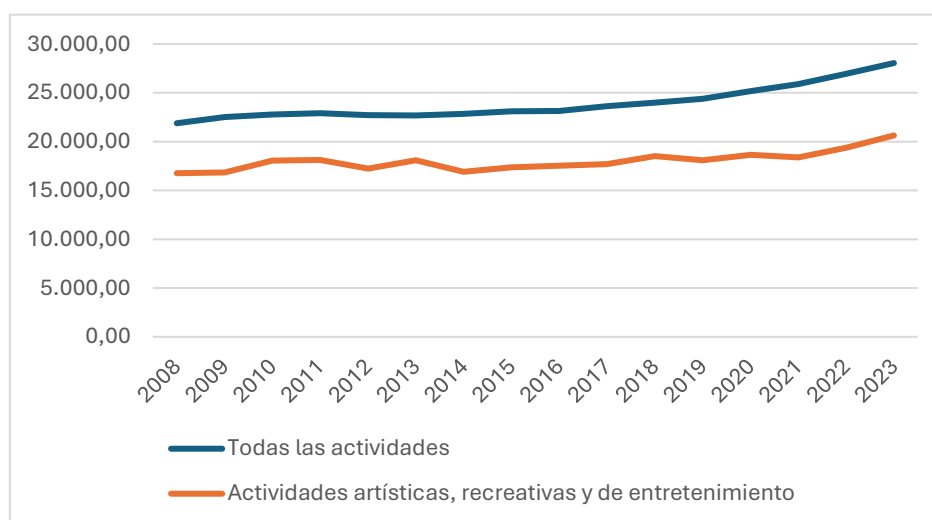
Fuente: Ministerio de Cultura. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa.

Además, el análisis de los salarios medios en España permite observar una persistente desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Los datos muestran que los hombres han percibido sistemáticamente ingresos superiores a los de sus compañeras mujeres, con una brecha que, si bien en el sector cultural no es la más alta del mercado laboral, sigue siendo significativa.

Según datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)⁵, la evolución de estos datos entre 2008 y 2023 confirma la persistencia de estas desigualdades, a pesar de ligeras mejoras en valores absolutos. Mientras que el salario medio general aumentó un 28,2 %, en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (CNAE 2009), el incremento fue del 23,1 %. Cabe destacar que el salario medio en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento en 2023 (20.634 €) no alcanza el salario medio nacional de 2008 (21.883 €) (véase gráfico 9). En el caso de las mujeres en esta sección de actividad, el aumento fue del 29,6 %, aunque partiendo de cifras muy inferiores, por lo que la brecha estructural se mantiene. Si se compara con el salario medio general masculino, el salario de las mujeres en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento supone solo un 62,0 % de su salario medio, una cifra que evidencia una doble penalización: por género y por sector.

⁵ Los datos utilizados proceden de: Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)* [Conjunto de datos]. *INEbase*. Recuperado el 25 de junio de 2025. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

Gráfico 9. Ganancia media anual por trabajador (2008-2023)



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE

La evolución de la brecha salarial de género muestra dos trayectorias comparables pero distintas, en cuanto al promedio de todas las actividades económicas y al sector de las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento. Ambas evidencian una reducción progresiva en la desigualdad entre hombres y mujeres en términos salariales, aunque con particularidades relevantes.

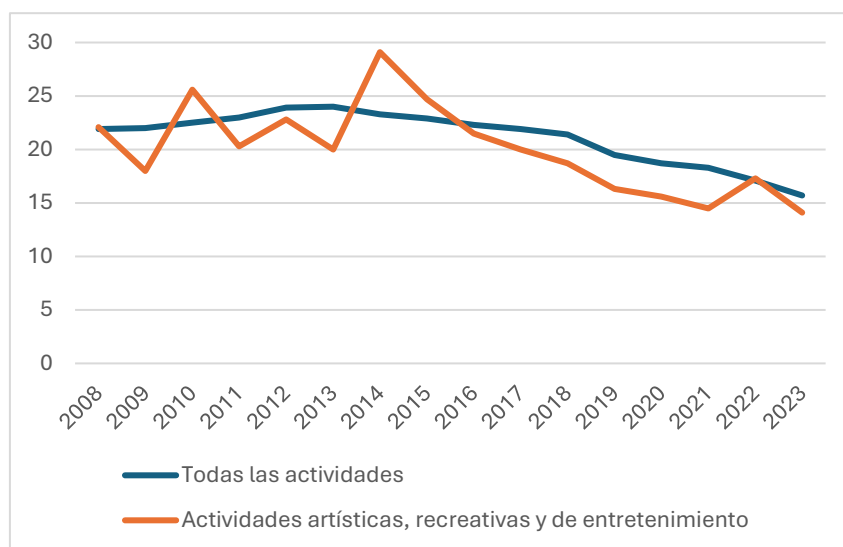
En el caso del conjunto de todas las actividades, la brecha salarial se ha reducido desde un 21,9 % en 2008 hasta un 15,7 % en 2023, lo que implica una mejora relativa de más de seis puntos porcentuales en quince años.

En el sector cultural, la evolución se presenta más errática, con picos de desigualdad más pronunciados especialmente en años posteriores a crisis económicas, como el registrado en 2014, donde la brecha alcanzó el 29,1 %. A pesar de esta volatilidad, también se observa una tendencia a la baja, con un descenso hasta el 14,1 % en 2023, lo cual ubica a este sector por debajo de la media nacional en términos de brecha salarial en el último año analizado (véase Gráfico 10).

Según Gálvez Muñoz y Rodríguez Modroño (2011), el análisis histórico desde la economía feminista revela tres pautas estructurales en el impacto de las crisis económicas. En primer lugar, las crisis suponen una intensificación del trabajo de las mujeres, tanto en su vertiente remunerada como, de forma aún más acentuada, en el trabajo no remunerado vinculado a las tareas domésticas y de cuidados; en segundo lugar, que el empleo masculino se recupera siempre antes que el femenino, y este último sale de la crisis más precarizado que al inicio; y en tercer lugar, las autoras señalan que las crisis generan retrocesos en los avances en igualdad logrados en épocas de bonanza, afectando negativamente la regulación, las políticas de igualdad y las condiciones institucionales generales (p.113).

Estas pautas se observan también en la crisis iniciada en 2008. De acuerdo con las autoras, el empleo femenino se ve particularmente afectado debido a su concentración en sectores más precarios, la mayor tolerancia al paro por parte de las mujeres y la falta de corresponsabilidad en el trabajo de cuidados, lo que limita sus posibilidades en el mercado laboral (pp. 114-122).

Gráfico 10. Brecha salarial de género (2008-2023)



Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE

En este contexto, el incremento de la brecha salarial puede responder a una reducción o estancamiento de los salarios femeninos, combinada con la permanencia o recuperación parcial de los salarios masculinos en el mismo sector. Además, la segmentación ocupacional y la sobrecarga de trabajo no remunerado dificultan el acceso de las mujeres a puestos mejor remunerados, profundizando así la desigualdad.

El caso del sector cultural es especialmente sensible a estas dinámicas por su alta precariedad estructural, elevada temporalidad y peso del trabajo autónomo, condiciones que tienden a afectar en mayor medida a las mujeres. En consecuencia, los picos de brecha salarial observados no son anomalías estadísticas, sino expresiones de procesos estructurales profundos que articulan género, sector y condiciones económicas.

Por otro lado, un análisis detallado por situación profesional, tipo de contrato y jornada, así como por género, revela importantes matices y tensiones estructurales que debemos tener en consideración. En términos de situación profesional, el empleo cultural se caracteriza por una alta proporción de trabajadores asalariados, que representan aproximadamente entre el 68 % y el 73 % del total durante los últimos quince años. No obstante, convive con una presencia significativa y estable de trabajadores no asalariados, que en promedio constituyen alrededor del 30 % del empleo del sector. Esta dualidad entre asalariados y autónomos es indicativa de una estructura laboral híbrida, en la que coexisten modelos de empleo más estables con formas de trabajo por cuenta propia, muchas veces vinculadas a la naturaleza episódica, flexible y de proyectos de las actividades culturales. Este fenómeno es coherente con la literatura académica sobre el sector cultural, que destaca la recurrencia del trabajo freelance, la economía de encargo y la intermitencia como rasgos característicos del empleo en el ámbito artístico y creativo.

Respecto al tipo de contrato dentro del empleo asalariado, se observa una evolución favorable hacia la estabilización contractual. El porcentaje de trabajadores culturales con contrato

indefinido ha crecido de manera sostenida hasta un 58,5 % en 2024 y, paralelamente, el empleo con contrato temporal ha descendido hasta el 11,9 %.

Sin embargo, al desagregar los datos por género, se constata una clara desigualdad: las mujeres tienen, de forma sistemática, una mayor tasa de temporalidad que los hombres. En 2024 el 13 % de las mujeres asalariadas tenían contrato temporal frente al 11,1 % de los hombres⁶.

Un patrón similar se evidencia al analizar el tipo de jornada laboral. Aunque la inmensa mayoría del empleo cultural se desarrolla a tiempo completo (entre el 86 % y el 88 % en el conjunto del periodo), existe una diferencia marcada entre hombres y mujeres en relación con la jornada parcial, ya que las mujeres presentan una sobrerrepresentación en el empleo a tiempo parcial en todos los años observados. En 2024, por ejemplo, el 21,4 % de las trabajadoras culturales estaban empleadas a jornada parcial, frente a solo el 6,8 % de los hombres. Esta diferencia apunta nuevamente a una fuerte segmentación de género, que puede explicarse por factores como la conciliación familiar, la asignación desigual del trabajo doméstico y de cuidados, o por menos posibilidades acceso a posiciones de estabilidad.

Otro factor que medir es la pluriactividad, entendida como la combinación de más de un empleo simultáneo, que constituye una característica estructural del mercado laboral cultural. Los datos disponibles, desde 2019, permiten observar cómo un número creciente de personas compatibiliza empleos culturales con otras ocupaciones, ya sea dentro del mismo sector o combinando actividades culturales y no culturales. Este fenómeno revela tanto estrategias de supervivencia económica como una forma específica de inserción profesional característica de los trabajadores culturales.

Durante el periodo 2019-2024, el número total de personas que ejercen un empleo secundario cultural ha aumentado significativamente, pasando de 39.200 personas en 2019 a 52.500 en 2024, lo que supone un crecimiento acumulado del 33,9% en cinco años.

Si analizamos los datos por género, observamos que, si bien el número absoluto de hombres con empleo secundario cultural sigue siendo superior, el ritmo de crecimiento de las mujeres es mucho más acelerado. Entre 2019 y 2024, el número de mujeres en esta categoría aumenta un 78,6%, mientras que el de los hombres crece solo un 14,9%. A nivel estructural, el aumento general del empleo secundario cultural puede interpretarse como una respuesta adaptativa, que permite mantener vínculos con el sector sin depender exclusivamente de él como fuente principal de ingresos.

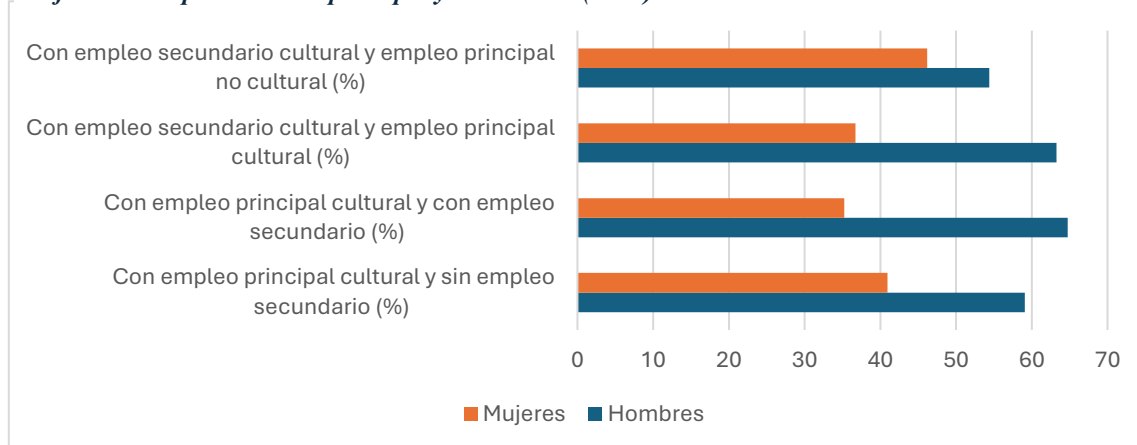
Otra característica observada es la creciente pluriactividad intrasectorial, ya que el número de personas que tienen empleo principal y secundario, ambos dentro del sector cultural, ha aumentado en un 39,4% con respecto a 2019, pasando de 25.400 personas a 35.400 en 2024. Esta modalidad parece responder tanto a motivaciones económicas como a lógicas vocacionales. No obstante, la gran mayoría de quienes tienen un empleo principal en el sector cultural no ejercen una segunda ocupación (94,8% en 2024).

Al examinar la categoría de empleo secundario cultural, se observa que, en 2024, dos de cada tres personas (67,4%) que tenían una ocupación cultural como secundaria, también trabajaban en un empleo principal dentro del mismo sector, lo que refuerza la hipótesis de una pluriactividad cultural interna. Sin embargo, este fenómeno presenta diferencias significativas según el género. Mientras que el 70,7% de los hombres con empleo cultural secundario lo combinan con un empleo principal también cultural, en el caso de las mujeres este porcentaje baja al 62,2% y aumenta su

⁶ Los datos del INE de empleo cultural por situación profesional y tipo de jornada desagregados por género solo están disponibles a partir de 2018.

presencia en la modalidad de empleo cultural secundario con empleo principal no cultural (37,8% frente al 29,3% de los hombres).

Gráfico 11. Empleo cultural principal y secundario (2024)

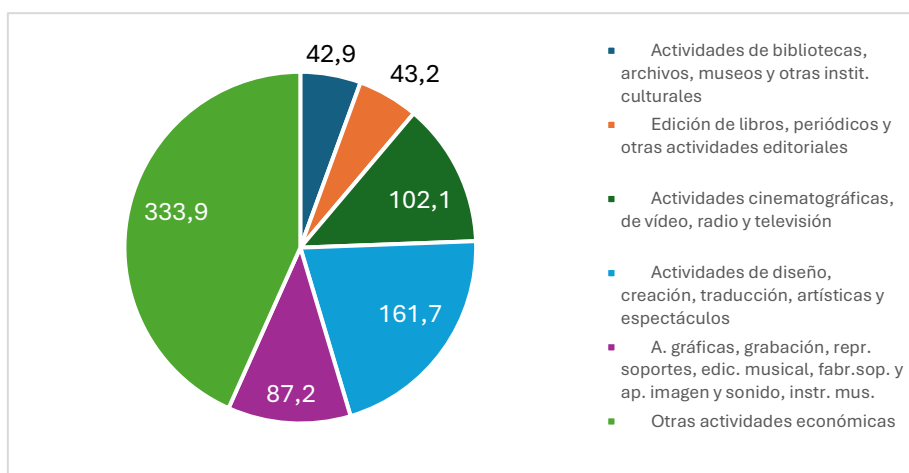


Fuente: Ministerio de Cultura. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa.

A pesar de que las mujeres representan una proporción menor del total de personas con empleo cultural secundario, su presencia relativa es más alta en la categoría que combina un empleo principal no cultural con un empleo secundario cultural (véase Gráfico 11). Esta situación puede interpretarse a la luz de las investigaciones sobre el trabajo creativo y de nuevas tecnologías, donde se observa que muchas mujeres quedan relegadas a posiciones periféricas o complementarias, no por falta de cualificación, sino por dinámicas estructurales de exclusión. En su estudio sobre trabajadoras freelance en medios digitales en Europa, Gill (2002) constata que las mujeres obtenían menos contratos, trabajaban en menor número de proyectos y generaban ingresos más bajos que sus compañeros masculinos. Como consecuencia, muchas se veían obligadas a recurrir a ocupaciones secundarias, como la docencia, para complementar su renta, convirtiéndose en trabajadoras de facto a tiempo parcial en su ámbito profesional. A pesar de considerar su identidad profesional ligada a su ocupación creativa principal, su sustento económico dependía mayoritariamente de empleos alternativos (Gill, 2002, p. 80).

