

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



DCADHA

DPTO. DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL
DOCUMENTACIÓN E HISTORIA DEL ARTE

TRABAJO FINAL DE MÁSTER

Máster Oficial Interuniversitario en Gestión Cultural

TÍTULO: El campo de la gestión cultural de las artes escénicas en Valencia. Una mirada a través de la teoría de campos.

Dirigido por: Luisa María Tolosa y Juan Pecourt.

Presentado por: Gracia Inés Sánchez Sanchis

CURSO 2018 - 2019

Resumen

El presente trabajo de investigación es un análisis del campo de la gestión cultural de las artes escénicas en la ciudad de Valencia. Dicho análisis se ha llevado a cabo mediante la aplicación de la teoría de los campos de Bourdieu, prestando especial atención a los conceptos de habitus y capital simbólico, a través de los cuales hemos analizado el grado constitutivo del campo y su grado de autonomía en relación al campo de poder. En segunda instancia hemos realizado un análisis sociológico de la realidad socioprofesional de los gestores/as culturales de la Comunidad Valenciana.

Abstract

This research paper constitutes an analysis of the cultural management of the scenic arts field in the city of Valencia. Said analysis has been made in relation to Bourdieu's theory of fields, particularly employing the concepts of habitus and symbolic capital, through which we've examined the degree of constitution of the field as well as its autonomy in relation to the field of power (i.e. the political and economical fields). Furthermore, we've composed a preliminary analysis of the socioprofesional conditions of the cultural management field in the Valencian Community.

1. INTRODUCCIÓN	8
1.1 Motivación/ Justificación del tema.....	8
1.2 Objetivos.....	9
1.3 Síntesis panorámica del trabajo.....	11
2. MARCO TEÓRICO	13
2.1 Introducción.....	13
2.2 La teoría de campos	15
2.1.1 El concepto de campo.....	17
2.1.2 El concepto de capital	18
2.1.3 El concepto de habitus.....	25
2.1.4 Parámetros determinantes del grado constitutivo del campo.	27
3. CONTEXTUALIZACIÓN	33
3.1 La gestión cultural: algunas cuestiones preliminares	33
3.2 Evolución histórica de la gestión cultural en España.....	35
3.3 La gestión cultural en la Comunidad Valenciana.....	42
3.3.1 La gestión cultural de las artes escénicas en la Comunidad Valenciana.....	42
3.3.2 Agentes actuales del campo de la gestión cultural en Valencia.	47
3.4 Antecedentes.....	61
3.4.1 Perfil y Formación de Gestores Culturales, Ministerio de Educación y Cultura.	63
3.4.2 Aproximación a la situación profesional de la Gestión Cultural en la Comunidad Valenciana, Francesc Cabañes.	66
4. METODOLOGÍA	67
4.1 Técnica cuantitativa: la encuesta	68
4.2 Técnica cualitativa: la entrevista	70
5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	73
5.1 Mapeo general y comparación con estudios previos.....	73
5.1.1 Datos personales: género, edad, creencia y orientación política.....	73
5.1.2 Formación.....	77
5.1.3 Autoidentificación: la nomenclatura	89
5.1.4 Titularidad Pública / Privada	92
5.1.5 Ámbito Generalista / Sectorial	95
5.1.6 Territorialidad	98
5.1.7 Situación laboral.....	99
5.1.8 Relación del campo de la gestión cultural con otros campos.....	123
5.2 El campo de la gestión cultural de las artes escénicas en Valencia	166
5.2.1 Grado constitutivo del campo	167
5.2.2 El capital simbólico.	176
5.2.3 El habitus.....	185
5.2.4 Grado de autonomía del campo.	202
6. CONCLUSIONES	206
7. BIBLIOGRAFÍA	209
8. ANEXOS	215

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: El género. Fuente: elaboración propia.	73
Gráfico 2: La edad. Fuente: elaboración propia.	74
Gráfico 3: Creencia religiosa/ espiritual. Fuente: elaboración propia.	75
Gráfico 4: Pertenencia a la Associació de Gestors Culturals del País Valencià. Fuente: elaboración propia.	77
Gráfico 5: Grado de formación. Fuente: elaboración propia.	77
Gráfico 6: Disciplinas estudiadas. Fuente: elaboración propia.	80
Gráfico 7: Titulación de Máster en Gestión Cultural. Fuente: elaboración propia.	82
Gráfico 8: Horas de formación no formal. Fuente: elaboración propia.	84
Gráfico 9: Formación artística. Fuente: elaboración propia.	85
Gráfico 10: Dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.	87
Gráfico 11: La nomenclatura. Fuente: elaboración propia.	89
Gráfico 12: Titularidad. Fuente: elaboración propia.	92
Gráfico 13: Movilidad laboral en relación a la titularidad. Fuente: elaboración propia.	94
Gráfico 14: Ámbito laboral. Fuente: elaboración propia.	95
Gráfico 15: Movilidad laboral en relación al ámbito. Fuente: elaboración propia.	96
Gráfico 16: Territorialidad. Fuente: elaboración propia.	98
Gráfico 17: Tasa empleo/ desempleo. Fuente: elaboración propia.	99
Gráfico 18: Dedicación a otros campos profesionales. Fuente: elaboración propia.	101
Gráfico 19: Pluriempleo. Fuente: elaboración propia.	102
Gráfico 20: Situación laboral. Fuente: elaboración propia.	103
Gráfico 21: Entidad. Fuente: elaboración propia.	106
Gráfico 22: Tipo de contrato. Fuente: elaboración propia.	108
Gráfico 23: Años de experiencia laboral. Fuente: elaboración propia.	111
Gráfico 24: Grado de dificultad de acceso laboral. Fuente: elaboración propia.	114
Gráfico 25: Grado de satisfacción laboral. Fuente: elaboración propia.	118
Gráfico 26: Grado de estrés laboral. Fuente: elaboración propia.	119
Gráfico 27: Premios y ascensos. Fuente: elaboración propia.	119
Gráfico 28: Ascensos laborales. Fuente: elaboración propia.	121
Gráfico 29: Cargos administrativos/ políticos. Fuente: elaboración propia.	123
Gráfico 30: Tareas realizadas. Fuente: elaboración propia.	125
Gráfico 31: Asiduidad de las relaciones mantenidas. Fuente: elaboración propia.	126
Gráfico 32: Jerarquización de las relaciones. Fuente: elaboración propia.	134
Gráfico 33: Asiduidad de conflictos. Fuente: elaboración propia.	151
Gráfico 34: Asiduidad con la que recurre a subvenciones públicas. Fuente: elaboración propia.	162
Gráfico 35: Asiduidad con la que recurren a patrocinios/ mecenazgos. Fuente: elaboración propia.	162

Gráfico 36: Asiduidad con la que recurren a micromecenazgo. Fuente: elaboración propia.	163
Gráfico 37: Grado de afectación por la dirección política estatal. Fuente: elaboración propia.	164
Gráfico 38: Grado de afectación por la dirección autonómica estatal. Fuente: elaboración propia.	165
Gráfico 39: Afectación por la dirección política local. Fuente: elaboración propia.	165
Gráfico 40: Afectación por la fluctuación del PIB. Fuente: elaboración propia.	166

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tipos de capital. Fuente: elaboración propia.....	19
Tabla 2: Formación de los gestores/as encuestados por el Ministerio de Cultura en 1992. Fuente: elaboración propia.....	64
Tabla 3: Edad * género. Fuente: elaboración propia.....	74
Tabla 4: Orientación política * género. Fuente: elaboración propia.....	75
Tabla 5: Indique su posicionamiento político * titularidad. Fuente: elaboración propia.	76
Tabla 6: Grado de formación * género. Fuente: elaboración propia.....	78
Tabla 7: Grado de formación * ámbito laboral. Fuente: elaboración propia.....	79
Tabla 8: Titulación máster * género. Fuente: elaboración propia.....	82
Tabla 9: Alumnado máster * género. Fuente: elaboración propia.	83
Tabla 10: Titulación máster * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	83
Tabla 11: Titulación máster * ámbito. Fuente: elaboración propia.....	83
Tabla 12: Formación no formal * género. Fuente: elaboración propia.....	85
Tabla 13: Formación artística * ámbito. Fuente: elaboración propia.	86
Tabla 14: Formación artística * titularidad. Fuente: elaboración propia.	86
Tabla 15: Formación artística * género. Fuente: elaboración propia.....	86
Tabla 16: Dedicación profesional a las artes * género. Fuente: elaboración propia.	87
Tabla 17: Dedicación profesional a las artes * titularidad. Fuente: elaboración propia.	87
Tabla 18: Dedicación profesional a las artes * ámbito. Fuente: elaboración propia.	87
Tabla 19: Nomenclatura * género. Fuente: elaboración propia.....	90
Tabla 20: Nomenclatura * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	90
Tabla 21: Nomenclatura * ámbito. Fuente: elaboración propia.....	91
Tabla 22: Titularidad * género. Fuente: elaboración propia.....	92
Tabla 23: Titularidad * ámbito. Fuente: elaboración propia.....	93
Tabla 24: Movilidad laboral en relación a la titularidad * género. Fuente: elaboración propia.	94
Tabla 25: Ámbito laboral * género. Fuente: elaboración propia.	95
Tabla 26: Movilidad laboral en relación al ámbito * género. Fuente: elaboración propia.	96

Tabla 27: Puestos ocupados * ámbito. Fuente: elaboración propia.	97
Tabla 28: Territorialidad * ámbito. Fuente: elaboración propia.	98
Tabla 29: Tasa empleo/ desempleo * género. Fuente: elaboración propia.	99
Tabla 30: Tasa empleo/ desempleo * titulación máster. Fuente: elaboración propia.	100
Tabla 31: Dedicación a otros campos profesionales * género. Fuente: elaboración propia.	101
Tabla 32: Pluriempleo * género. Fuente: elaboración propia.	102
Tabla 33: Pluriempleo * titularidad. Fuente: elaboración propia.	102
Tabla 34: Pluriempleo * ámbito. Fuente: elaboración propia.	103
Tabla 35: Situación laboral * titularidad. Fuente: elaboración propia.	104
Tabla 36: Situación laboral * género. Fuente: elaboración propia.	104
Tabla 37: Situación laboral * ámbito. Fuente: elaboración propia.	104
Tabla 38: Entidad * género. Fuente: elaboración propia.	107
Tabla 39: Tipo de contrato * género. Fuente: elaboración propia.	108
Tabla 40: Tipo de contrato * titularidad. Fuente: elaboración propia.	109
Tabla 41: Tipo de contrato * ámbito. Fuente: elaboración propia.	109
Tabla 42: Años de experiencia laboral * género. Fuente: elaboración propia.	112
Tabla 43: Años de experiencia laboral * ámbito. Fuente: elaboración propia.	113
Tabla 44: Grado de dificultad de acceso laboral * género. Fuente: elaboración propia.	114
Tabla 45: Grado de dificultad de acceso laboral * titulación de máster. Fuente: elaboración propia.	115
Tabla 46: Grado de dificultad de acceso laboral * titularidad. Fuente: elaboración propia.	116
Tabla 47: Grado de dificultad de acceso laboral * ámbito. Fuente: elaboración propia.	117
Tabla 48: Reconocimientos * género. Fuente: elaboración propia.	120
Tabla 49: Reconocimientos * titularidad. Fuente: elaboración propia.	120
Tabla 50: Reconocimientos * ámbito. Fuente: elaboración propia.	120
Tabla 51: Ascensos laborales * género. Fuente: elaboración propia.	121
Tabla 52: Ascensos laborales * ámbito. Fuente: elaboración propia.	121
Tabla 53: Ascensos laborales * titularidad. Fuente: elaboración propia.	122
Tabla 54: Ascensos laborales * años de experiencia. Fuente: elaboración propia.	122
Tabla 55: Cargos administrativos/ políticos * género. Fuente: elaboración propia.	124
Tabla 56: Cargos administrativos/ políticos * ámbito * titularidad. Fuente: elaboración propia.	124
Tabla 57: Asiduidad de las relaciones * ámbito. Fuente: elaboración propia.	129
Tabla 58: Asiduidad de las relaciones * titularidad. Fuente: elaboración propia.	132
Tabla 59: Jerarquización de la relación con los medios de comunicación * titularidad. Fuente: elaboración propia.	136
Tabla 60: Jerarquización de la relación con las administraciones públicas * titularidad. Fuente: elaboración propia.	138