Entre los años 2011 y 2024, la evolución del empleo en las distintas actividades económicas vinculadas al sector cultural en España presenta comportamientos diferenciados según el tipo de actividad. A partir de los datos disponibles, se examinan las siguientes categorías: actividades de bibliotecas, archivos, museos, edición de libros y otras editoriales (hasta 2018); actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras instituciones culturales (a partir de 2019); edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales (a partir de 2019); actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión; actividades de diseño, creación, traducción, artísticas y espectáculos; actividades gráficas, de grabación, reproducción de soportes, edición musical, fabricación de soportes y aparatos de imagen y sonido, e instrumentos musicales; y otras actividades económicas (véase Gráfico 12). Este análisis permite observar las variaciones en el volumen de empleo en cada uno de estos grupos a lo largo del período estudiado.

Gráfico 12. Actividades económicas del sector cultural (2024) (en miles)



Fuente: Ministerio de Cultura. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa.

Hasta 2018, las actividades de bibliotecas, archivos, museos y edición de libros, periódicos y otras publicaciones se presentaban de forma conjunta. Durante ese período, el volumen de empleo se mantuvo relativamente estable, con ligeras variaciones descendentes. A partir de 2019, esta categoría se divide en dos ramas específicas. Por un lado, las actividades relacionadas con bibliotecas, archivos y museos presentan una evolución bastante constante, con pequeñas oscilaciones. Por otro, el empleo en el sector editorial muestra una trayectoria más variable, con una caída acumulada de 11,2 mil empleos en dos años, lo que equivale a una reducción del 20,6 % respecto al valor máximo de 2022.

Las actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión muestran un comportamiento más irregular a lo largo del período. Tras una caída en los primeros años de la serie, se observa una recuperación progresiva, con un aumento especialmente notable en los últimos ejercicios. El crecimiento acumulado en la última etapa del período permite a esta categoría alcanzar su nivel más alto en toda la serie en 2024, con 102,1 mil empleos.

En contraste, las actividades gráficas, de grabación y reproducción de soportes, junto con la edición musical y la fabricación de aparatos culturales, experimentan una tendencia descendente durante buena parte del período analizado. Aunque se observa una leve recuperación hacia el final de la serie, los niveles de empleo se mantienen un 7,7 % por debajo de los registrados al inicio del período.

El grupo de actividades vinculadas al diseño, la creación, la traducción, las artes y los espectáculos presenta un crecimiento sostenido a lo largo del período. Tras una evolución moderada en los primeros años, el empleo en este conjunto de actividades se intensifica a partir de la segunda mitad de la década, manteniéndose en valores elevados hasta el cierre de la serie. Se trata de una de las categorías que registra un mayor crecimiento absoluto durante el período 2011–2024, con un aumento de aproximadamente 52 mil empleos.

La categoría “otras actividades económicas” del sector cultural agrupa aquellas ramas de actividad con presencia estadística insuficiente para ser tratadas de forma individual. Incluye actividades culturales diversas no identificadas explícitamente por los códigos CNAE prioritarios, pero que, según la metodología del Ministerio de Cultura, forman parte del empleo cultural en la medida en que los trabajadores desempeñan ocupaciones con dimensión cultural, con independencia de la actividad principal del empleado (Ministerio de Cultura, 2024).

Este conjunto constituye la categoría con mayor volumen de empleo en toda la serie. Desde 2011 muestra una trayectoria ascendente casi ininterrumpida, lo que se traduce en un incremento acumulado cercano al 50 % al final del período.

Gráfico 14. Empleo por actividades económicas (hombres)

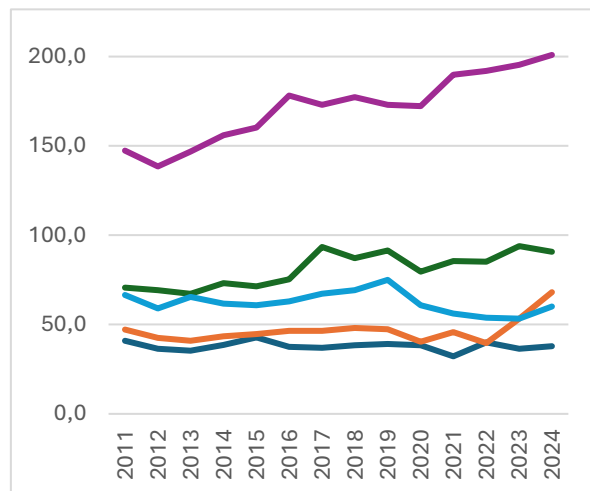
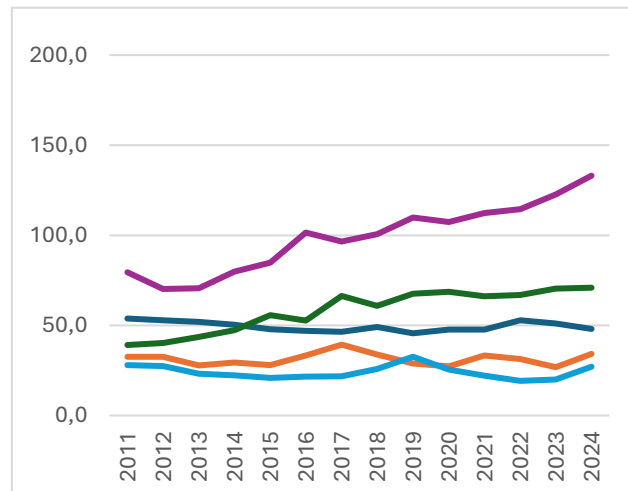


Gráfico 13. Empleo por actividades económicas (mujeres)



- Activ. bibliotecas, archivos, museos, otras inst. cult. edic. libros, periódicos y otras activ. Edit.
- Actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión
- Actividades de diseño, creación, traducción, artísticas y espectáculos
- A. gráficas, grabación, repr. soportes, edic. musical, fabr. sop. y ap. imagen y sonido, instr. mus.
- Otras actividades económicas

Fuente: Ministerio de Cultura. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa.

El análisis por actividad económica revela también diferencias en la participación por género (véase Gráficos 13 y 14). A lo largo del período 2011–2024, si bien los hombres han mantenido una mayor presencia en el conjunto del sector, las mujeres han incrementado su participación relativa, especialmente en ciertas actividades vinculadas a la creación, la gestión y el patrimonio cultural. En términos generales, el empleo cultural masculino aumentó un 22,9 % entre 2011 y 2024, mientras que el femenino lo hizo en un 34,5 %.

Uno de los sectores con mejor desempeño en términos de igualdad ha sido el de diseño, creación, traducción, actividades artísticas y espectáculos. La participación de las mujeres pasó de representar el 35,6 % del empleo en 2011 al 43,8 % en 2024. Se trata de uno de los subsectores con mayor feminización progresiva dentro del campo cultural.

El sector de bibliotecas, archivos, museos y otras instituciones culturales ha mantenido una composición claramente feminizada. En 2011, las mujeres ya representaban el 56,8 % del empleo en este ámbito, cifra que ascendió al 62,8 % en 2024. Aunque el volumen de empleo se ha reducido para ambos géneros, la caída ha sido más pronunciada entre los hombres que entre las mujeres. Por el contrario, las actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión constituyen el sector con mayor brecha de género persistente. En 2024, esta constituye un 33,4% del total del empleo en este subsector de actividad.

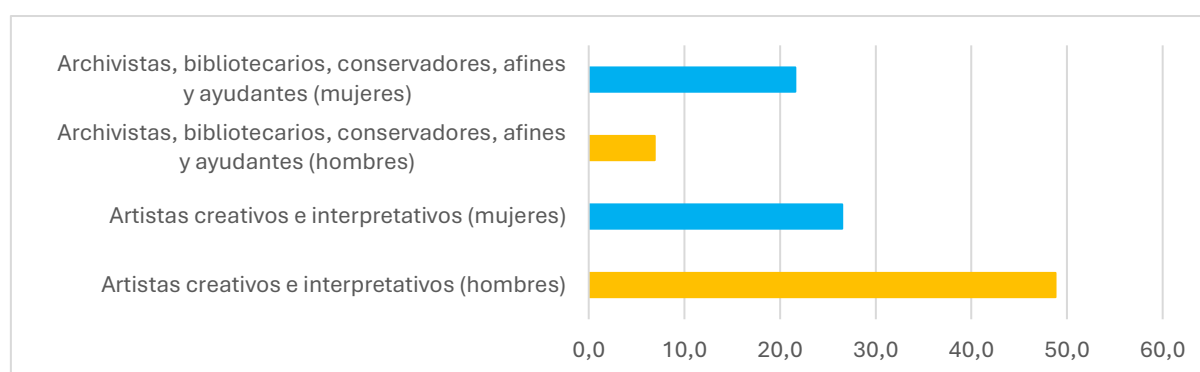
También entre las ocupaciones culturales destacan algunas variaciones significativas. Los profesionales y técnicos del mundo artístico y cultural (Códigos 245, 248, 373, 383, 761 y 762 de la CNO 2011) constituyen el grupo más numeroso a lo largo del periodo, con una evolución de

295.000 en 2011 a 426.400 en 2024. Este grupo representa aproximadamente el 55% del empleo cultural total en los últimos años, probablemente por la multitud de ocupaciones que abarca, frente a otros grupos más concretos. Sin embargo, llama la atención la desproporción entre hombres y mujeres, ocupando un 67% y un 33% respectivamente.

Hay que señalar que, hasta 2018, escritores, artistas y archivistas y bibliotecarios se contabilizaban dentro de un mismo grupo, por lo que tendremos en cuenta los datos segregados posteriores. Escritores, periodistas y lingüistas se mantienen relativamente estables, aunque con ligeras fluctuaciones. El valor total pasa de 72.100 en 2019 a 85.200 en 2024, con un crecimiento más marcado en el caso de las mujeres, lo que implica un aumento del 31,6% en cinco años. El grupo integrado por artistas creativos e interpretativos también muestran una evolución positiva: de 68.800 personas en 2019 a 75.300 en 2024, con un crecimiento sostenido especialmente a partir de 2022. En este caso se observa una fuerte presencia masculina (64% del total en 2024), pero el crecimiento en mujeres (de 19.900 a 26.500 entre 2023 y 2024) es notablemente elevado en solo un año (+33,2%).

En el caso de archivistas, bibliotecarios, conservadores y afines, se registra una mayor estabilidad. Las cifras globales oscilan entre 26.000 y 30.000 personas. No obstante, destaca el predominio femenino en esta ocupación: en 2024, las mujeres representan el 75,8% del total en este grupo (véase Gráfico 15).

Gráfico 15. Empleo por género y ocupaciones (en miles)



Fuente: Ministerio de Cultura. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa.

Esto sugiere una sobrerrepresentación femenina en las ocupaciones culturales con estructura laboral más formal y estable, como aquellas vinculadas a la administración pública, archivos, museos o bibliotecas. En contraste, las ocupaciones artísticas suelen estar marcadas por la intermitencia, el trabajo autónomo o por proyecto, y una mayor exposición al riesgo económico y la inseguridad laboral, lo que podría actuar como una barrera de entrada para muchas mujeres.

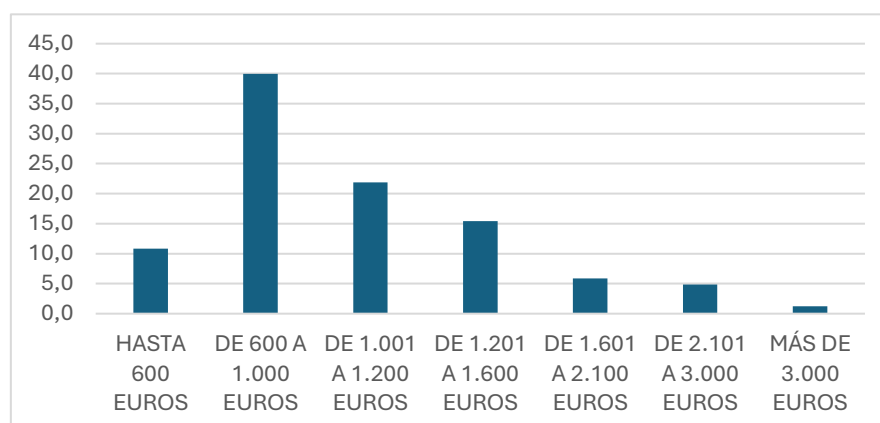
Esta tendencia puede interpretarse a la luz de la literatura sobre género y trabajo, en particular desde los aportes de los estudios sobre segregación ocupacional por género. Tal como señala Anker (1997), la distribución desigual de hombres y mujeres entre distintas ocupaciones constituye una forma persistente de desigualdad estructural en los mercados laborales a escala global (p. 315). Anker observa que, incluso en los países escandinavos, el alto compromiso con la equidad de género y el pleno empleo se tradujo en la creación de empleos públicos orientados a facilitar la conciliación entre trabajo y vida familiar, los cuales ocupaban mayoritariamente las mujeres, contribuyendo a su concentración en determinados sectores del empleo público (p.323).

Este tipo de segregación, denominada segregación horizontal, se explica no solo por diferencias en la formación o experiencia, sino por estereotipos de género profundamente arraigados que asocian a las mujeres con características como la docilidad, la capacidad de organización, el orden o el cuidado, lo que las haría “adecuadas” para roles como el de archivista, bibliotecaria o conservadora. En cambio, el rol del artista ha estado tradicionalmente asociado a atributos como la genialidad, la independencia o el riesgo, históricamente contruidos desde una noción masculina del trabajo creativo.

Esta diferencia en la distribución de género entre quienes ejercen como artistas nos remite inevitablemente al planteamiento de Linda Nochlin, quien ya en 1971 cuestionaba las raíces estructurales e ideológicas de esta desigualdad. En su ensayo *¿Por qué no ha habido grandes mujeres artistas?*, desmonta la noción esencialista que atribuye la escasa presencia femenina en el arte a una supuesta falta de talento y sitúa el foco en las barreras institucionales, educativas y simbólicas que históricamente han limitado el acceso de las mujeres al reconocimiento artístico (Nochlin, 2008 [1971]). Esta crítica sigue siendo pertinente para comprender las formas contemporáneas de desigualdad en el ámbito cultural.

Además de las estadísticas específicas sobre empleo en el sector cultural, resulta útil considerar otras fuentes complementarias que permiten contextualizar las condiciones laborales desde una perspectiva comparada. En este sentido, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo⁷ ofrece datos, desde 2001 hasta 2010, sobre la satisfacción y percepción de los trabajadores desagregados por sección de actividad. Aunque los datos son de 2010, resulta significativo para este análisis fijarnos en la sección de Actividades artísticas, recreativas y otros servicios. Observamos que este sector representa el mayor porcentaje de personas que se declaran “muy satisfechas” con su empleo (35,9%), seguido de Educación (33,0%). Sin embargo, esta alta satisfacción no se traduce en mejores condiciones económicas ya que, en el caso del sector artístico y recreativo, una parte significativa de sus trabajadores se concentra en los tramos salariales más bajos, especialmente entre 600 y 1.000 euros mensuales (véase Gráfico 16). Según estos datos, alrededor del 50% de los trabajadores de este sector de actividad percibía menos de 1.000 euros mensuales, en contraste con sectores como Educación, donde solo el 10% se encontraba por debajo de ese umbral salarial. Además, más de un 72% de trabajadores del sector trabajaban por debajo de la media (1.289 euros mensuales en 2010), según la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES).

Gráfico 16. Ocupados en Actividades artísticas, recreativas y otros servicios, según ingresos mensuales (2010) (porcentajes)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

⁷ Los datos utilizados proceden de: Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* [Conjunto de datos]. Recuperado el 23 de junio de 2025.
<https://www.mites.gob.es/estadisticas/Ecv/welcom.htm>

Este contraste entre alta satisfacción laboral y bajos niveles salariales en el sector artístico y cultural es una de las evidencias más claras del carácter vocacional del trabajo en este ámbito.

Datos más recientes, procedentes del Módulo Especial sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2020, nos proporcionan información también relevante sobre los efectos del trabajo en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento sobre la salud mental.

En primer lugar, este grupo de actividades presenta una de las tasas más elevadas de inseguridad laboral, con un 16,3% de personas trabajadoras que manifiestan preocupación por perder su empleo o por la continuidad de su puesto, lo que sitúa a este sector como el más afectado entre todas las ramas de actividad analizadas (INSST, 2023, p. 18, Tabla 7). En relación con los efectos sobre la salud mental, la prevalencia de ansiedad autopercebida en el sector de las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento alcanza el 7,7%, situándose por encima de la media general del 4,6%, y siendo una de las más altas entre todos los sectores considerados (INSST, 2023, p. 62, Tabla 46). A ello se suma un consumo elevado de medicación psicoactiva, como tranquilizantes, pastillas para dormir o antidepresivos, que afecta al 11,5% de las personas ocupadas en este ámbito (INSST, 2023, p. 65, Tabla 49).

Asimismo, según datos de la Encuesta Europea de Salud en España (EESE) 2020, la prevalencia de síntomas compatibles con depresión, según el instrumento Patient Health Questionnaire (PHQ-8) aplicado, se sitúa en un 10,3%, una cifra que también supera la media general (INSST, 2023, p. 68, Tabla 52).

El análisis del empleo cultural en España evidencia, por tanto, una serie de tensiones estructurales que confirman algunas de las hipótesis planteadas. En primer lugar, se advierte que, pese al crecimiento sostenido del empleo en términos cuantitativos, persisten importantes tensiones estructurales que limitan la mejora de su calidad, en lo relativo a la estabilidad, la equidad de género y las condiciones psicosociales del trabajo. La elevada formación académica de quienes trabajan en el sector contrasta con la persistencia de condiciones laborales marcadas por los bajos ingresos y el aumento de la pluriactividad, lo que puede interpretarse como situaciones de subempleo o empleo inadecuado (Mata Greenwood, 1999; OIT, 2023b).

Se ha documentado asimismo la alta satisfacción percibida por los trabajadores culturales y artísticos, pese a sus salarios no tan elevados. Estos hallazgos pueden interpretarse a la luz del modelo de preferencia por el trabajo (*work preference model*) de Throsby (1994, 1997) en el que el valor simbólico del trabajo tiene un peso fundamental. Sin embargo, hemos comprobado que datos recientes advertían de una elevada prevalencia de ansiedad e inseguridad laboral en el sector (INSST, 2023), en línea con la tensión que señalaban Gill y Pratt (2008). El trabajo cultural implica una intensa implicación emocional que puede convertirse en fuente tanto de satisfacción como de malestar.

En definitiva, el panorama que ofrecen los datos refuerza la necesidad de abordar el empleo cultural desde enfoques que articulen dimensiones estructurales y simbólicas, que den cuenta tanto de las condiciones materiales del trabajo como de las lógicas vocacionales que lo sostienen. Este análisis proporciona un marco esencial para comprender las dinámicas y particularidades que determinan el mercado laboral en este sector. Sobre esta base, se aborda a continuación el caso concreto de los egresados del Máster en Economía de la Cultura y Gestión Cultural de la Universidad de Valladolid, con el objetivo de examinar cómo se traducen estas dinámicas en trayectorias profesionales específicas y los vínculos que pueden establecerse entre la formación, inserción laboral y las condiciones de empleo en el ámbito de la gestión cultural.

4. Estudio de caso: egresados del Máster en Economía de la Cultura y Gestión Cultural de la Universidad de Valladolid

4.1. Diseño y aplicación de la encuesta

Con el objetivo de aportar una base empírica al análisis del mercado de trabajo en el ámbito de la gestión cultural, este estudio incluyó la elaboración y aplicación de una encuesta dirigida a las personas egresadas del Máster en Economía de la Cultura y Gestión Cultural de la Universidad de Valladolid (véase Anexo I). La encuesta se diseñó como un instrumento metodológico para reconstruir, desde una perspectiva empírica, las trayectorias laborales de quienes cursaron el programa entre los años 2006 y 2024, así como para conocer su situación profesional actual y su vinculación con el sector cultural y, más concretamente, con la gestión cultural.

El diseño del cuestionario contempló una serie de dimensiones complementarias que permiten caracterizar tanto las condiciones de empleo de quienes actualmente se desempeñan en el sector cultural, como las circunstancias de aquellas personas que desarrollan su actividad en otros sectores o se encuentran en situación de desempleo o búsqueda activa. Se prestó especial atención a la evolución de los itinerarios profesionales tras la finalización del máster, considerando aspectos como los momentos de inserción, las transiciones laborales, la pluriactividad, las salidas del sector cultural y las motivaciones asociadas a dichos movimientos. Este enfoque posibilita una observación más precisa del grado de continuidad o ruptura entre la formación especializada y la práctica profesional efectiva, así como de las barreras estructurales o las oportunidades individuales que inciden en la permanencia en el sector.

Se introdujo asimismo una distinción fundamental entre quienes ejercen funciones directamente vinculadas con la gestión cultural y quienes desarrollan su actividad en otros ámbitos del sector cultural, con el fin de delimitar el grado de especificidad y profesionalización del perfil objeto de estudio. Esta diferenciación resulta clave para comprender en qué medida la formación universitaria en gestión cultural se traduce en una práctica profesional alineada con los contenidos académicos del programa. Al mismo tiempo, se recogieron valoraciones subjetivas sobre el mercado de trabajo cultural, las dificultades de inserción, los factores facilitadores, y la percepción acerca de la utilidad del máster en el desempeño profesional. Este enfoque mixto permite articular los datos objetivos con las interpretaciones y experiencias personales de los egresados, enriqueciendo el análisis cuantitativo con información cualitativa relevante.

Desde el punto de vista de su estructura, la encuesta incorporó variables sociodemográficas (edad, género, lugar de nacimiento y residencia), así como indicadores relativos a la formación previa, la situación laboral antes y después del máster, el tipo de empleo, la duración y estabilidad de los contratos, los ingresos, la jornada laboral y la pluriactividad. Se incluyeron también preguntas sobre formación adicional posterior y sobre la percepción del mercado laboral cultural en términos de oportunidades, reconocimiento social e igualdad. Además, se contempló una pregunta abierta al final del cuestionario, que permitió recoger experiencias y reflexiones personales, lo que contribuyó a complementar el análisis con una dimensión cualitativa.

La encuesta fue difundida en formato digital mediante la herramienta Google Forms, y se distribuyó a través de correo electrónico y redes informales de contacto con egresados del máster. La recolección de datos se realizó entre abril y junio de 2025 y arrojó un total de 69 respuestas válidas. Esta muestra, que abarca cohortes formadas en un periodo de casi dos décadas, permitió capturar trayectorias laborales tanto emergentes como consolidadas, aportando una perspectiva longitudinal al análisis.

Los datos fueron tratados mediante análisis estadístico descriptivo, utilizando Microsoft Excel como herramienta para la sistematización, categorización, generación de tablas de frecuencia y elaboración de gráficos. Esta metodología permitió identificar patrones comunes, segmentaciones internas y variaciones relevantes en función del tiempo, el género, la formación o el régimen laboral. Si bien el estudio tiene un carácter eminentemente exploratorio y descriptivo, el tamaño muestral ($n=69$), sobre un total estimado de 220 personas egresadas, permite trabajar con un margen de error aproximado de $\pm 9,8\%$ bajo un nivel de confianza del 95 %. Este dato proporciona una base razonable para interpretar los resultados en términos de tendencias generales, aunque debe considerarse que el objetivo del estudio no es la inferencia estadística en sentido estricto, sino la caracterización de trayectorias y condiciones laborales desde una aproximación empírica cualitativa y cuantitativa.

Los contenidos de la encuesta han sido estructurados en torno a seis grandes dimensiones analíticas: (1) datos sociodemográficos, para contextualizar el perfil de las personas encuestadas; (2) situación laboral previa al máster, incluyendo nivel de estudios, experiencia profesional y motivaciones para cursar el programa; (3) trayectoria laboral posterior, centrada en la inserción en el sector cultural, duración del empleo, áreas de actividad y movilidad intersectorial; (4) condiciones laborales actuales, en términos de tipo de contrato, jornada, ingresos, pluriactividad y percepción de suficiencia económica; (5) formación adicional realizada tras el máster, con el fin de indagar en procesos de actualización o reorientación profesional; y (6) percepción del mercado laboral cultural, que incluyó valoraciones sobre las oportunidades de empleo, el reconocimiento social del sector, la igualdad de oportunidades y la utilidad percibida de la formación académica.

En definitiva, la aplicación de esta encuesta se ha propuesto, no solo describir las trayectorias laborales de los egresados del máster, sino contribuir a un proceso más amplio de visibilización y fortalecimiento de la figura del gestor cultural como categoría profesional. En un contexto caracterizado por la dispersión de perfiles, funciones y niveles de reconocimiento, como ha señalado la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC, 2019), la recolección de información empírica sobre inserción laboral, adecuación formativa y condiciones de trabajo representa una herramienta fundamental para avanzar en el debate sobre la profesionalización del sector. Asimismo, la identificación de obstáculos, logros y recorridos laborales de estos profesionales puede ofrecer insumos valiosos para el diseño de programas formativos más ajustados a las necesidades reales del mercado, así como para reivindicar el reconocimiento institucional, económico y social de la gestión cultural como un campo profesional específico.

4.2. Resultados del estudio

Este apartado recoge los principales hallazgos derivados de la encuesta realizada a personas egresadas del Máster en Economía de la Cultura y Gestión Cultural de la Universidad de Valladolid, que cursaron el programa entre los años 2006 y 2024, con el objetivo de conocer su inserción laboral, características del empleo, motivaciones y trayectorias profesionales tras la finalización del mismo.

Perfil sociodemográfico

Se obtuvieron 69 respuestas válidas, cuya distribución temporal revela una participación relativamente equilibrada entre distintas cohortes, con una ligera concentración en los años 2014, 2015, 2021 y 2023, los años con mayor número de respuestas (véase Tabla 2). Esta distribución

permite captar trayectorias laborales tanto consolidadas como emergentes, ofreciendo una visión amplia y longitudinal de la inserción profesional tras la finalización del máster.

Tabla 2. Número de respuestas por año

AÑO DE FINALIZACIÓN DEL MÁSTER	Nº DE RESPUESTAS
2007	3
2008	3
2010	2
2011	5
2012	3
2013	5
2014	6
2015	6
2016	5
2017	1
2018	2
2019	2
2020	5
2021	6
2022	1
2023	6
2024	3

Desde el punto de vista de la edad, el grupo más numeroso corresponde al tramo de 35 a 44 años, que representa el 43,5% del total de personas encuestadas (n=30). Le sigue el grupo de 28 a 34 años, con un 33,3% (n=23), mientras que los extremos etarios, personas entre 22 y 27 años, y entre 45 y 54 años, concentran el 13% (n=9) y el 10,1% (n=7), respectivamente.

En cuanto al género, la encuesta presenta una clara mayoría femenina: el 63,8% de las personas encuestadas se identifican como mujeres (n=44), frente al 36,2% que se identifican como hombres (n=25). Esta sobrerrepresentación femenina se mantiene constante en todos los grupos de edad, aunque es especialmente significativa en la franja de 28 a 34 años (69,6% mujeres) y en la de 35 a 44 años (56,7% mujeres). Este patrón refleja una tendencia ya detectada en el sector cultural, donde las mujeres suelen tener una presencia destacada en programas de formación especializada.

En cuanto al lugar de origen, el 65,2% proviene de España, con una fuerte concentración en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, especialmente en Valladolid (21 personas), Palencia (8), y otras localidades de la región. El 34,8% restante procede de diversos países, principalmente de América Latina (Brasil, Chile, Argentina, México, Colombia) y de algunos países europeos (Polonia, Países Bajos) y Marruecos (véase Tabla 3).

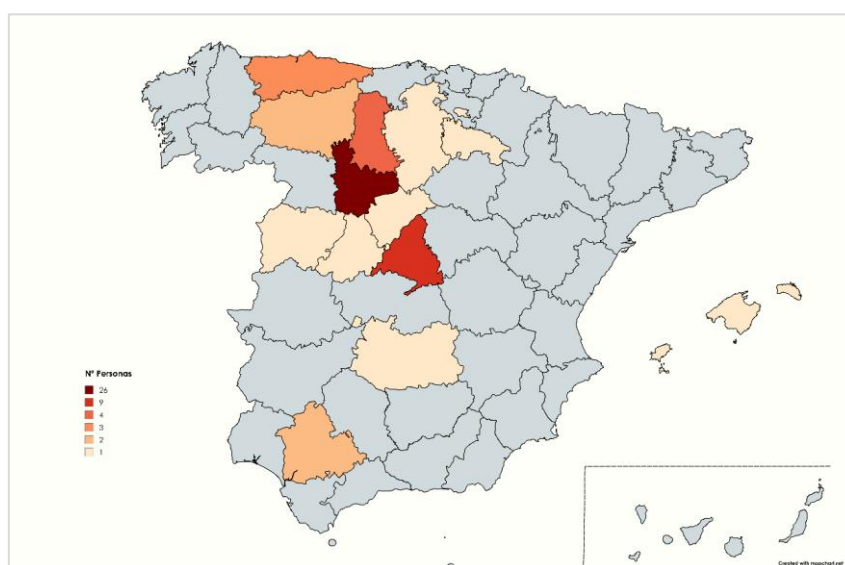
Tabla 3. Lugar de origen y residencia actual de los egresados en España

Lugar de origen	Nº Respuestas	Lugar de residencia actual	Nº Respuestas
España	45	España	53
Asturias	1	Aranjuez	1
Ávila	1	Asturias	1
Burgos	1	Ávila	1
Campo de Criptana (Ciudad Real)	1	Burgos	1
La Robla (León)	1	Campo de Criptana (Ciudad Real)	1
León	1	Gijón	2
Medina del Campo	1	Illes Balears	1
Móstoles	1	La Granja de San Ildefonso	1
Palencia	8	León	2
Ponferrada	1	Logroño	1
Salamanca	1	Madrid	7
San Sebastián	1	Medina del Campo	2
Segovia	2	Móstoles	1
Sevilla	2	Palencia	4
Valladolid	21	Salamanca	1
Vizcaya	1	Sevilla	2
Argentina	1	Valladolid	24
Brasil	3	Alemania	1
Chile	3	Argentina	1
Colombia	1	Brasil	2
Marruecos	2	Chile	2
México	3	México	1
Polonia	1	Países Bajos	1

La residencia actual también se encuentra mayoritariamente en España (n=53), con una clara centralidad en Valladolid (n=24) y presencia en otras ciudades como Madrid (n=7), Palencia (n=4) o León (n=2) (véase Figura 1). No obstante, hay una proporción significativa de personas que residen fuera del país (n=10).

De las 61 personas analizadas, 29 presentan movilidad geográfica entre su lugar de nacimiento y su lugar de residencia actual. Esto representa un 47,5% del total, lo que indica una proporción significativa de movilidad entre las personas egresadas del máster.

Figura 1. Residencia actual de los egresados en España

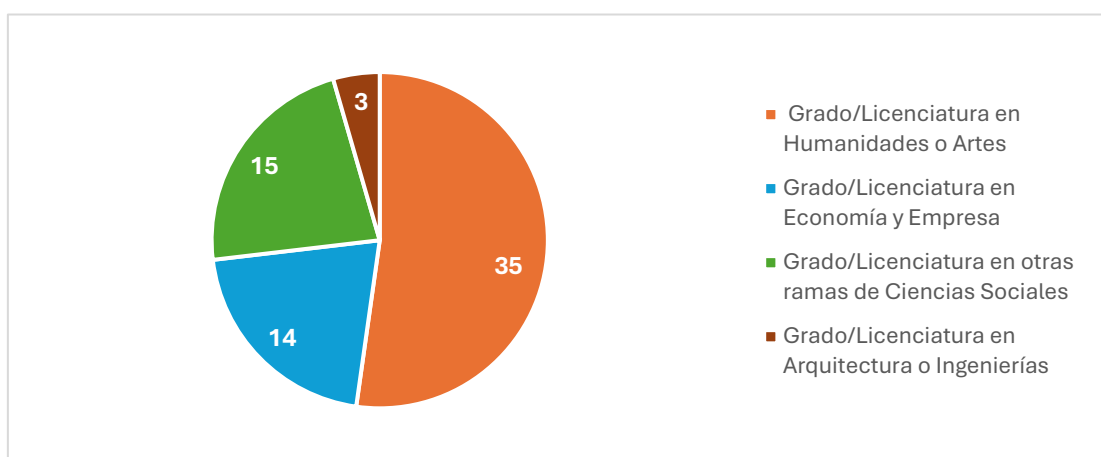


Elaboración propia

Situación previa al máster

El análisis de la situación previa de las personas egresadas del máster permite identificar los perfiles de ingreso al programa, tanto desde el punto de vista académico como laboral y motivacional. Esta información resulta clave para comprender las trayectorias que se configuran a partir de la formación recibida.

Gráfico 17. Estudios previos al máster



Elaboración propia

La mayoría de las personas que cursaron el máster procedía de estudios universitarios en áreas afines a la cultura (véase Gráfico 17). En concreto, el 50,7% (n=35) tenía formación en Humanidades o Artes, lo que evidencia una continuidad temática con el enfoque del máster. Este dato confirma el atractivo del programa como especialización natural para titulaciones relacionadas con la creación, la historia o el patrimonio.