Tabla 61: Jerarquización de la relación con las autoridades políticas locales * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	139
Tabla 62: Jerarquización de la relación con empresas potencialmente patrocinadoras * ámbito. Fuente: elaboración propia.....	140
Tabla 63: Jerarquización de la relación con los artistas * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	141
Tabla 64: Jerarquización de la relación con otros profesionales * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	142
Tabla 65: Jerarquización de la relación con los medios de comunicación * dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.....	143
Tabla 66: Jerarquización de la relación con las Admin. públicas * dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.....	144
Tabla 67: Jerarquización de la relación con las autoridades locales * dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.....	146
Tabla 68: Jerarquización de la relación con empresas potencialmente patrocinadoras * dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.....	147
Tabla 69: Jerarquización de la relación con artistas * dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.....	148
Tabla 70: Jerarquización de la relación con otros profesionales * dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.....	150
Tabla 71: Escasez recursos propios * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	153
Tabla 72: Escasez recursos públicos * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	154
Tabla 73: Escasez recursos humanos * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	155
Tabla 74: Escasez de equipamiento * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	156
Tabla 75: Conflictos en la gestión de públicos * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	157
Tabla 76: Conflictos en la relación con los medios de comunicación * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	158
Tabla 77: Conflictos en la relación con las Admin. públicas * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	159
Tabla 78: Conflictos en la relación con las autoridades políticas * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	160
Tabla 79: Conflictos con el marco de regulación laboral * titularidad. Fuente: elaboración propia.....	161
Tabla 80: Jerarquización de las relaciones * titularidad. Medias obtenidas. Fuente: elaboración propia.....	196
Tabla 81: Jerarquización de las relaciones * dedicación profesional a las artes. Medias obtenidas. Fuente: elaboración propia.....	197

ÍNDICE DE ANEXOS

1. Diseño de la encuesta.
2. Carta de presentación de la encuesta.
3. Diseño de la entrevista.
4. Entrevista 1: gestor cultural de titularidad privada.
5. Entrevista 2: gestora cultural de titularidad privada.
6. Entrevista 3: gestor cultural de titularidad pública.
7. Entrevista 4: gestor cultural de titularidad pública.
8. Entrevista 5: gestor cultural de titularidad múltiple.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Motivación/ Justificación del tema

El presente trabajo aspira a ser una investigación del campo de la gestión cultural de las artes escénicas en la ciudad de Valencia. Dicha investigación, de mirada sociológica, tiene como principal eje de análisis la teoría de campos de P. Bourdieu. Concretamente focalizaremos nuestra atención en la conceptualización del autor respecto del funcionamiento de los campos y las relaciones entre los mismos, así como en los conceptos de capital simbólico y habitus, fundamentales para la comprensión tanto de las leyes inmanentes de los campos como de las dinámicas que se generan entre los mismos. Pretendemos con ello analizar el grado de constitución y autonomía del campo de la gestión cultural de las artes escénicas respecto del campo político y económico, esclarecer el papel del *capital simbólico* en las dinámicas de poder que se generan en él y finalmente averiguar si existe un *hábitus* identificable en los gestores/as culturales.

La elección del objeto de estudio – los gestores/as culturales de las artes escénicas – viene dada por un interés e implicación personal con las artes escénicas. La elección del ámbito territorial – la ciudad de Valencia – es consecuencia de nuestra experiencia vital y por tanto esperamos que facilite una mayor profundidad de análisis. Asimismo la elección de la teoría de los campos como principal marco teórico viene dada por un lado por la asignatura de Sociología de la Cultura impartida en el Máster de Gestión Cultural y, por otro, por una identificación personal con la visión estructuralista de Bourdieu¹, basada en el extendido principio que, tomando las palabras de Pau Rausell (1999), queda reflejado a continuación:

La historia del hombre nos muestra, sin que quepan muchas dudas, que el deseo de acumular, expresar y ejercer la mayor cantidad de poder es una constante tan perenne como la fuerza de la gravedad y que toda relación, ya sea entre seres humanos o con la propia

¹ Hemos optado por el adjetivo *estructuralista* por considerar que es la adscripción más

naturaleza, se puede explicar observando los flujos de poder e incluso cualquier elección, vista como libre, implica el sometimiento a un poder (p. 43).

Para la realización de la investigación, dada la idiosincrasia de los conceptos Bourdianos, recurriremos a metodología mixta. Por un lado realizaremos una encuesta sociológica para la recolección de los datos de los aspectos cuantificables de la teoría y por otro recurriremos a la realización de entrevistas para la recolección de los datos cualitativos de la misma. Nos gustaría apuntar ahora que, motivados por la escasez de estudios específicos en gestión cultural en la Comunidad Valenciana (que se presentan esporádicos y resultantes de motivaciones personales) así como por los tutores que han guiado el presente trabajo, hemos optado por dar a la encuesta una doble función. Su diseño nos permitirá por un lado recopilar toda la información específica necesaria para la investigación del presente trabajo y, por otro, ampliarla (tanto en relación a la muestra de estudio como a las cuestiones en ella planteadas) para que su análisis nos permita obtener una impresión de la realidad socioprofesional de los gestores/as culturales de la Comunidad Valenciana en su conjunto. Aspiramos con ello a que el presente trabajo, más allá del interés que su especificidad pueda generar, pueda ser útil para futuras investigaciones cuyo ámbito y territorialidad no se suscriban necesariamente a las artes escénicas y a la ciudad de Valencia. Profundizaremos sobre ello en el apartado correspondiente y veremos de qué manera el marco teórico posibilita esta decisión.