Un 21,7% (n=15) provenía de otras ramas de las Ciencias Sociales, mientras que el 20,3% (n=14) tenía formación en Economía y Empresa. Finalmente, un 4,3% (n=3) había cursado estudios en Arquitectura o Ingenierías. Esta heterogeneidad refleja la vocación interdisciplinar del máster y su capacidad de atraer perfiles diversos.

Cabe señalar que, además de estos estudios de grado o licenciatura, al menos seis personas indicaron contar con formación previa de máster o doctorado.

La distribución por género en función del área de formación previa evidencia diferencias notables que refuerzan ciertos patrones estructurales de segmentación formativa. En las titulaciones vinculadas a Humanidades, Artes y Ciencias Sociales se observa una fuerte mayoría femenina: 66% mujeres (n=33) frente a 34% hombres (n=17). Esta sobrerrepresentación femenina está alineada con la composición general de la muestra. Por el contrario, en los estudios relacionados con Economía y Empresa, Arquitectura e Ingenierías, la distribución de género se equilibra mucho más: 52,9% mujeres (n=9) frente a 47,1% hombres (n=8).

Estos datos indican que, si bien las mujeres predominan en áreas asociadas a las ciencias humanas y sociales, los hombres están proporcionalmente más representados en disciplinas de base técnica o económica. Esta segmentación refleja tendencias estructurales más amplias del sistema universitario, donde persisten patrones de elección diferenciados por género según el campo de estudio.

En cuanto a la situación previa en términos laborales, los datos muestran una distribución equilibrada entre tres grupos: el 43,5% de las personas encuestadas (n=30) no trabajaba en el momento de iniciar el máster; un 36,2% (n=25) sí trabajaba, pero en sectores ajenos al cultural; y el 20,3% restante (n=14) ya tenía experiencia laboral dentro del sector cultural.

Entre quienes trabajaban en el ámbito cultural, predominaban los contratos temporales o por proyectos (57,1%), seguidos de empleos estables o de largo plazo (35,7%) y un único caso de beca de formación. Por otro lado, quienes provenían de otros sectores también mostraban una clara mayoría con empleos temporales o por proyectos (60%), frente a un 28% con empleos estables y un 8% de trabajadores por cuenta propia.

De las 69 personas encuestadas, más de la mitad (50,7%) manifestó como principal motivación el deseo de trabajar en gestión cultural, confirmando que el máster era percibido como una vía directa para acceder profesionalmente a este ámbito. Le siguen con un 34,8% quienes buscan ampliar sus conocimientos sin una finalidad laboral concreta.

Un 20,3% expresó como motivación la mejora de su situación laboral dentro del sector cultural, lo que indica también la percepción previa del máster como herramienta de progreso profesional. Además, un pequeño porcentaje menciona motivaciones complementarias como *formalizar experiencia previa o tener la posibilidad de viajar a España*.

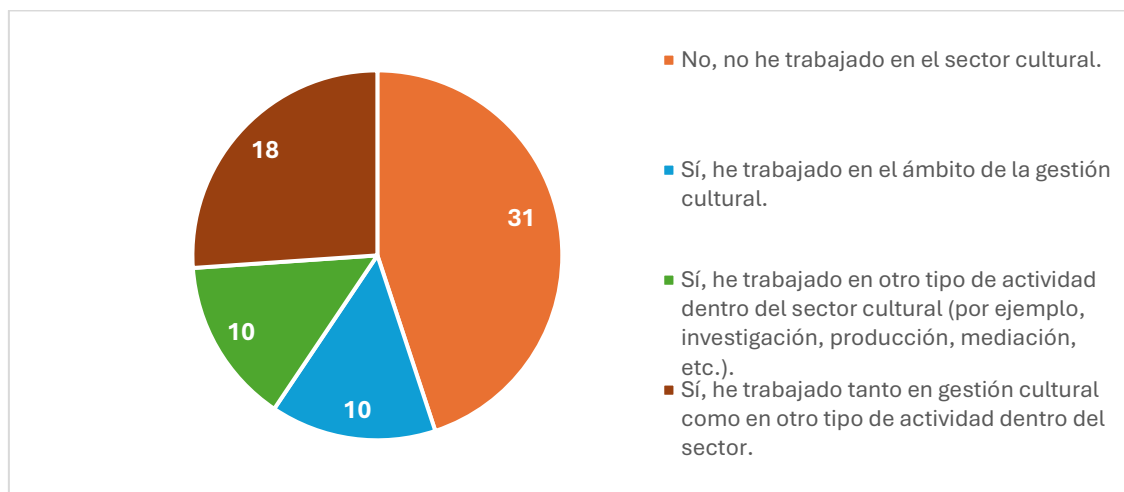
Trayectorias laborales posteriores al máster

El análisis de las trayectorias laborales tras la finalización del máster permite identificar patrones de inserción en el sector cultural, niveles de movilidad y estabilidad, así como los roles desempeñados por las personas egresadas.

Uno de los datos más relevantes que encontramos es que el 55,1% de las personas encuestadas (n=38) ha trabajado en algún momento en el ámbito cultural tras cursar el máster, lo que confirma la presencia de cierto grado de inserción profesional en el sector, para un poco más de la mitad de

la muestra. En sentido inverso, el 44,9% restante (n=31) no ha desarrollado actividad profesional en este ámbito (véase Gráfico 18).

Gráfico 18. Empleo después del máster



Elaboración propia

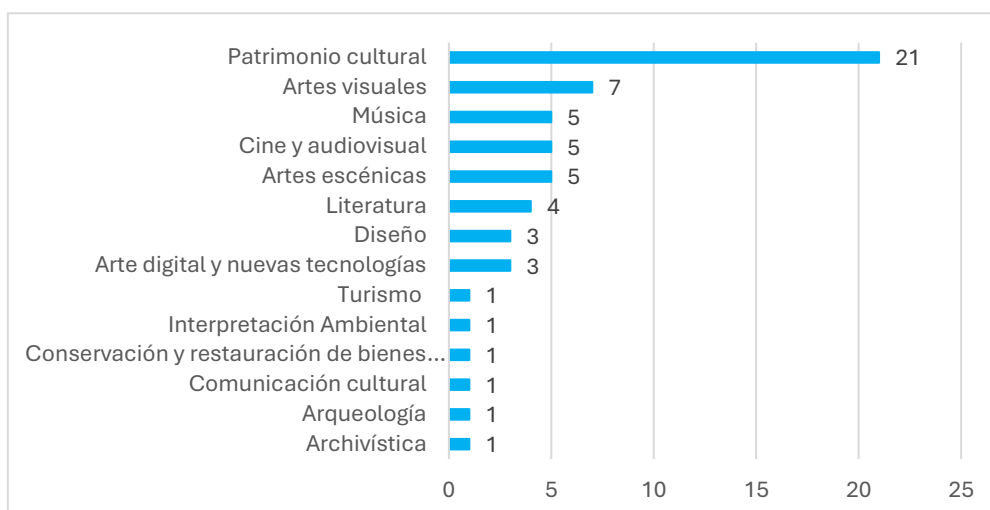
No obstante, se observa que de entre quienes no trabajaban antes del máster (n=30), 14 personas se incorporaron en algún periodo posterior al sector cultural, mientras que 16 no lo hicieron. Este es el único grupo en el que la proporción de no inserción supera a la de inserción, lo que puede estar asociado a una menor experiencia laboral previa o a dificultades estructurales del mercado cultural para absorber nuevos perfiles.

En relación con los tipos de actividad desarrollados, se identifican diferentes trayectorias: el 47,4% de quienes han trabajado en el sector cultural (n=18) lo han hecho tanto en gestión cultural como en otras áreas del sector, configurando un perfil mayoritariamente híbrido; un 26,3% (n=10) ha trabajado exclusivamente en gestión cultural, mientras que otro 26,3% (n=10) se ha desempeñado exclusivamente en otras actividades culturales distintas de la gestión. Esta segmentación revela una cierta flexibilidad en los itinerarios profesionales, donde la gestión cultural aparece como un rol frecuentemente combinado con otros ámbitos del ecosistema cultural.

Además, la inserción en el sector revela una clara concentración en torno a determinados campos. La categoría más mencionada, de forma muy destacada, es la de Patrimonio cultural, en la que han trabajado veintiuna personas (véase Gráfico 19). Esta área aparece tanto de forma exclusiva como combinada con otras, y abarca tanto funciones de gestión como otras actividades.

Otras áreas que presentan una frecuencia destacada, aunque menor, son las Artes visuales, Artes escénicas, Música y Cine y audiovisual. También aparecen de manera recurrente campos como la Literatura, el Diseño y el Arte digital y nuevas tecnologías. Otras áreas específicas declaradas por los encuestados son la Comunicación cultural, Archivística, Arqueología, Turismo o la Conservación y Restauración de Bienes Culturales. La dispersión relativa de estas categorías refuerza la idea de que la gestión cultural es una práctica transversal, aplicada a múltiples disciplinas y sectores dentro del campo cultural y artístico.

Gráfico 19. Empleo por área cultural



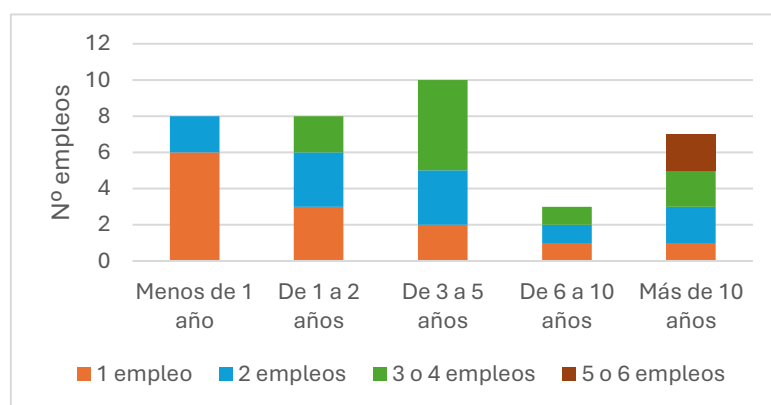
Elaboración propia

En cuanto a la trayectoria intrasectorial, las personas que han combinado ocupaciones en gestión y otros ámbitos culturales presentan el mayor promedio de años trabajados en el sector (5,19 años), frente a quienes se dedicaron exclusivamente a la gestión cultural (3,94 años) o a otras actividades culturales (3,90 años). Este dato sugiere que una trayectoria híbrida puede estar asociada a una mayor permanencia en el sector.

Cruzando los años de experiencia en el sector cultural con el número de empleos acumulados (véase Gráfico 20), encontramos que en el tramo de menor experiencia (menos de un año), la mayoría de las personas tuvo uno o dos empleos, lo que ya revela cierta rotación en etapas iniciales. En cambio, en el tramo de 3 a 5 años, el más numeroso del gráfico, predomina la acumulación de tres o cuatro empleos, lo que sugiere un patrón frecuente de contratos encadenados o actividades dispares en diferentes instituciones o proyectos. Esta combinación es especialmente coherente con los perfiles híbridos ya descritos.

En las trayectorias más prolongadas (más de 10 años), se observa una gran dispersión: hay personas que han mantenido uno o dos empleos estables, pero también casos con cinco o seis empleos distintos, reflejando distintos modelos de desarrollo profesional.

Gráfico 20. Número de empleos según años de experiencia en el sector cultural



Elaboración propia

Mediante una relación entre años de experiencia en el sector cultural y la situación laboral actual, los datos también nos permiten observar cómo varía la situación laboral actual en función del número de años que las personas han trabajado en el sector cultural desde que finalizaron el máster. En total, son 20 quienes actualmente trabajan en el sector, frente a 18 (n=14) que trabajan en otro sector o no trabajan (n=4).

Una primera conclusión lógica es la mayor permanencia en el sector entre quienes tienen más experiencia. De las personas con más de 10 años de experiencia, el 85,7% sigue trabajando actualmente en el ámbito cultural, frente al 25% entre quienes tienen solo de 1 a 2 años de experiencia. Esto indica que, aunque el acceso inicial puede ser inestable o intermitente, las trayectorias más largas tienden a consolidarse con el tiempo.

Encontramos asimismo una alta tasa de salida del sector en trayectorias cortas. En los grupos de personas con menos de 3 años de experiencia, más de la mitad no trabaja actualmente en el sector cultural. Esto podría reflejar barreras de acceso, condiciones laborales poco sostenibles o una desmotivación que lleva al abandono del sector.

Entre los motivos más frecuentes del abandono, los más citados son: falta de estabilidad laboral, presente en 9 de los 18 casos, suele combinarse con otros motivos como baja remuneración o escasas oportunidades de progreso; baja remuneración, presente en 9 respuestas; o mejor oportunidad en otro sector, que es mencionada en 7 casos, lo que indica un desplazamiento hacia otros ámbitos percibidos como más atractivos o sostenibles.

El análisis comparativo revela que, entre las personas con menor experiencia en el sector cultural (hasta 2 años), los motivos de abandono responden mayoritariamente a situaciones de inestabilidad laboral y baja remuneración. En cambio, a partir de tres o más años de experiencia, si bien persisten las menciones a condiciones precarias, se observa con mayor frecuencia un patrón de desvinculación orientado a la búsqueda de mejores oportunidades en otros sectores. Esto sugiere que, en fases más avanzadas, la decisión de abandonar el sector cultural tiende a responder más a una comparación estratégica entre alternativas laborales que a una imposibilidad directa de permanencia.

Quienes nunca dicen haber trabajado en el sector cultural tras haber finalizado el máster representan el 44,9% de la muestra (n=31). Este dato, algo minoritario con respecto al grupo que sí ha tenido alguna experiencia en el sector, constituye un porcentaje relevante que permite explorar las barreras estructurales que limitan la inserción profesional en el ámbito cultural incluso tras la especialización académica.

A partir del análisis cualitativo de las respuestas abiertas recogidas en la encuesta, es posible identificar una serie de motivos recurrentes que explican esta desvinculación. La razón más mencionada por quienes no han accedido al sector es la dificultad para encontrar empleo. Un total de 19 personas señalaron expresamente haber buscado trabajo en cultura sin éxito, lo que pone de manifiesto una desconexión entre la oferta formativa y la demanda real de profesionales.

A esta dificultad se suman las condiciones laborales percibidas como inadecuadas por parte de algunas personas encuestadas. Ocho de ellas indicaron que el empleo disponible no cumplía con las condiciones deseadas. En varios casos, esta insatisfacción se combina con la dificultad de acceso al empleo.

Hay otros motivos que declaran los encuestados, aunque en menor medida, como la escasez de oportunidades en Castilla y León, algo que ya observábamos en el análisis del sector cultural en

España, y que es debido a la concentración del empleo cultural en grandes núcleos urbanos, dejando en situación de desventaja a quienes residen en contextos periféricos. Asimismo, algunas personas manifestaron haber optado, por decisión propia, por otros sectores profesionales.

En cuanto a la situación actual de este grupo, la mayoría continúa activa laboralmente, aunque fuera del sector cultural. Veintiséis personas se encuentran trabajando en otros ámbitos, dos no están actualmente empleadas, y tres no especificaron su situación. De quienes trabajan en otros sectores, diez personas provienen de titulaciones en Humanidades o Artes, ocho de Economía y Empresa, seis de otras ramas de Ciencias Sociales y una de Arquitectura o Ingeniería.

Este patrón contrasta con el observado entre quienes sí han trabajado en el sector cultural, donde la presencia de egresados procedentes de Humanidades o Artes es claramente mayoritaria. En efecto, aproximadamente el 71 % de quienes han accedido al empleo cultural tienen formación previa en disciplinas humanísticas o artísticas, frente a porcentajes significativamente menores de otras áreas. No obstante, este resultado está condicionado por la elevada presencia de perfiles procedentes de estos campos entre quienes cursan el máster, lo cual incide directamente en la composición de la muestra.

La comparación sugiere que, aunque el máster atrae perfiles académicos diversos, las oportunidades de inserción en el sector cultural tienden a estar más alineadas con las trayectorias formativas centradas en las humanidades, el arte o la cultura. Este dato no implica necesariamente una falta de interés por parte de estas personas en trabajar en cultura, como ya hemos visto, sino quizá una orientación diferencial del mercado laboral que condiciona las oportunidades de inserción según el campo de estudio de origen.

En definitiva, la distribución por área formativa refuerza la idea de que el capital académico de origen sigue teniendo un peso relevante en las trayectorias posteriores, incluso tras la realización de una formación especializada como la que ofrece un programa de máster.