Finalmente cabe mencionar que, más allá de aspirar a que el presente trabajo tenga una digna profundidad de análisis, también pretendemos con él sentar las bases para una investigación posterior.

1.2 Objetivos

Dadas las características conceptuales de la teoría de campos hemos fijado, para el presente trabajo, tres objetivos principales íntimamente relacionados entre sí:

- **Establecer el grado de constitución y autonomía del campo de la gestión cultural de las artes escénicas en Valencia, mediante los parámetros que brinda la teoría de campos.** Para ello habremos de analizar el grado de dependencia de los poderes políticos y económicos, es decir, las dinámicas relacionales que se generan entre ellos, si es que éstas son estructurales y por lo tanto visibles. Veremos más adelante, en detalle, cuáles son dichos parámetros.
- **Analizar las dinámicas que se generan alrededor de la adquisición de *capital simbólico*.** Para el campo de la gestión cultural entendemos *capital simbólico* como prestigio o reconocimiento social, motor de toda acción tanto intracampo como entre campos, según la teoría planteada por Bourdieu.
- **Dilucidar si existe un *hábitus* identificable entre los profesionales de la gestión cultural, y en caso de ser reconocible, intentar definir sus características.**

Dada la decisión de realizar un diseño de la encuesta que nos permita simultáneamente obtener una foto fija de la realidad actual de los gestores/as culturales de la Comunidad Valenciana, creemos conveniente mencionar también el consecuente objetivo secundario, que intentaremos satisfacer a medida que avancemos en el análisis de los resultados de la encuesta. Dicho objetivo es el siguiente:

- **Realizar un mapeo de la realidad socioprofesional actual de las gestoras y gestores culturales de la Comunidad Valenciana.** Los ejes fundamentales sobre los que se cimentará el análisis son la

titularidad (pública, privada o múltiple), el ámbito (sectorial o generalista) y el género². Hemos optado por situar el género como eje fundamental por la desigualdad observada en estudios previos, en particular el realizado por Francesc Cabañés en 2009 (2011).

Finalmente mencionar que si bien no hemos encontrado estudios que, de manera específica e inequívoca, apliquen la teoría de campos a este objeto de estudio en la Comunidad Valenciana – y por tanto satisfagan objetivos similares a los planteados – también es cierto que tal vez por ser un clásico de la sociología, y formar parte del imaginario colectivo académico, muchas de sus premisas pueden encontrarse en los análisis realizados respecto de la gestión cultural por autores de diversas disciplinas. Así pues podemos, a través de bibliografía específica, encontrar planteamientos previos respecto de la relación entre gestión cultural y ámbito político a través del análisis de las políticas culturales o de la dependencia de la gestión cultural de los ciclos económicos, que nos ayudarán a satisfacer los objetivos marcados.

1.3 Síntesis panorámica del trabajo.

Consideramos pertinente realizar una breve síntesis de la estructura del trabajo que facilite la comprensión de la misma.

Hemos decido situar en primer lugar el marco teórico dadas las múltiples y constantes referencias a la teoría de campos que se dan a lo largo del trabajo, de tal forma que el lector pueda tener en mente los conceptos a los que hacemos alusión. En este apartado desgranaremos los conceptos principales de la teoría y los indicadores que de ellos se desprenden.

² Si bien es cierto que, como señalan los autores de *La cultura como trinchera. La política en el País Valenciano* (HERNÁNDEZ I MARTÍ, G.-M., ALBERT, M., GÓMEZ NICOLAU, E., REQUENA, M., 2014) la política cultural gira entorno a tres coordenadas: la sectorial, la territorial y la público-privada, hemos optado por no situar la territorialidad como eje fundamental en nuestra investigación por la imposibilidad de cubrir todos los frentes y por el interés de incluir el género en un lugar de preeminencia.

A continuación nos detendremos sobre la contextualización histórica del campo de la gestión cultural en España y sobre la gestión cultural de las artes escénicas en Valencia. En este apartado, además de una revisión por los acontecimientos que en mayor medida han influido en la constitución del campo de la gestión cultural tal y como se encuentra hoy en día, realizaremos una revisión de los actores fundamentales del campo de la gestión cultural de las artes escénicas en Valencia. Esperamos con ello construir un marco referencial en lo que a organismos y actores se refiere, que nos ayude a contextualizar mejor el análisis posterior.

Seguidamente nos centraremos en la metodología; por un lado aclararemos los motivos por los cuales hemos considerado oportuno recurrir a una combinación de metodología cuantitativa y cualitativa, y por otro desgranaremos el diseño tanto de la encuesta como de la entrevista, así como el proceso de selección de las consecuentes muestras.

Finalmente llevaremos a cabo el análisis de los resultados de la encuesta mediante el cual obtendremos en primera instancia un mapa de la situación socioprofesional de los gestores/as culturales de la Comunidad Valenciana y, en segunda instancia, los datos pertinentes para el posterior y principal análisis. Éste – el análisis del grado de constitución y autonomía del campo – así como del capital simbólico y el habitus, ocupará el último apartado del presente trabajo. En él esperamos poder cumplir los objetivos marcados, analizando en profundidad – mediante la teoría de campos – la realidad de los gestores/as culturales de las artes escénicas en la Comunidad Valenciana.

Por último realizaremos las conclusiones pertinentes, tanto en lo que a los objetivos como al trabajo en su conjunto se refiere. A continuación de las mismas anexaremos el diseño de la encuesta y las entrevistas realizadas.

2. MARCO TEÓRICO

2. 1 Introducción

Pierre Félix Bourdieu (01/08/1930 – 23/01/2002) se ha consolidado como uno de los más importantes intelectuales y sociólogos del siglo XX, particularmente en lo que respecta a la sociología de la cultura y la educación. Sin embargo, al revisar su biografía podemos observar que la dedicación a la sociología no fue fruto de una decisión predeterminada sino consecuencia de una necesidad metodológica que no pudo satisfacer la filosofía, que fue su primera formación académica. A lo largo de su trayectoria se interesó por otras disciplinas – como la etnología – y se dedicó a otros quehaceres, como la extensa labor editorial que llevó a cabo. Al estudiar su obra resulta manifiesta la manera en que la combinación de sus intereses académicos y artísticos, así como su compromiso social, fueron determinantes para la orientación de su trabajo investigativo.

En ese sentido la teoría de los campos se enmarca en su extensa bibliografía no como un texto inequívoco recogido en una publicación específica, sino como una perspectiva omnipresente en prácticamente todo su trabajo, constituyéndose de manera progresiva. Si hemos de señalar la publicación en que de manera más consciente Bourdieu explicita el conjunto de preceptos teóricos que conforman la teoría ésta sería *Las reglas del arte. Génesis y estructura del campo literario* publicado en 1992. Sin embargo, el origen de muchos conceptos fundamentales de la teoría – como campo, habitus o violencia simbólica – están presentes en publicaciones más tempranas como *El amor al arte. Los museos europeos y su público*, de 1966, *El oficio del sociólogo* de 1968 o *La distinción. Crítica social del gusto* de 1979.

La clasificación de Bourdieu en el marco de las corrientes sociológicas del siglo XX ha dado lugar a múltiples opiniones y controversias. Probablemente ello se deba a – utilizando su terminología – un habitus particular, que le permitió romper con el binomio aparentemente antitético estructuralismo–constructivismo. Ha sido adscrito a un buen número de las principales

corrientes del siglo y *acusado* tanto de determinista, de relativista, como de posmodernista. Él mismo definió su filosofía como constructivismo estructuralista³.

Respecto de la vigencia y adecuación de la teoría de campos como marco teórico nos gustaría señalar algunas cosas. En primer lugar que la teoría continúa resultando esclarecedora en muchos aspectos tras su transposición al contexto sociopolítico actual; es decir, para el caso de *Las reglas del arte. Génesis y estructura del campo literario*, del contexto sociocultural del siglo XIX al XXI. La diferencia fundamental radica en las consecuencias que el neoliberalismo ha tenido sobre nuestros sistemas políticos y la división social del trabajo. Como veremos, dichas consecuencias se materializan principalmente en la relación y subordinación del campo político – y prácticamente todos los demás campos – respecto del económico. En segundo lugar señalar la aparición de un campo inexistente hasta la creación de la Web 2.0 alrededor de 2004 y cuya consecuencia es la actual realidad tecnológica que vivimos; cuya estructura, leyes e influencia sí sobrepasa en muchos sentidos los parámetros establecidos por la teoría de campos. En nuestro caso lo que llamaremos *campo tecnológico* es, en primer lugar, secundario para el análisis que llevaremos a cabo y, en la medida en que nos refiramos a él, lo haremos como un campo cuyas funciones se asemejan a las de los medios de comunicación – mediante el uso de las redes sociales – con la radical diferencia de que la democratización casi absoluta respecto del acceso a las mismas impide hablar de luchas de poder (aunque sí de dependencia o subordinación) entre el campo de la gestión cultural y el tecnológico.

³ “La noción de habitus, por ejemplo, expresa más que nada el rechazo de toda una serie de alternativas en las que la ciencia social (y, más generalmente, toda la teoría antropológica) se ha encerrado, la de la conciencia (o del sujeto) y el inconsciente, la del finalismo y el mecanicismo, etc. Cuando la introduje, aprovechando la publicación en francés de dos artículos de Panofsky (...) esta noción me permitía romper con el paradigma estructuralista sin caer de nuevo en la vieja filosofía del sujeto o la conciencia (...)” (Bourdieu, 1992, p. 267).

2. 2 La teoría de campos

¿Cómo se constituyó este espacio de juego que posee su lógica propia, este enclave de prácticas sociales completamente peculiares, que se definieron en el curso de una historia propia y que sólo pueden comprenderse a partir de esta historia?

(Bourdieu, 1986, p. 176)

Nos gustaría recordar, en primer lugar, que la teoría de campos se constituye como marco metodológico para sistematizar el análisis de la producción cultural posibilitando que, más allá de concebirse una obra concreta como consecuencia de un *genio creador* como era habitual, se analizase como resultado de una serie de condicionamientos sociales externos (campo) e internos (hábitus) al creador. La teoría es aplicable a ámbitos que nada tienen que ver con la cultura puesto que las leyes que explican las interacciones entre actores del campo cultural son homólogas a otros campos⁴. Sin embargo el caso del campo de la gestión cultural tiene una especificidad particular que emana de su doble condición cultural – económica.

Antes de profundizar en la teoría consideramos oportuno tratar de explicar el por qué de la condición particular del campo de la gestión cultural, puesto que es absolutamente determinante para el análisis posterior.

Esta singularidad de la gestión cultural se da por la condición de sus actores como *figuras intermediarias*. Bourdieu (1992, p. 321) se refiere a los actores

⁴ “Hay leyes generales de los campos: (...) tienen leyes de funcionamiento invariables (...) que es lo que hace que (...) se pueda utilizar lo que se aprende sobre el funcionamiento de cada campo particular para interrogar e interpretar otros campos. Cada vez que se estudia un campo nuevo (...) se descubren propiedades específicas, propias de un campo particular, al tiempo que se hace progresar el conocimiento de los mecanismos universales de los campos que se especifican en función de variables secundarias. Por ejemplo las variables nacionales hacen que mecanismos genéricos como la lucha entre los pretendientes y los dominantes tomen formas diferentes” (Bourdieu, 1984, p. 207). Es precisamente esta constante la que nos permite otorgar a nuestra encuesta una doble función, puesto que si las leyes inmanentes de un campo son homólogas a otros campos con mayor razón la información que obtengamos del campo de la gestión cultural nos resulta útil para el subcampo de la gestión cultural de las artes escénicas y, aunque en menor medida, viceversa.

intermediarios entre el creador y el consumidor o público como *personajes dobles*. Define dichos personajes como aquellos “a través de los cuales la lógica de la economía penetra hasta lo más profundo del universo de la producción” puesto que “deben concurrir en ellos unas disposiciones absolutamente contradictorias: disposiciones económicas (...) y disposiciones intelectuales muy cercanas a las de los productores”. Asimismo profundiza en este acercamiento a la definición del hábitus del *personaje doble* añadiendo: “la lógica de las homologías estructurales entre el campo de las editoriales o las galerías y el campo de los artistas o los escritores correspondientes hace que cada uno de los mercaderes del templo del arte presente unas propiedades cercanas a las de sus artistas o sus escritores, lo que propicia la relación de confianza y de creencia sobre la que se basa la explotación”.