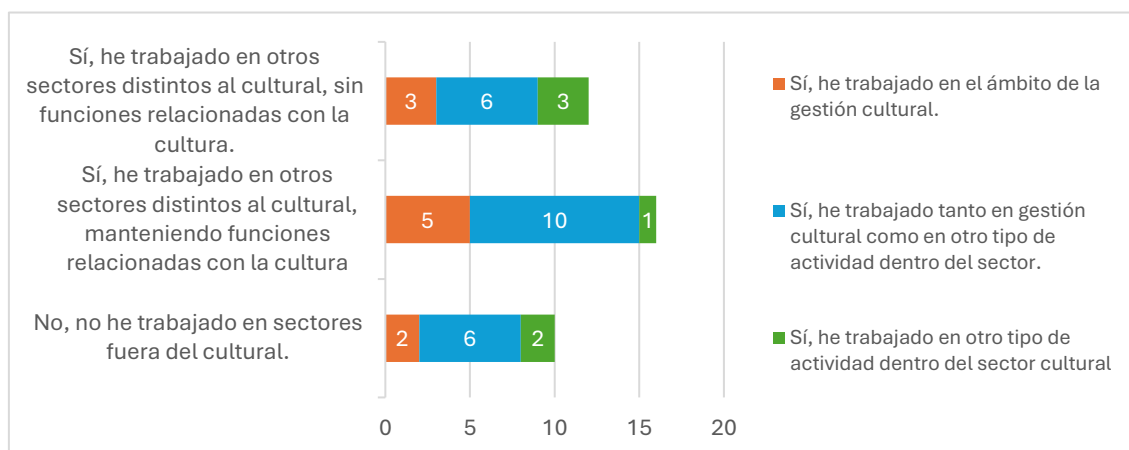
En cuanto a la movilidad intersectorial, encontramos que también entre las personas que han trabajado en el ámbito cultural, una proporción considerable ha desarrollado también actividades profesionales en otros sectores económicos, ya sea manteniendo vínculos con lo cultural (por ejemplo, en educación, marketing, eventos, etc.) o en ámbitos sin ninguna relación con este campo.

Los datos muestran que un número significativo de personas ha desempeñado también funciones en otros sectores (véase Gráfico 21). El perfil más móvil intersectorialmente es el de quienes han trabajado tanto en gestión cultural como en otro tipo de actividad dentro del sector, presentando, por tanto, la mayor proporción de movilidad combinada. En este grupo, más del 70 % ha trabajado fuera del sector cultural, especialmente en ámbitos relacionados temáticamente con la cultura (45,5%). Esta trayectoria indica una notable capacidad de adaptación, así como una versatilidad funcional que permite aplicar competencias culturales en marcos laborales diversos. Entre quienes han trabajado exclusivamente en el ámbito de la gestión cultural, también se observa una alta movilidad: el 80 % ha trabajado en otros sectores, y en el 50 % de los casos se trata de sectores que mantienen relación funcional con la cultura.

En cambio, el grupo de personas que ha trabajado únicamente en otras actividades culturales presenta una distribución diferente. Aunque un tercio se ha mantenido exclusivamente dentro del sector cultural, la mitad ha trabajado en sectores sin ninguna relación con la cultura. Esto sugiere que, al menos en esta muestra, estos perfiles han mostrado mayor propensión al desplazamiento hacia ámbitos no culturales, que los relacionados con la gestión, que tienden a mantener vínculos

con la cultura incluso fuera del sector. Esto puede reflejar diferencias en las oportunidades de empleabilidad o en la transferibilidad del perfil profesional según el área específica de inserción.

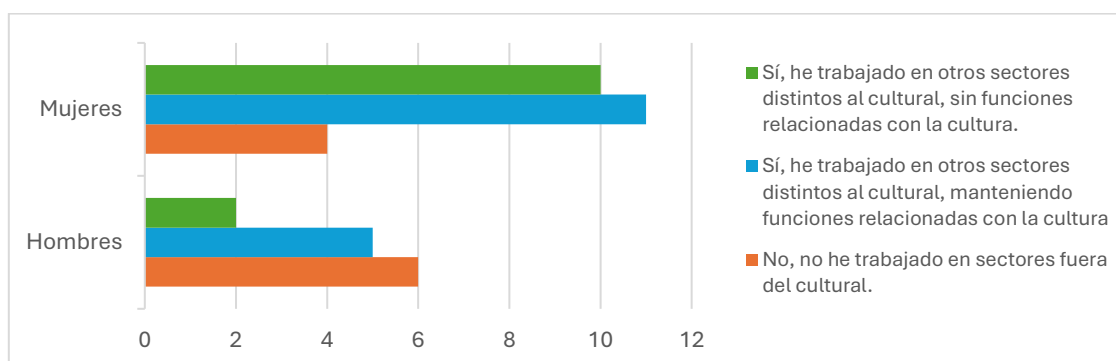
Gráfico 21. Empleo fuera del sector cultural, según tipo de actividad cultural realizada



Elaboración propia

Al analizar la movilidad sectorial por género, se observa una diferencia significativa en los patrones de trayectoria profesional. De las 10 personas que nunca trabajaron fuera del sector cultural, 6 son hombres y 4 son mujeres, lo que implica que el 60 % de quienes se han mantenido exclusivamente en el sector cultural son varones (véase gráfico 22). Esta proporción invierte la tendencia general de la muestra, donde las mujeres son mayoría tanto en el total de personas encuestadas como entre quienes han trabajado en el sector cultural. Las mujeres no solo presentan una mayor proporción de experiencias fuera del sector cultural (84 % frente al 53,8 % de los hombres), sino que además combinan en mayor medida funciones tanto relacionadas como no relacionadas con la cultura.

Gráfico 22. Empleo fuera del sector cultural por género



Elaboración propia

Empleo actual en el sector cultural

El análisis de la situación laboral actual de las personas egresadas del máster permite valorar no solo su nivel de inserción en el mercado de trabajo, sino también las condiciones contractuales, la estabilidad y el grado de vinculación con el sector cultural en el momento de la encuesta.

De las 69 personas encuestadas, únicamente 20 trabajan actualmente en el sector cultural. Solo dos lo hacen fuera de España, y ninguna de ellas en gestión cultural. Únicamente 9 declaran estar trabajando actualmente en el ámbito de la gestión cultural. Esta cifra representa apenas el 13 % del total, lo que indica una inserción limitada y revela que, aunque muchas personas acceden en algún momento al sector, la permanencia sostenida en funciones de gestión cultural no es mayoritaria. De estas 9 personas, 6 son mujeres y 3 hombres, lo que refleja una proporción de género similar a la del conjunto de personas que han trabajado alguna vez en gestión. Además, 3 de estas 9 personas compaginan su trabajo en gestión cultural con otras actividades.

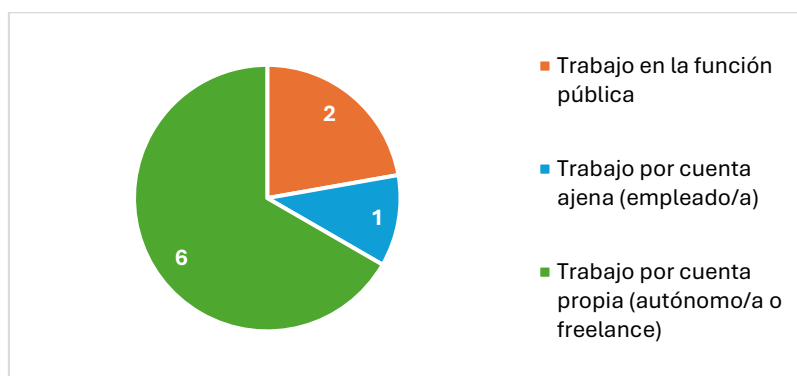
De las 9 personas que trabajan actualmente en gestión cultural, dos tercios lo hace por cuenta propia (véase Gráfico 23). Este dato refuerza la idea de que el trabajo en gestión cultural se estructura frecuentemente bajo lógicas de trabajo por proyectos, contratación externa y emprendimiento, más que en empleos estructurales o permanentes. Dos personas trabajan en la función pública y solo una persona se dedica a la gestión cultural por cuenta ajena.

La distribución de esta muestra indica que la gestión cultural sigue siendo un ámbito con baja institucionalización laboral, donde predominan modelos profesionales ligados al autoempleo.

Quienes desarrollan su actividad en actividades culturales o artísticas distintas de la gestión (como producción, mediación, docencia, investigación, etc.) presentan una distribución mucho más equilibrada. Más de dos tercios lo hacen en la función pública o como empleados por cuenta ajena y solo tres personas trabajan como autónomas, mientras que una combina ambos regímenes.

Estos datos refuerzan la idea de que, lejos de ser fruto del azar o de una peculiaridad de la muestra, la gestión cultural constituye un subcampo muy expuesto a la lógica del autoempleo y la fragmentación contractual, mientras que otros perfiles profesionales del sector presentan mayores oportunidades de inserción en estructuras laborales formales.

Gráfico 23. Régimen laboral de los gestores culturales



Elaboración propia

En cuanto al tipo de contrato de las personas que trabajan actualmente en el sector cultural por cuenta ajena o en la función pública, los datos muestran una marcada prevalencia de la

temporalidad y los vínculos inestables. De un total de 13 personas en esta situación, 7 cuentan con contrato indefinido, mientras que 5 tienen contrato temporal o por proyectos, y una persona se encuentra con un contrato de formación. Este reparto indica que poco más de la mitad (53,8 %) ha accedido a un empleo con cierta estabilidad contractual, aunque la temporalidad sigue estando muy presente.

Asimismo, entre quienes tienen contrato indefinido, encontramos una distribución equilibrada del tiempo en el puesto de trabajo, desde personas recién incorporadas hasta trayectorias de más de 10 años. Quienes tienen contratos temporales o por proyectos, los empleos son de entre 6 meses y 2 años. El caso de la persona vinculada a un contrato de formación es relativamente singular, ya que presenta una duración prolongada para este tipo de contrato, de 1 a 2 años.

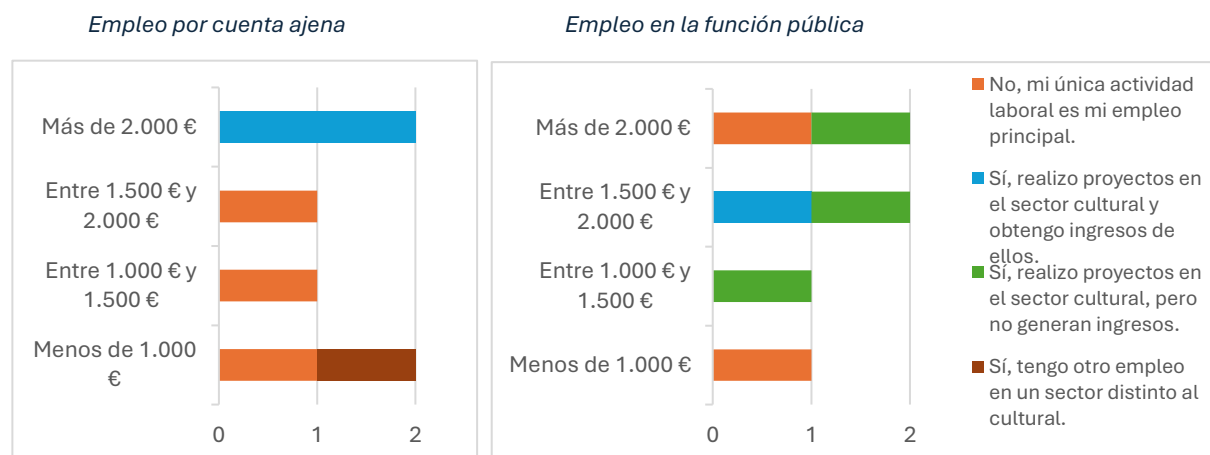
En relación con el tipo de jornada laboral, los datos indican que la mayoría de las personas que actualmente trabajan por cuenta ajena o en la función pública en el sector cultural lo hacen a jornada completa. De un total de 13 personas en esta situación, 11 declararon tener jornada completa, mientras que 2 trabajan a jornada parcial.

Entre quienes trabajan por cuenta propia, la mayoría se concentra en los tramos de 1.000–1.500 € y 1.500–2.000 €, aunque al menos una persona declara ganar menos de 1.000 €.

En el caso de quienes trabajan por cuenta ajena, se observa una mayor dispersión en los ingresos. Aunque hay personas que alcanzan el tramo superior (más de 2.000 €), también hay casos en los tramos más bajos, incluso por debajo de 1.000 € mensuales. Es especialmente relevante que, en este grupo, quienes tienen ingresos elevados declaran mantener otras actividades culturales paralelas que generan ingresos.

En contraste, entre quienes trabajan en la función pública, los ingresos se concentran en los tramos intermedios y altos (entre 1.000 y más de 2.000 € mensuales), y no se registra ningún caso en el tramo inferior. Sin embargo, la pluriactividad también está presente, aunque con un matiz importante: predominan los proyectos culturales sin remuneración adicional, lo cual podría reflejar una motivación vocacional, o bien una lógica de participación simbólica en el sector más allá del empleo formal, combinando estabilidad institucional con una participación activa en el ecosistema cultural. Esto contrasta con el grupo de trabajadores por cuenta ajena, que no registra ningún empleo adicional sin ingresos (véase Gráfico 24).

Gráfico 24. Empleo secundario según ingreso mensual neto



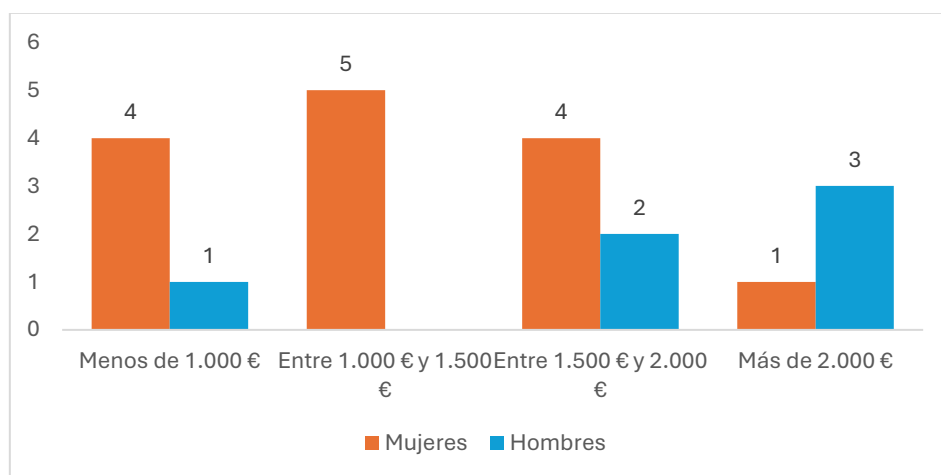
Elaboración propia

Esto sugiere que, mientras la función pública ofrece una mayor estabilidad y niveles salariales más elevados en promedio, el empleo por cuenta ajena se caracteriza por una mayor desigualdad salarial, obligando a muchas personas a complementar ingresos con otros trabajos culturales o extraculturales. En ambos casos, sin embargo, la existencia de actividades paralelas refuerza la hipótesis de que el trabajo cultural tiende a ser múltiple y fragmentado, incluso entre quienes no trabajan por cuenta propia.

Las mujeres representan el 70 % del total de personas de la muestra que trabajan actualmente en el sector cultural, lo que confirma la alta feminización del colectivo egresado también en el empleo. Sin embargo, la distribución por ingresos netos mensuales muestra una clara desigualdad. El 100 % de quienes ganan entre 1.000 y 1.500 € son mujeres, y también el 80 % de quienes se encuentran por debajo de los 1.000 €. Por el contrario, el 75 % de quienes ganan más de 2.000 € son hombres. También en el tramo de 1.500 a 2.000 €, aunque las mujeres siguen siendo mayoría, la proporción de hombres aumenta (véase Gráfico 25).

Estos datos indican que, aunque las mujeres superan en número a los hombres, tanto en el número de respuestas como en el empleo cultural, su presencia a los tramos salariales más altos es claramente menor, mientras que se concentran en mayor proporción en los tramos bajos. No obstante, esta brecha debe interpretarse con cautela, debido al escaso número de hombres en la muestra.

Gráfico 25. Ingresos netos mensuales en el sector cultural por género



Elaboración propia

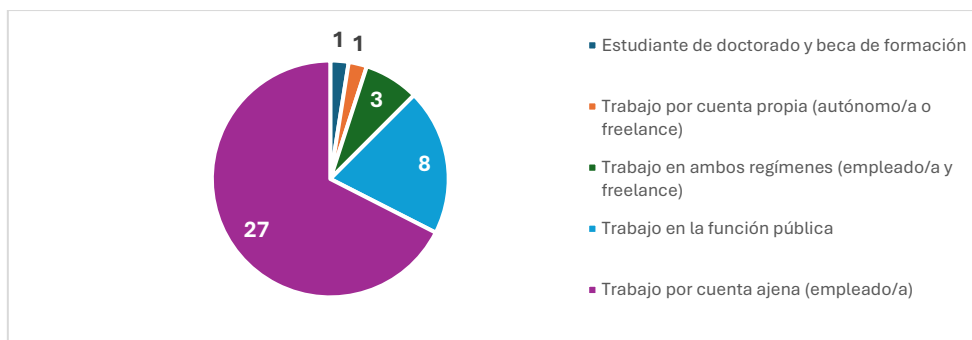
Empleo actual en otros sectores de actividad

Del total de personas encuestadas, 40 declararon no estar actualmente trabajando en el sector cultural o artístico, lo que representa una proporción significativa del conjunto de egresados/as. De ellos, 6 personas trabajan fuera de España.

Este grupo no puede considerarse homogéneo, ya que incluye trayectorias profesionales muy diversas, pertenecientes a sectores de actividad distintos y con funciones muy variadas. Sin embargo, para el objeto de este análisis se tratará como una unidad, ya que representa al colectivo de personas que, habiendo cursado formación específica en gestión cultural, no se encuentran actualmente empleadas en este ámbito.

La mayoría de estas personas (27 de 40, el 67,5 %) se encuentran trabajando por cuenta ajena. Este dato refleja una alta tasa de inserción laboral, aunque fuera del ámbito profesional objeto del máster. Además, 8 personas (20 %) trabajan actualmente en la función pública, 3 personas con regímenes laborales mixtos y solo una persona autónoma (véase Gráfico 26).

Gráfico 26. Empleo actual en otros sectores por régimen laboral



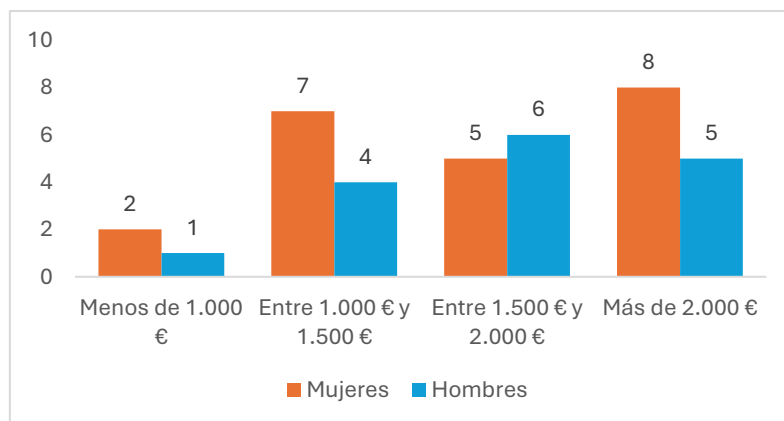
Elaboración propia

Dentro del grupo que actualmente trabaja por cuenta ajena fuera del sector cultural, una gran mayoría (96,3 %) cuenta con contratos indefinidos. Solo una persona declaró estar contratada bajo una modalidad temporal o por proyectos.

En cuanto a ingresos mensuales, un grupo significativo, compuesto por 13 personas (32,5 %), declara percibir más de 2.000 euros mensuales, mientras que otros 11 encuestados (27,5 %) se sitúan en la franja de entre 1.500 y 2.000 euros. De forma similar, 11 personas (27,5 %) afirman ganar entre 1.000 y 1.500 euros, y solo 3 (7,5 %) cuentan con ingresos inferiores a los 1.000 euros.

La distribución de ingresos por género en este grupo muestral presenta una mayor equidad que la observada en el del sector cultural (véase Gráfico 27). Aunque las mujeres siguen estando algo sobrerrepresentadas en los tramos bajos, también ocupan una proporción destacada en tramos más altos. Esto indica que, en este caso, el acceso a los niveles salariales más altos no parece estar tan fuertemente condicionado por el género como ocurre en el sector cultural, donde los hombres eran mayoría en los tramos altos de ingresos y las mujeres se concentraban claramente en los tramos bajos.

Gráfico 27. Ingresos netos mensuales en otros sectores por género

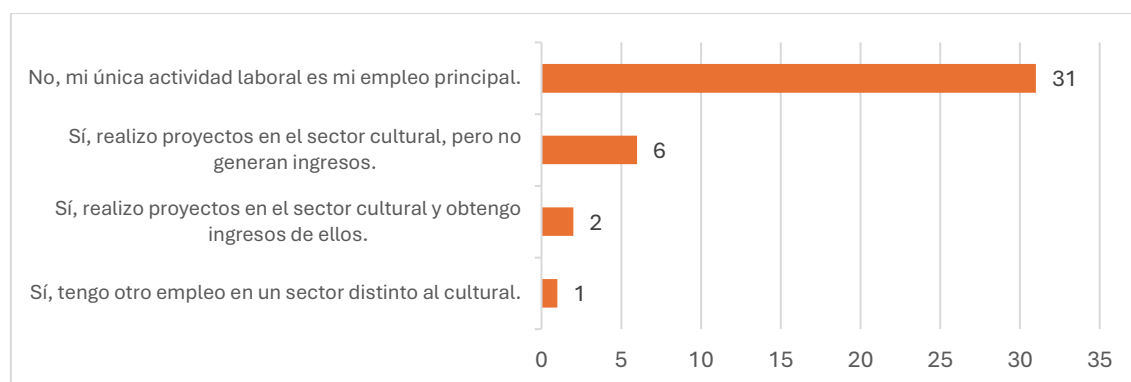


Elaboración propia

El 77,5 % (n=31) de este grupo afirma que su única actividad laboral es su empleo principal, sin dedicarse a otras ocupaciones paralelas (véase Gráfico 28). No obstante, persisten algunos vínculos residuales con el ámbito cultural. Un total de 8 personas (20 %) declaran que siguen involucradas en proyectos culturales, aunque en su mayoría estos no generan ingresos económicos. Solo dos de ellas afirman obtener ingresos de estas actividades. Además, una persona señala que, además de su empleo principal, tiene otro trabajo en un sector distinto al cultural, lo que indica un modelo de pluriempleo no vinculado al campo cultural.

En conjunto, los datos muestran que el alejamiento del sector cultural suele ser acompañado por una dedicación plena a otras ocupaciones.

Gráfico 28. Empleo secundario de personas con empleo principal en sectores distintos al cultural



Elaboración propia

Actualmente, seis personas de la muestra se encuentran en situación de desempleo. De ellos, cinco siguen buscando empleo dentro del ámbito cultural, mientras que una persona ha declarado no estar actualmente en búsqueda activa. En cuanto a su trayectoria profesional, tres de las personas han trabajado previamente en el ámbito de la gestión cultural. Asimismo, cinco de ellas han trabajado también en sectores fuera del cultural, y, de ellas, cuatro lo han hecho en ámbitos sin relación con la cultura.

Formación posterior al máster

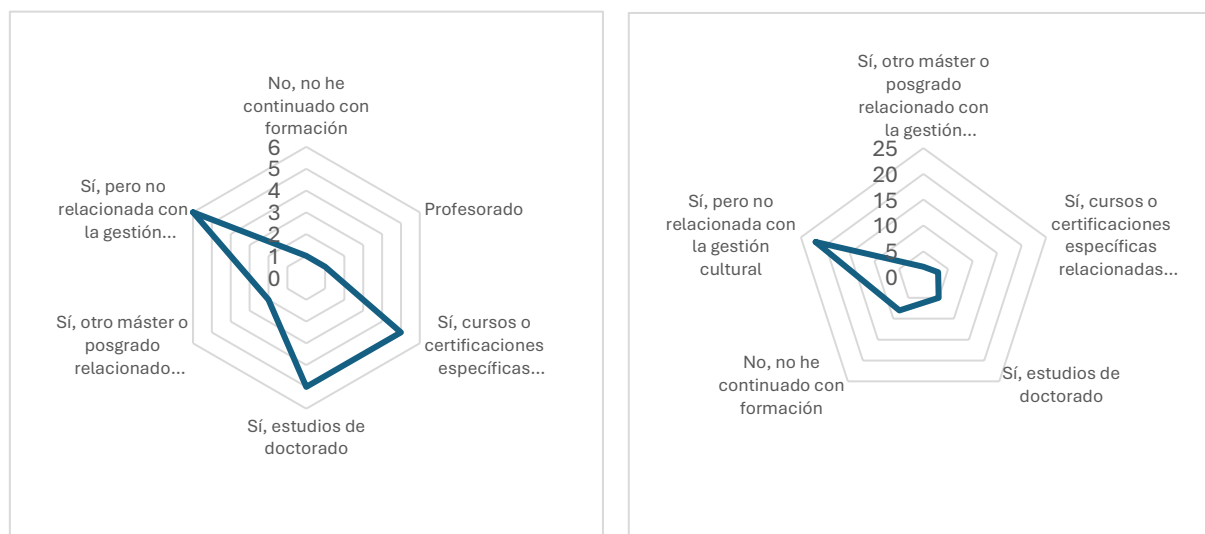
Entre quienes trabajan actualmente en el sector cultural, solo una no ha realizado ninguna formación adicional, mientras que 13 han cursado estudios vinculados con la gestión cultural (como cursos específicos, otros másteres o posgrados en el área) y 6 han optado por formaciones no relacionadas directamente con este ámbito. Además, cinco de estas personas han cursado estudios de doctorado.

Por otro lado, entre quienes trabajan en sectores no culturales, 10 han realizado alguna formación vinculada a la gestión cultural, ya sean cursos o certificaciones específicas o con otros másteres o posgrados, además de 5 personas con estudios de doctorado. Otras 8 personas no han continuado con formación de ningún tipo y un total de 22 (55 %) han realizado estudios no relacionados con la gestión cultural.

Por tanto, entre quienes trabajan actualmente fuera del sector cultural, el 77,5 % no ha cursado formación adicional vinculada específicamente con el campo de la gestión cultural, frente a un 12,5% que sí lo ha hecho. En cambio, entre quienes sí trabajan en cultura, este grupo se reduce al

30%, mientras que quienes sí han realizado formación adicional en gestión cultural es del 35 % (véase Gráfico 29).

Gráfico 29. Formación posterior de empleados en el sector cultural y en otros sectores



Elaboración propia

Percepción del trabajo cultural

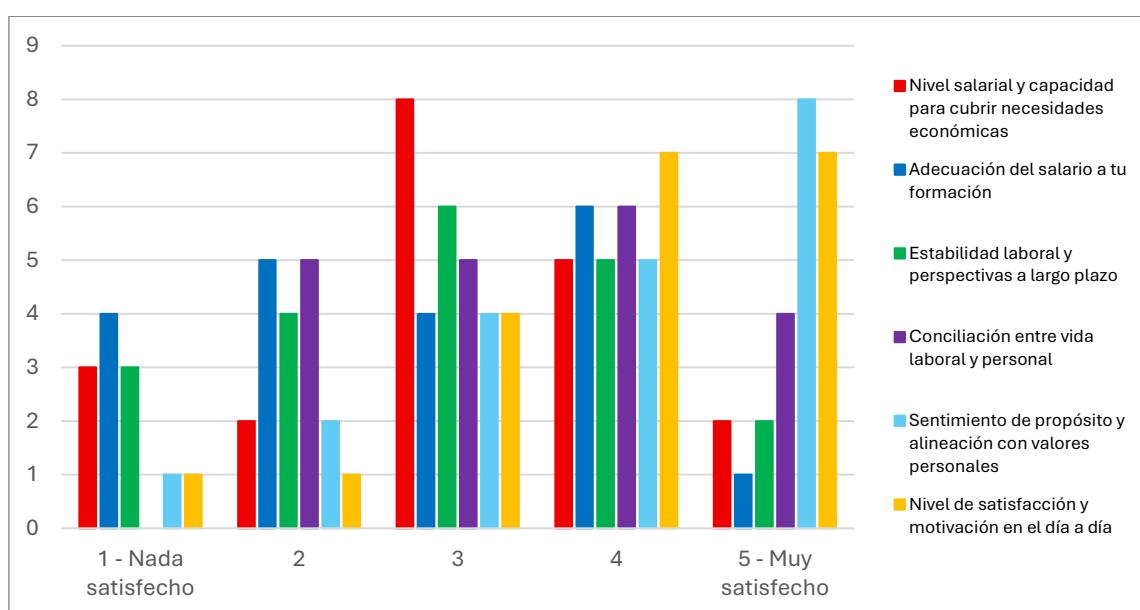
Entre las personas que actualmente trabajan en el sector cultural, los niveles de satisfacción con el empleo actual presentan contrastes según los aspectos evaluados (véase Gráfico 30). En primer lugar, las valoraciones relativas al nivel salarial y la capacidad para cubrir necesidades económicas son predominantemente bajas. Más de la mitad de las personas encuestadas (55 %) se sitúan en los niveles más bajos de satisfacción, y solo dos personas declaran estar muy satisfechas. Una tendencia similar se observa respecto a la adecuación del salario a la formación, donde el 70 % se concentra entre los niveles de mayor insatisfacción y únicamente una persona alcanza la puntuación máxima.

En relación con la estabilidad laboral y las perspectivas a largo plazo, únicamente el 10 % declara estar muy satisfecho, mientras que el grueso de respuestas se reparte entre los niveles intermedios. La conciliación entre vida laboral y personal, por su parte, muestra resultados algo más equilibrados.

Si se analiza el sentimiento de propósito y la alineación del trabajo con los valores personales, este aspecto presenta las valoraciones más elevadas entre todas las dimensiones evaluadas, registrando los dos niveles más elevados de satisfacción el 75 % de las respuestas. De forma similar, el nivel de satisfacción y motivación en el día a día también registra resultados positivos, con un 60 %, lo que indica una percepción general favorable respecto a la dimensión más vivencial y emocional del trabajo.

En conjunto, los datos revelan una cierta paradoja, que ya se ha observado en datos anteriores del empleo cultural en España: aunque el trabajo en cultura suele estar mal remunerado y es percibido como poco estable, las personas que se dedican a él encuentran un alto grado de motivación, propósito y satisfacción personal.

Gráfico 30. Satisfacción con el empleo actual en el sector cultural



Elaboración propia

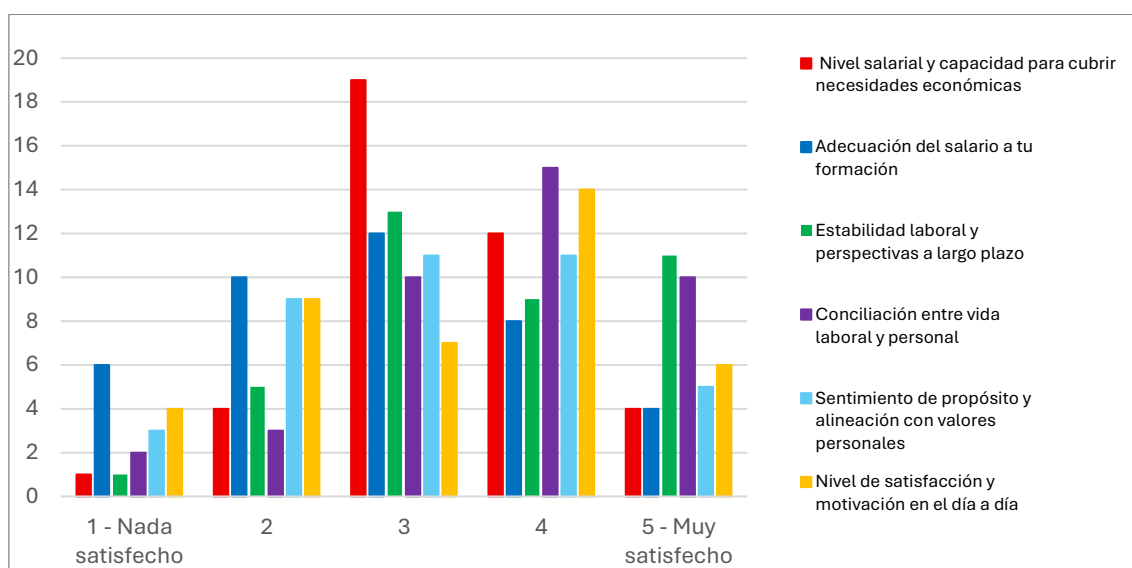
Al comparar con las personas que trabajan actualmente en un sector no cultural, se aprecia una mejora general en las dimensiones materiales del empleo (véase Gráfico 31). En este grupo, los niveles de satisfacción respecto al salario y la estabilidad laboral son más altos, por ejemplo, en la dimensión de estabilidad, un 27,5 % se declara muy satisfecho, frente al 10 % del grupo cultural. También se observan menos personas insatisfechas con el salario o la adecuación salarial a la formación.