Recapitulemos. Bourdieu considera que los agentes intermediarios entre la obra de arte y el público o consumidor han de tener una doble disposición: por un lado una inclinación económica, con todo lo que ello implica, y por otra una afinidad intelectual o sensibilidad artística similar a la del creador/productor. Salvando las distancias, puesto que Bourdieu no contemplaba la existencia de figuras intermediarias *públicas*, esta es la base de partida de la consideración del hábitus del gestor cultural. Ello implica que, en lo referente al capital también se dará un doble condición; económica y cultural. Es decir, el campo de la gestión cultural cuenta en algunos casos con un doble capital específico: económico y simbólico.

Preliminarmente – porque en el análisis veremos hasta qué punto esta hipótesis se cumple – podemos teorizar sobre tres casos diferenciados en cuanto a la búsqueda de adquisición de capitales.

El primero caso se daría en relación a la figura del gestor/a público puesto que éste, en su función de administrador público, teóricamente no dirige sus esfuerzos hacia el capital económico sino hacia el simbólico. Su objetivo es, en principio, proporcionar un bien social. En este caso entendemos que el capital

específico priorizado debería de ser el simbólico. Claro está que ello depende de los principios⁵ por los que rija su acción.

El segundo caso se daría en relación a la figura del gestor/a privado, particularmente de aquél que forma parte de lo que comúnmente denominamos *industria cultural*. Entendemos que éste tenderá a priorizar el capital económico por encima del simbólico puesto que su objetivo es la rentabilidad financiera. Asimismo el capital simbólico otorgado estará supeditado a la afluencia de su público y no al reconocimiento de sus iguales.

Finalmente el tercer caso, y posiblemente más particular, se da en relación a los gestores/as privados que no se identifican con el concepto de *industria cultural*. Éstos tienden a intentar equilibrar el capital económico con el simbólico, que por lo general consideran prioritario. A menudo éstos consideran la rentabilidad social (y el capital simbólico) un factor determinante para el desarrollo de sus acciones, abocándolos *circunstancialmente* a la precariedad.

Veremos a lo largo de este apartado, y particularmente en el análisis específico del trabajo, de qué manera ello afecta al análisis.

2.1.1 El concepto de campo

Trataremos, a medida que vayamos desgranando la teoría, de ejemplificarla con casos concretos del campo de la gestión cultural cuando sea posible y con ejemplos del campo de la producción escénica cuando la particular condición del campo de la gestión cultural no facilite la comprensión del concepto.

Consideramos un campo como un subespacio social caracterizado por una actividad específica. Por ejemplo, podemos hablar en términos generales del campo de la medicina, la cultura, la economía, etc. O podemos concretar más y hablar del subcampo de la farmacología, el subcampo de la producción de fanzines o el subcampo de la economía del bien común. Independientemente del grado de concreción todos estos campos están constituidos por un sistema

⁵ Nos referimos a los conceptos de principio *autónomo* y *heterónimo*, que veremos en detalle más adelante.

de posiciones que se definen por su relación objetiva⁶ con las demás posiciones que conforman el campo. Pongamos un ejemplo para el campo que nos ocupa: la posición de gestión cultural de un teatro alternativo X tiene unas características fundamentales que pueden describirse objetivamente en relación al resto de posiciones de gestión cultural existentes, independientemente de que exista o no una relación explícita entre sus actores.

Cada campo se caracteriza por un capital específico que está en juego y es motor de las interacciones de dicho campo. En algunos casos el capital específico propio de un campo resulta deseable para actores de otros campos. El prestigio o reconocimiento social, capital simbólico propio del campo cultural, es a menudo – a veces de manera sistemática – buscado y utilizado desde el campo político y/o económico como mecanismo de obtención de rédito social. La adquisición de capital es la motivación fundamental, consciente o inconsciente, de las acciones e interacciones de un campo, y entre campos.

2.1.2 El concepto de capital

Ahondemos ahora en el concepto de capital para poder continuar profundizando simultáneamente sobre la definición de campo.

Como decíamos hay diversos tipos de capital y, en términos generales, podemos decir que cada campo se define por un capital concreto, aunque en la práctica encontramos que la confluencia de capitales (y de la lucha por su adquisición) es bastante habitual en el campo cultural. Cuando nos referimos al capital específico de un campo estamos aludiendo a aquél que representa el recurso más valorado de dicho campo; el que motiva la competencia entre sus actores. Así pues podemos hablar de capital económico, político, cultural y simbólico, haciendo referencia al capital específico de los campos económico, político, cultural y artístico. Por otra parte el capital cultural se subdivide en

⁶ Por *relación objetiva* nos referimos a relaciones estructurales; a las que constituyen el campo. A diferencia de las relaciones de interacción, las relaciones estructurales existen y condicionan las características de las posiciones con independencia de si sus actores se ignoran o desconocen (Bourdieu, 1992, p. 324).

tres categorías; incorporado, institucionalizado y objetivado. El primero de ellos, el capital cultural incorporado, alude a los resortes físicos y mentales adquiridos por aprendizaje y es un aspecto fundamental del hábitus. El segundo, el capital cultural institucionalizado, se refiere principalmente a aquél reconocido socialmente; el ejemplo más evidente es la titulación universitaria. El tercero, el capital objetivado, hace referencia al capital cultural representado físicamente. Pensemos por ejemplo en una gestora cultural con una extensa formación no formal en danza contemporánea (c.c. incorporado), un título en historia del arte (por un lado c.c. incorporado y por otro c.c. institucionalizado) y con una extensa colección bibliográfica en su despacho (c.c. objetivado).