Observamos también diferencias en dimensiones relativas al salario emocional. En el grupo que trabaja fuera del ámbito cultural, la alineación con valores personales es ligeramente menor (25 % dice estar muy satisfecho, frente al 40 % de empleados en cultura), al igual que la satisfacción y motivación en el día a día, donde el porcentaje de personas en el nivel más alto también es más bajo.

Por tanto, quienes trabajan fuera del sector cultural disfrutan en general de mayor estabilidad y mejores condiciones salariales, mientras que quienes se desempeñan en cultura, aunque con una percepción más negativa de sus condiciones materiales, experimentan un mayor sentido vocacional y satisfacción personal con su trabajo.

Entre las personas que actualmente trabajan en el sector cultural, un 50 % respondió afirmativamente que ha pensado en cambiar de trabajo para mejorar sus condiciones laborales, mientras que un 40 % respondió que no. En el grupo de personas que trabaja en otros sectores, la proporción de quienes han considerado cambiar de empleo es más alta: un 62,5 % respondió afirmativamente, frente a un 32,5 % que respondió negativamente.

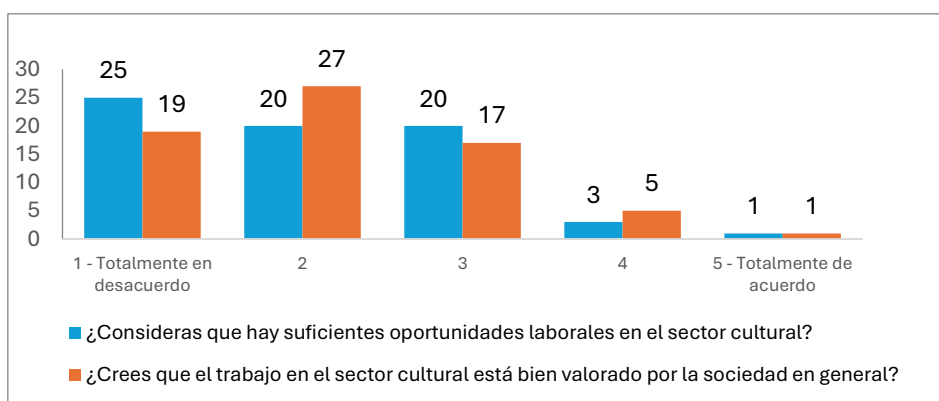
Gráfico 31. Satisfacción con el empleo actual en otros sectores



Elaboración propia

Además, se ha pedido a los encuestados que valoren, de forma general, varios factores del empleo en el sector cultural. Las percepciones recogidas revelan una valoración mayoritariamente crítica sobre las condiciones laborales, especialmente en lo que respecta a las oportunidades de empleo y el reconocimiento social. Un 65,2 % de las personas encuestadas considera que no existen suficientes oportunidades en el mercado laboral cultural (véase Gráfico 32).

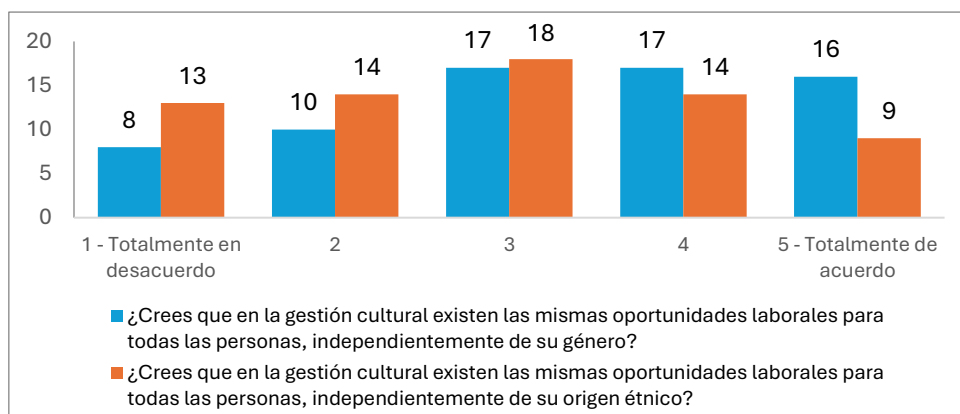
Gráfico 32. Percepción del mercado laboral cultural (I)



Elaboración propia

Una percepción igualmente crítica aparece en relación con el reconocimiento social del trabajo en el sector. Según los datos recabados, cerca de dos tercios de las personas encuestadas (66,7 %) consideran que el trabajo en este ámbito no está bien valorado por la sociedad, lo que denota una sensación generalizada de desprestigio o falta de legitimidad social del trabajo. Frente a ello, solo un 8,7 % cree que el trabajo cultural sí goza de reconocimiento público (véase Gráfico 32).

Gráfico 33. Percepción del mercado laboral cultural (II)

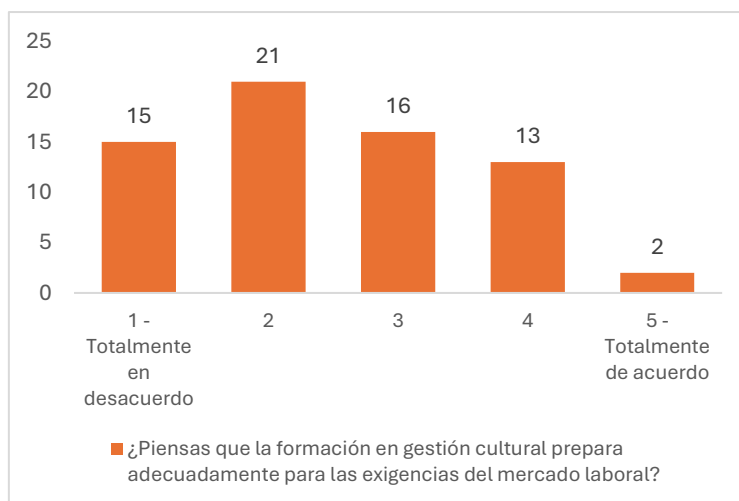


Elaboración propia

Las opiniones que conciernen a la igualdad de oportunidades en el sector son más equilibradas. En lo referente al género, el 48,5 % cree que existen las mismas oportunidades laborales para todas las personas, independientemente de su género, mientras que un 26,5 % considera que no es así. Respecto a la igualdad según el origen étnico, el 33,8% cree que las oportunidades son equitativas, mientras que el 39,7 % opina lo contrario (véase Gráfico 33). El origen étnico, por tanto, se percibe como una barrera más fuerte que el género a la hora de acceder a oportunidades laborales en el sector cultural.

Las opiniones sobre la preparación de la formación en gestión cultural para el mercado laboral presentan un panorama matizado. Según las respuestas, un 22,4 % de las personas encuestadas considera que la formación ofertada en gestión cultural prepara adecuadamente para las exigencias del mercado laboral, mientras que un 53,7 % opina lo contrario, lo que sugiere una percepción de desajuste entre el contenido formativo y la realidad profesional.

Gráfico 34. Percepción del mercado laboral cultural (III)



Elaboración propia

Al cierre del cuestionario se incluyó una pregunta abierta, cuyo propósito fue recoger valoraciones personales no captadas por las preguntas estructuradas. Las respuestas obtenidas permiten incorporar una dimensión cualitativa fundamental para este análisis, en tanto que revelan percepciones subjetivas que complejizan y enriquecen la caracterización del mercado laboral cultural del colectivo encuestado. De forma reiterada, las personas expresan una visión crítica en torno a las condiciones del sector. Destacan la escasez de oportunidades laborales, la inestabilidad contractual, los bajos niveles salariales y la falta de reconocimiento profesional e institucional.

Asimismo, se evidencian percepciones de desconexión entre la formación académica y las demandas del mercado, la existencia de dinámicas informales en los procesos de acceso al empleo, como el clientelismo, la falta de transparencia e intrusismo laboral. Se señaló también la preferencia por el acceso al empleo público como vía para lograr estabilidad y condiciones laborales dignas dentro del sector. No obstante, algunas respuestas también visibilizan experiencias positivas, vinculadas al autoempleo, la colaboración en red con otros profesionales y el desarrollo de proyectos propios.

Los resultados ilustran la existencia de una brecha entre la consolidación académica de la gestión cultural como campo formativo y la fragilidad de su institucionalización en el mercado laboral. A pesar de que más de la mitad de las personas egresadas ha logrado insertarse en el sector cultural en algún momento, la baja proporción de quienes lo hacen de forma estable, especialmente en el ámbito específico de la gestión, pone de relieve las tensiones entre formación y empleabilidad. Estas tensiones se manifiestan en la escasa presencia de contratos indefinidos, la recurrencia del autoempleo y la pluriactividad como estrategias de sostenimiento económico, así como en la persistencia de desigualdades estructurales, particularmente de género. Asimismo, el peso de la motivación vocacional y del capital simbólico en las decisiones profesionales contrasta con la precariedad de las condiciones laborales, configurando un escenario en el que la realización personal convive con la inestabilidad material.

5. Conclusiones

El trabajo ha abordado el análisis del mercado laboral en el sector cultural en España desde una doble perspectiva. Por un lado, mediante una revisión teórica y estadística del empleo cultural; y por otro, a través de un estudio centrado en la inserción profesional de los egresados del Máster en Economía de la Cultura y Gestión Cultural de la Universidad de Valladolid. Mediante este enfoque, se han identificado una serie de conclusiones relevantes que permiten profundizar en la comprensión de las condiciones de inserción profesional en este sector.

Se ha identificado que las categorías tradicionales de empleo y desempleo resultan insuficientes para captar la complejidad del mercado de trabajo en el sector. A través de algunos aportes conceptuales, se amplía el análisis hacia nociones como subempleo visible, subutilización de la fuerza laboral y empleo inadecuado, que ofrecen una mirada más precisa sobre las situaciones de precariedad que enfrentan muchos trabajadores culturales. Asimismo, se ha constatado que el trabajo en el ámbito cultural está marcado por trayectorias laborales a menudo fragmentadas, con múltiples fuentes de ingreso, empleo autónomo, temporalidad y una escasa protección social. La literatura revisada muestra que esta realidad responde tanto a las lógicas estructurales del sector como a la configuración simbólica del trabajo cultural, en la que predomina una dimensión vocacional que a menudo legitima condiciones de inestabilidad e informalidad.

El estudio ha permitido conceptualizar la problemática de la profesionalización en el caso particular de la gestión cultural. Si bien se ha dado un proceso sostenido de institucionalización

académica y expansión de programas formativos especializados, la figura del gestor cultural continúa situada en un espacio profesional todavía en construcción, con dificultades para consolidarse como una ocupación claramente reconocida desde el punto de vista institucional y estadístico. La ambigüedad en torno a las competencias profesionales, la falta de estandarización ocupacional y la débil articulación con el sistema de empleo configuran un panorama de reconocimiento parcial y limitado.

El análisis de las estadísticas del empleo cultural en España recogidas en la Encuesta de Población Activa ha puesto de relieve una serie de características estructurales que inciden directamente en las condiciones de empleo de los trabajadores culturales. El sector cultural representa aproximadamente el 3,5 % del empleo total en el país, con una evolución positiva en la última década y una recuperación efectiva tras el impacto de la pandemia de COVID-19. No obstante, esta evolución se ve matizada por una serie de indicadores que evidencian una elevada fragilidad laboral. Destacan particularmente la alta tasa de temporalidad, la significativa presencia del autoempleo y una concentración del empleo cultural en determinadas comunidades autónomas, especialmente Madrid y Cataluña. Esta centralización del mercado laboral cultural plantea desafíos importantes en términos de acceso y posibilidades de desarrollo profesional en contextos periféricos, con menor densidad de tejido cultural.

Por otro lado, se ha incorporado una perspectiva de género al análisis, lo que ha permitido identificar diferencias significativas en la inserción y condiciones laborales de hombres y mujeres en el sector cultural. Las mujeres tienden a concentrarse en puestos menos visibilizados, presentan mayores niveles de temporalidad e ingresos más bajos, y están menos representadas en formas de autoempleo y pluriactividad, posiblemente como resultado de una mayor carga de trabajo no remunerado, especialmente en el ámbito doméstico y de cuidados, que limita su disponibilidad horaria y su participación en trayectorias laborales múltiples.

El estudio de caso ha permitido complementar el análisis teórico y de las estadísticas existentes con una aproximación empírica a las trayectorias profesionales de los egresados del máster. A partir de una muestra diversa en cuanto a perfiles académicos, años de promoción y situación laboral, se observa que algo más de la mitad de los titulados habrían logrado insertarse en el sector cultural en algún momento, aunque en condiciones marcadamente heterogéneas, y con una limitada permanencia.

También se ha obtenido información relevante sobre las formas de pluriactividad, autoempleo, movilidad intra e intersectorial y los rasgos subjetivos vinculados a experiencias laborales. En conjunto, estos hallazgos permiten una aproximación empírica al perfil del gestor cultural y aportan elementos útiles para reflexionar sobre la relación entre formación especializada y empleo. En términos de satisfacción laboral, la mayoría de los encuestados empleados en cultura declara estar satisfecha o muy satisfecha con su ocupación actual. Este dato debe leerse a la luz de la literatura revisada: el componente vocacional del trabajo cultural puede operar como compensación ante la falta de estabilidad económica.

Si bien los resultados permiten obtener conclusiones significativas y aportan un insumo relevante para el estudio de la profesionalización en gestión cultural, es importante señalar que el alcance del estudio es limitado. Aunque la muestra analizada es significativa en términos de cobertura temporal y diversidad de perfiles, los resultados no pueden extrapolarse al conjunto total de titulados. Del mismo modo, la naturaleza descriptiva y exploratoria del análisis no busca establecer relaciones causales, sino ofrecer una caracterización inicial que sirva de base para futuras investigaciones.

6. Bibliografía

- Abbing, H. (2002), *Why Are Artists Poor: The Exceptional Economy of the Arts*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Álvarez Aledo, C., Davia Rodríguez, M. Á., & Legazpe Moraleja, N. (2013). Impacto laboral de la crisis económica: privación de empleo y precariedad. *Papeles de Economía Española*, 135.
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315–339.
- Argoti Chamorro, A. C. (2013). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión Keynesiana. *Tendencias*, 12(2), 35–57. Recuperado a partir de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/527>
- Ateca, V. & Villarroja, A. (2023). *Condiciones laborales y de vida de los artistas y profesionales de la cultura tras la pandemia*. Observatorio Social de la Fundación "la Caixa".
- Banks, M. & Milestone, K. (2011), Individualization, gender and cultural work, *Gender, Work and Organization*, Vol. 18 No. 1, pp. 73-89.
- Bille, T. (2020). Artists' labour markets. En R. Towse y T. Navarrete-Hernández (Eds.), *Handbook of Cultural Economics* (2ª ed., pp. 46–55). Cheltenham: Edward Elgar.
- Blanchard, O., Amighini, A. & Giavazzi, F. (2012). *Macroeconomía* (quinta ed; p. Capítulo 2). Madrid: Pearson.
- Bonet, L., Castañer, X., & Font, J. (2001). *Gestión de proyectos culturales: Análisis de casos*. Ariel.
- Bourdieu, P. (1996). *The Rules of Art: Genesis and Structure of the Literary Field*. Stanford: Stanford University Press.
- Cabañés, F. (2017). La profesión de gestor cultural. Apuntes sobre la situación actual. *Culturas. Revista de Gestión Cultural*, 4(1), 32-43. Recuperado de <https://doi.org/10.4995/cs.2017.7474>
- Carrasco, I., Castaño, S., & Pardo, I. (2011). Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *ICE, Revista De Economía*, 1(858). <https://revistasice.com/index.php/ICE/article/view/1392>
- Eikhof, D. R., & Warhurst, C. (2013). "The promised land? Why social inequalities are systemic in the creative industries". *Employee Relations*, 35(5), 495–508
- European Labour Authority. (2024). *Employment characteristics and undeclared work in the cultural and creative sectors*. https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-11/Study_CCS_final_publication.pdf
- Evans, G. (1915). The Social Aspects of the Public Regulation of Wages. *The American Economic Review*, Vol. 5, No. 1, Supplement, *Papers and Proceedings of the Twenty-seventh Annual Meeting of the American Economic Association*, pp. 270-277. <https://www.jstor.org/stable/1810789>
- Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC). (2019). "Descripción del puesto de trabajo de la gestión cultural en España (DPTGC). Perfiles profesionales de los gestores culturales". <https://feagc.com/wp-content/uploads/2019/12/dptgcfeagc-revision-noviembre-2019.pdf>