Tipos de Capital	
Específico	El capital específico es aquel propio de cada campo (capital económico, político, simbólico, etc.)
	Capital simbólico Propio del campo cultural; suele traducirse bien en prestigio bien en reconocimiento social.
Cultural	Es el conjunto de los tres capitales observables a continuación.
	Incorporado Aquél conocimiento teórico o práctico adquirido mediante años de estudio/ esfuerzo.
	Institucionalizado Aquél socialmente reconocido. Puede traducirse en títulos académicos, certificaciones, etc.
	Objetivado Aquél que se traduce mediante objetos físicos.

Tabla 1: Tipos de capital. Fuente: elaboración propia.

Hablemos ahora del capital simbólico. Éste es el capital específico del campo cultural y de todos sus subcampos; producción artística o investigación académica, por poner algún ejemplo. Generalmente el capital simbólico se traduce en prestigio/ reconocimiento social. El grado de capital simbólico acumulado, así como su procedencia (quién lo otorga), son las dos máximas definitorias de cada posición objetiva de un campo. Veamos porqué.

Según Bourdieu el campo cultural funciona simultáneamente en relación a dos lógicas antagónicas en lucha constante: la económica o heterónoma, fruto de

la dominación ejercida por campo de poder⁷ y la antieconómica o autónoma, propia del campo de producción cultural. El estado de la lucha entre las dos lógicas en cada momento concreto determina el grado de autonomía de que dispone el campo en su totalidad. Si la lógica heterónoma es la que rige la mayor parte de la producción nos encontramos en un campo con un alto grado de subordinación respecto del campo de poder. Por el contrario si la mayor parte de los actores del campo se rigen por una lógica autónoma probablemente nos encontramos en un campo con un alto grado de autonomía. Éstos principios de jerarquización dan lugar a los dos subcampos que constituyen el campo de producción cultural: el especializado y el no especializado.

El subcampo especializado o *de producción restringida* (Bourdieu, 1992, p. 322) funciona en relación a una lógica autónoma (lo cual no quiere decir que goce de una autonomía real ni absoluta) según la cual el capital simbólico es priorizado por encima del económico. Ello no implica una renuncia total al beneficio económico sino que éste queda como objetivo a medio-largo plazo. Es decir, los productores aspiran a la conversión de su capital simbólico en rédito económico en la medida en que el público general adquiera interés por su obra y los conocimientos para su decodificación. Para el subcampo especializado el capital simbólico – prestigio – solo puede ser otorgado por actores de posiciones estructurales homólogas. Es decir, el reconocimiento o prestigio es *legítimo* si es otorgado por otros productores del subcampo especializado, competidores y cómplices⁸ a partes iguales.

En este subcampo encontramos actores consagrados, con mayor capital simbólico y legitimidad a la hora de imponer las *reglas del juego* y actores aspirantes, aquellos que – valga la redundancia – aspiran a relevar a los consagrados mediante *revoluciones parciales* o *estrategias de subversión* de las

⁷ “La noción de *campo del poder* fue introducida para dar razón de efectos que cabía observar en el seno mismo del campo literario o artístico y que se ejercían, con fuerzas diferentes, sobre el conjunto de los escritores o de los artistas.” (Bourdieu, 1992, p. 320) Al referirnos al campo de poder aludimos a la combinación de los campos político y económico.

⁸ Con *cómplices* hacemos alusión al concepto de complicidad objetiva o *illusio* que desgranaremos más adelante (Bourdieu, 1992, p. 337).

reglas del juego. Por ejemplo; si pensamos en el campo de la danza podemos considerar, al menos hasta hace relativamente poco, la danza contemporánea como un subcampo especializado que se rige por una lógica autónoma que dista mucho de la lógica económica. Pensemos en este contexto en cómo Pina Bausch pasó de ser una *aspirante* a consagrarse como creadora (y punta de lanza de la danza teatro) mediante la producción de *Los siete Pecados Capitales* en 1976 y la consecuente retribución en forma de capital simbólico otorgado por los creadores consagrados contemporáneos.

Por lo general las producciones artísticas del subcampo especializado tienden a la innovación y están más conectadas con las corrientes vanguardistas del momento, por lo que requieren de unos conocimientos específicos (un capital cultural adquirido concreto) por parte del público, que le permita decodificar la obra y así aprehender su valor simbólico real. Por ello son creaciones habitualmente destinadas a un público minoritario, a menudo compuesto por actores del mismo subcampo especializado.

Por otro lado, el subcampo no especializado o *de gran producción* funciona en virtud de una lógica heterónoma que prioriza el rédito económico por encima del capital simbólico, por lo que el reconocimiento depende de la afluencia de público en la medida en que ésta determina el beneficio económico. Las producciones que en él se generan suelen dirigirse a un público general que no requiere de conocimientos específicos para su comprensión.

Dependiendo del grado de constitución de un campo puede existir un organismo que hace las veces de *banco central del capital simbólico* (Bourdieu, 1992). Nos referimos a una institución con la *legitimidad*, siempre subjetiva, de consagrar a los actores de posiciones aspirantes o bien desacreditar a los actores de posiciones consagradas. Pensemos en el papel que en ese sentido puede representar la Academia, el Circulo de Bellas Artes o los premios Tony. Un campo consolidado puede asimismo contener varias instituciones "colocadas en situación de competencia por la legitimidad artística" (Bourdieu, 1992, p.

338) eliminando la posibilidad de juicio definitivo y abocando por tanto a los actores de un campo a la competencia sin fin por la consagración.

Esta doble lógica económica que tan inequívocamente fracturaba el campo de producción cultural en el siglo XIX continúa existiendo en la actualidad de manera mucho más diluida, y por tanto no resulta aplicable al 100% de las producciones ni de los productores artísticos. En gran medida se debe, como decíamos al inicio de este capítulo, a la dominación del sistema capitalista de todos los ámbitos de la sociedad, incluida la cultura. Es decir; el principio por el que se rige mayoritariamente el campo es – al menos parcialmente – heterónimo y por lo tanto hablamos de un campo con muy poca autonomía global respecto de los campos político y económico. También se debe en parte al papel que juegan las administraciones públicas (entes del campo político a su vez dominados por el económico) en la producción y gestión cultural.