- _____. (s.f.). *Reconocimiento del epígrafe de gestores culturales*.
<https://feagc.com/reconocimiento-del-epigrafe-de-gestores-culturales/>
- Gálvez Muñoz L. y Rodríguez Modroño P. (2012). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2, 113-132.
https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38607
- García Castro, L. (2017). *El fenómeno del subempleo en el proceso de inserción laboral de los jóvenes, sus conductas y actitudes laborales* [Tesis doctoral, Universitat de València]. Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (IDOCAL).
- Gill, R. (2002). "Cool, creative and egalitarian? Exploring gender in project-based new media work in Europe". *Information, Communication & Society*, 5(1), 70–89.
- Gill, R. & Pratt, A.C. (2008). "In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work". *Theory, Culture & Society*, 25(7-8), pp. 1-30.
<https://doi.org/10.1177/0263276408097794>
- Gilmore, A., & Comunian, R. (2016). "Beyond the campus: higher education, cultural policy and the creative economy". *International Journal of Cultural Policy*, 22(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1080/10286632.2015.1101089>
- Gómez-Escalonilla, G. (2021). *Trabajar en cultura: la empleabilidad de los sectores culturales*. En M. Jurado Martín & B. Peña Acuña (Coords.), *Periodismo cultural en el siglo XXI. Vol. 2: Modelos transmedia para profesionales innovadores* (pp. 117–132).
- Guzmán Cárdenas, C. E. (2021). "La profesionalización de la gestión cultural. La experiencia pionera CLACDEC". *Periférica Internacional. Revista para el análisis de la cultura y el territorio*, (22), 305–325. <https://doi.org/10.25267/Periferica.2021.i22.27>
- Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)* [Conjunto de datos]. *INEbase*. Recuperado el 25 de junio de 2025.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *Salud mental y trabajo: Diagnóstico de situación*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
<https://www.insst.es/el-observatorio/recursos-practicos/pildoras-informativas/informe-salud-mental-y-trabajo>
- Jurado Martín, M. (2019). *La formación del gestor cultural en los másteres oficiales en España*. En M. I. Huerta Viesca, L. R. Martín y G. Padilla Castillo (Coords.), *Nuevos enfoques para la docencia universitaria* (pp. 243–256). Ediciones Pirámide.
- Mata Greenwood, A. (1999). *Definiciones internacionales y futuro de las estadísticas del subempleo*. Oficina Internacional del Trabajo. Documento preparado para el Seminario sobre Subempleo, DANE y Universidad Javeriana, Bogotá, 8-12 de noviembre de 1999.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962–996. <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- Ministerio de Cultura. (2022). *Impacto del COVID-19 en el empleo cultural. Avance 2022*. CULTURABase.
- _____. (2024). *Notas metodológicas. Empleo Cultural*. CULTURABase.

- _____ (2025). *Empleo cultural. De segundo trimestre de 2024 a primer trimestre de 2025*. CULTURABase.
- _____ (s.f.). *Empleo cultural. Explotación de la Encuesta de Población Activa* [Conjunto de datos]. CULTURABase. Recuperado el 23 de junio de 2025. <https://www.cultura.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/culturabase/empleo-cultural/resultados-empleo.html>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* [Conjunto de datos]. Recuperado el 23 de junio de 2025. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/ECVT/welcome.htm#
- Mulcahy, K. V. (2006). "Cultural Policy: Definitions and Theoretical Approaches". *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 35(4), 319–330. <https://doi.org/10.3200/JAML.35.4.319-330>
- Nochlin, Linda (2008 [1971]). ¿Por qué no ha habido grandes mujeres artistas?. En: Casamartina i Parassols, J.; Jiménez Burillo, P. (coms.) (2008). *Amazonas del arte nuevo*. (Exposición celebrada en Madrid, Fundación Mapfre, del 29-I-2008 al 30-III-2008). Madrid: Fundación Mapfre, pp. 283-289.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023a). *El futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento: Informe para la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento*. Ginebra: Departamento de Políticas Sectoriales.
- _____ (2023b). *Resolución de modificación de la resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*. 21ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra.
- Rausell Köster, P., Cabañes Martínez, F., & Revert Roldán, X. (2005). Oferta Formativa, mercado laboral y perfiles. PH Boletín del Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico, (54), 48-54. <https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/76646/oferta%20formativa%20Rausell.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodriguez Trigo, S. (2024). *La profesión de la gestión cultural en España: análisis interdisciplinario sobre su evolución, formación y adaptación en la era digital postpandemia* [Tesis doctoral]. Universitat Politècnica de València. <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/206073>
- Roselló, D. (2007). El diálogo entre la gestión cultural y del patrimonio en España: una visión desde la profesión. E-rph Estudios Generales. Experiencias, 1. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/61341/3325-7003-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- _____ (2014). *Precariado: Una carta de derechos*. Pasado & Presente.
- Throsby, D. (1994). A work-preference model of artist behaviour. En A. Peacock e I. Rizzo (Eds.), *Cultural Economics and Cultural Policies* (pp. 69–80). Dordrecht: Kluwer Academic.
- _____ (1997). Artists as workers. En R. Towse (Ed.), *Cultural Economics: The Arts, the Heritage and the Media Industries* (pp. 201–237). Cheltenham: Edward Elgar.
- UNESCO Institute for Statistics. (2017). *Precarious situation for women working in the field of culture* (Fact Sheet No. 47).

- Withers, G. (1985). Artists' subsidy of the arts. *Australian Economic Papers*, 24(5), 290–295.
- Wright, E. O. (1997). *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge University Press.
- _____ (2015). *Understanding class*. Verso.

7. Anexos

Anexo I: Encuesta dirigida a los egresados del Máster en Economía de la Cultura y Gestión Cultural de la Universidad de Valladolid

Análisis del mercado de trabajo de los Egresados del Máster en Economía de la Cultura y Gestión Cultural

Mi nombre es Clara y esta encuesta forma parte de mi **Trabajo de Fin de Máster en Economía de la Cultura y Gestión Cultural** de la Universidad de Valladolid.

El objetivo de este estudio es aportar un diagnóstico detallado de la empleabilidad y las condiciones de trabajo en el sector cultural, así como las barreras y oportunidades que enfrentan los egresados de un máster con formación en gestión cultural, en su acceso al mercado laboral y desarrollo profesional.

La encuesta está **dirigida a todos los egresados**, independientemente de si actualmente trabajas en el sector cultural, en otro sector o si estás desempleado. Las respuestas me permitirán:

- Identificar en qué medida los egresados han logrado emplearse en el sector cultural.
- Analizar la estabilidad y condiciones laborales.
- Explorar la movilidad laboral en el sector y hacia otros ámbitos profesionales.
- Entender los factores que influyen en la permanencia o salida del sector cultural.
- Conocer la percepción de los egresados sobre el mercado laboral en la cultura.
- Examinar la relación entre formación y empleabilidad.

Tu participación es clave para obtener una visión completa y precisa de nuestra realidad laboral. La encuesta consta de **30 preguntas**, principalmente de selección cerrada, algunas de opción múltiple y otras de tipo Likert (valoraciones del 1 al 5), que se responden de manera **rápida y sencilla**. Al final, he incluido una **pregunta abierta** donde puedes compartir tu experiencia y reflexiones, brindando una perspectiva más personal sobre el mercado laboral en la cultura.

Completarla no te llevará más de **10 minutos**, es completamente **anónima** y los datos serán tratados con estricta confidencialidad y utilizados exclusivamente con fines académicos.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

1. Nivel de **estudios previos** al máster (puedes marcar más de una opción):

- ☐ Grado/Licenciatura en Humanidades o Artes
- ☐ Grado/Licenciatura en Economía y Empresa
- ☐ Grado/Licenciatura en otras ramas de Ciencias Sociales
- ☐ Grado/Licenciatura en Arquitectura o Ingenierías
- ☐ Máster o Doctorado previo
- ☐ Otro (especificar): _____

2. ¿Trabajabas **antes** de empezar el máster?

- ☐ Sí, en el sector cultural
- ☐ Sí, en otro sector
- ☐ No trabajaba

3. Si trabajabas antes del máster, ¿cuál era tu situación laboral?

- ☐ Trabajo estable (indefinido o de largo plazo)

- ☐ Trabajo temporal o por proyectos
 - ☐ Autónomo/freelance
 - ☐ Otro (especificar): _____
4. ¿Por qué decidiste cursar el máster? (puedes marcar más de una opción)
- ☐ Para mejorar mi situación laboral en el sector cultural
 - ☐ Para trabajar en gestión cultural
 - ☐ Para ampliar mis conocimientos sin un objetivo laboral concreto
 - ☐ Otro (especificar): _____
5. **Después del máster**, ¿has trabajado en el sector cultural?
- ☐ Sí, he trabajado en el ámbito de la gestión cultural.
 - ☐ Sí, he trabajado en otro tipo de actividad dentro del sector cultural.
 - ☐ Sí, he trabajado tanto en gestión cultural como en otro tipo de actividad dentro del sector.
 - ☐ No, no he trabajado en el sector cultural.
6. **Si has trabajado en el sector cultural después del máster**, ¿durante cuánto tiempo?
- ☐ Menos de 1 año
 - ☐ 1 a 2 años
 - ☐ 3 a 5 años
 - ☐ 6 a 9 años
 - ☐ Más de 10 años
7. **¿Cuántos empleos aproximadamente has tenido en el sector cultural después del máster?**
- ☐ 1 empleo
 - ☐ 2 empleos
 - ☐ 3 o 4 empleos
 - ☐ 5 o 6 empleos
 - ☐ 7 o más empleos
8. **Después del máster**, ¿has trabajado en sectores fuera del cultural? (Puedes marcar varias opciones si se aplican a tu experiencia)
- ☐ Sí, he trabajado en otros sectores distintos al cultural, manteniendo funciones relacionadas con la cultura (por ejemplo, educación, marketing, organización de eventos, etc.)
 - ☐ Sí, he trabajado en otros sectores distintos al cultural, sin funciones relacionadas con la cultura.
 - ☐ No, no he trabajado en sectores fuera del cultural.
9. **Después del máster**, ¿en qué áreas culturales o artísticas has trabajado? (Puedes marcar todas las opciones que apliquen)
- ☐ Artes visuales
 - ☐ Música
 - ☐ Artes escénicas
 - ☐ Literatura
 - ☐ Cine y audiovisual
 - ☐ Patrimonio cultural
 - ☐ Diseño
 - ☐ Arte digital y nuevas tecnologías

- ☐ Otro (especificar): _____
- ☐ No he trabajado en áreas culturales o artísticas.
10. ¿**Actualmente** trabajas en el sector cultural o artístico? (*Puedes marcar más de una opción*)
- ☐ Sí, en el ámbito de la gestión cultural.
- ☐ Sí, en otro tipo de actividad dentro del sector cultural o artístico distinta de la gestión (por ejemplo, investigación, producción, mediación, etc.).
- ☐ No, pero trabajo en otro sector.
- ☐ No, no estoy trabajando actualmente.
11. **Si estás desempleado/a**, ¿sigues buscando empleo en el sector cultural?
- ☐ Sí
- ☐ No, estoy buscando en otros sectores
- ☐ No estoy buscando empleo actualmente
12. **Si ya no trabajas en el sector cultural**, ¿por qué motivo lo dejaste? (*Puedes marcar más de una opción*)
- ☐ Falta de estabilidad laboral
- ☐ Baja remuneración
- ☐ Mejor oportunidad en otro sector
- ☐ Razones personales
- ☐ Otro (especificar): _____
13. **Si nunca has trabajado en el sector cultural**, ¿cuál crees que es la razón principal? (*Puedes marcar más de una opción*)
- ☐ He buscado empleo en el sector cultural, pero no he conseguido.
- ☐ El empleo disponible no cumple con las condiciones que demando.
- ☐ No me interesa trabajar en cultura, prefiero otro sector.
- ☐ Otro (especificar): _____

Condiciones laborales (independientemente del sector en el que trabajes)

(*Si actualmente estás desempleado/a, puedes saltar a la siguiente sección*)

14. ¿Cuál es tu situación laboral actual? (*En tu principal fuente de ingresos*)
- ☐ Trabajo por cuenta ajena (empleado/a)
- ☐ Trabajo por cuenta propia (autónomo/a o freelance)
- ☐ Trabajo en ambos regímenes (empleado/a y freelance)
- ☐ Trabajo en la función pública
- ☐ Otro (especificar): _____
15. ¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?
- ☐ Indefinido
- ☐ Temporal o por proyectos
- ☐ Sin contrato formal
- ☐ Otro (especificar): _____
16. ¿Cuál es tu régimen laboral?
- ☐ Jornada completa
- ☐ Jornada parcial

☐ Trabajo ocasional

17. ¿Cuánto tiempo llevas en tu puesto actual?

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ 6 meses a 1 año
- ☐ 1 a 2 años
- ☐ 3 a 5 años
- ☐ 6 a 10 años
- ☐ Más de 10 años

18. ¿Cuál es tu rango de ingresos mensuales netos?

- ☐ Menos de 1.000 €
- ☐ Entre 1.000 € y 1.500 €
- ☐ Entre 1.500 € y 2.000 €
- ☐ Más de 2.000 €

19. ¿Tienes otras actividades laborales o proyectos además de tu empleo principal?

- ☐ Sí, realizo proyectos en el sector cultural y obtengo ingresos de ellos.
- ☐ Sí, realizo proyectos en el sector cultural, pero no generan ingresos.
- ☐ Sí, tengo otro empleo en un sector distinto al cultural.
- ☐ No, mi única actividad laboral es mi empleo principal.

20. **¿Estás satisfecho/a con los siguientes aspectos de tu empleo actual?**

(Valora del 1 al 5, siendo 1 = Nada satisfecho/a y 5 = Muy satisfecho/a)

	1	2	3	4	5
Nivel salarial y capacidad para cubrir necesidades económicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adecuación del salario a tu formación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estabilidad laboral y perspectivas a largo plazo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conciliación entre vida laboral y personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sentimiento de propósito y alineación con valores personales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nivel de satisfacción y motivación en el día a día	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. ¿Alguna vez has pensado cambiar de trabajo para mejorar tus condiciones laborales actuales?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Prefiero no contestar

Formación y desarrollo profesional

22. Año de finalización del máster: _____

23. **Después del máster**, ¿estás realizando o has realizado formación adicional?

- ☐ Sí, otro máster o posgrado relacionado con la gestión cultural
- ☐ Sí, estudios de doctorado
- ☐ Sí, cursos o certificaciones específicas relacionadas con la gestión cultural
- ☐ Sí, pero no relacionada con la gestión cultural
- ☐ No, no he continuado con formación

Percepción del trabajo cultural

24. **Independientemente de si trabajas en el sector cultural, en otro sector o si actualmente estás desempleado/a**, valora del 1 al 5 (siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo):

	1	2	3	4	5
¿Consideras que hay suficientes oportunidades laborales en el sector cultural?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Crees que el trabajo en el sector cultural está bien valorado por la sociedad en general?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Piensas que la formación en gestión cultural prepara adecuadamente para las exigencias del mercado laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Crees que en la gestión cultural existen las mismas oportunidades laborales para todas las personas, independientemente de su género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Crees que en la gestión cultural existen las mismas oportunidades laborales para todas las personas, independientemente de su origen étnico?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Datos sociodemográficos

25. Edad:

- ☐ De 22 a 27 años
☐ De 28 a 34 años
☐ De 35 a 44 años
☐ De 45 a 54 años
☐ De 55 años en adelante

26. Género:

- ☐ Mujer
☐ Hombre
☐ Otro

27. Lugar de nacimiento: _____

28. Localidad o provincia de residencia actual: _____

29. ¿Hay algo más que te gustaría añadir sobre tu experiencia laboral o sobre el sector cultural en general? _____

**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
PROGRAMA OFICIAL DE POSGRADO
MÁSTER UNIVERSITARIO EN ECONOMÍA DE LA CULTURA Y
GESTIÓN CULTURAL**

CURSO ACADÉMICO 2024/2025

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**"CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN
GESTIÓN CULTURAL EN ESPAÑA: ESTUDIO SOBRE LA
INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DEL
MÁSTER EN ECONOMÍA DE LA CULTURA Y GESTIÓN
CULTURAL UNIVERSIDAD DE VALLADOLID"**

Trabajo presentado por:
CLARA ÁLVAREZ HERRERA

Tutora:
Mafalda Gómez Vega

**FACULTAD DE COMERCIO
Valladolid, 21 de julio de 2025**