Como decíamos el grado de autonomía de un campo puede determinarse al estudiar el estado de la relación de fuerzas autónomas y heterónomas. Estas luchas internas están relacionadas con la legitimidad del objeto producido y por ende con la legitimidad de su productor. La dominación de una lógica sobre la otra – de la lógica económica sobre la anti-económica, por ejemplo – otorga a las posiciones dominantes la potestad de definir los límites de lo legítimo, y la definición *oficial* del campo de producción. Cuanto mayor capital simbólico acumulado (bien como resultado del reconocimiento de los iguales bien como resultado de la connivencia con posiciones dominantes del campo de poder) más autoridad – más licitud – para redefinir los límites del campo, para ejercer lo que Bourdieu (1992, pp. 321-322) denomina *violencia legítima*:

Uno de los envites centrales de las rivalidades literarias (etc.) es el monopolio de la legitimidad literaria, es decir (...) el monopolio del poder de consagración de los productores y de los productos. Con mayor precisión, el envite de la lucha entre los ocupantes de los polos opuestos de campo de producción cultural consiste en el monopolio de la imposición de la definición legítima del escritor, y es comprensible que se organice en torno a la oposición entre la

autonomía y la heteronomía. Por consiguiente, aunque universalmente el campo literario (etc.) sea la sede de una lucha por la definición del escritor (etc.) no hay una definición universal del escritor, y del análisis sólo resultan definiciones correspondientes a un estado de lucha por la imposición de la definición legítima del escritor.

Pongamos un ejemplo para el caso de la gestión cultural, dejando al margen el factor de las lógicas. Cuando en 1984 y 1985, a raíz de la experiencia *Interacció 84* y de los seminarios sobre formación para trabajadores culturales, se realiza la escisión entre gestores/as culturales y animadores/as socioculturales, de alguna manera ello es consecuencia del poder de consagración auto-asignado de las posiciones del campo de poder (cuya dominación sobre el campo de la gestión cultural era entonces absoluta) sintiéndose así con la legitimidad de redefinir los límites del campo, excluyendo de esta manera a los animadores/as socioculturales y codificando ligeramente el acceso al campo. Sin embargo, ¿quién define ahora qué es – y quién puede ser – gestor cultural?

Si la evolución y constante cambio de la estructura de las posiciones objetivas y el reparto del capital simbólico depende de un estado de lucha constante – de estrategias de conservación y subversión – por parte de unos y otros actores, ¿qué impide la destrucción de la propia estructura? Aquí introduce Bourdieu el concepto *complicidad objetiva*. Éste hace referencia a una de las principales propiedades de los campos: el interés de todas las personas implicadas en un campo por su continuada existencia. Este interés, así como el coste de entrada⁹, imposibilita estrategias o revoluciones tales que puedan afectar la existencia de la estructura. Así pues la complicidad objetiva se refiere a un acuerdo tácito, “reducido a estado de evidencia”, de todos los agentes que forman parte de un campo (Bourdieu, 1984, pp. 114-115). Participar en el

⁹ Nos referimos con *coste de entrada* a la aceptación de la complicidad objetiva respecto del valor del juego, al conocimiento práctico de las leyes que lo rigen y a los esfuerzos necesarios que han de realizarse para poder formar parte del campo. Estos esfuerzos se refieren particularmente a la adquisición de un capital cultural específico (incorporado y, en algunos casos, institucionalizado) a su vez constitutivo de un habitus. La dificultad de acceso al campo es un indicador de su grado de constitución; a mayor dificultad más consolidado se encuentra. (Bourdieu, 1984, p. 115)

juego propuesto por un campo implica la aceptación de su *interés* – del valor intrínseco de su existencia – reproduciendo así la creencia en el juego.

Así, es el propio campo el que delimita los límites de las revoluciones legítimas, siempre parciales, cuya máxima intocable será el *axioma fundamental del juego*. Cuando hablamos de revoluciones parciales nos referimos a aquellas acciones llevadas a cabo por uno o varios actores de un campo que conllevan la reconfiguración de todas las posiciones objetivas del mismo, incluida la suya propia, que generalmente ascenderá en la jerarquía simbólica establecida. Sin embargo, apunta Bourdieu, “las luchas internas dependen siempre, en sus resultados, de la correspondencia que puedan mantener con las luchas externas, tanto si se trata de luchas en el seno del campo del poder como en el seno del campo social en su conjunto, y los apoyos que unos y otros pueden encontrar en ellas” (Bourdieu, 1992). Asimismo, una revolución será tanto más influyente cuando introduzca una alteración en el concepto dominante de ética además del de estética. Además, las revoluciones parciales tienen una consecuencia ulterior fundamental puesto que, además de auto-legitimarse en su triunfo, legitiman la ley última de los campos: su evolución depende de un estado constante de lucha.

Resulta más fácil imaginar cómo se materializa una revolución parcial en el campo de producción artística (pensemos en cualquiera de las vanguardias pictóricas del siglo XX) pero nos gustaría poner el siguiente ejemplo en relación al campo de la gestión cultural: nos referimos a la aparición del festival *Cabanyal Íntim*. Este festival constituyó en sí mismo una revolución tanto más ética que estética, principalmente por subvertir el estado de las luchas de poder entre el campo político-económico y el artístico-gestión cultural de ese momento recurriendo a las virtudes del micromecenazgo. El éxito de la estrategia de subversión de la estructura de posiciones existente estuvo muy condicionada por su correlación con la lucha social que se vivía en ese momento en el barrio del Cabanyal.

2.1.3 El concepto de habitus

Bourdieu, a través de la teoría del habitus, "se propone fundamentar la posibilidad de una ciencia de las prácticas que escape a la alternativa del finalismo y el mecanicismo" (Bourdieu, 1986, p. 119). Así, *habitus*, heredero del concepto aristotélico *hexis*¹⁰, le permitía "romper con el paradigma estructuralista sin caer de nuevo en la vieja filosofía del sujeto o la consciencia" (Bourdieu, 1992, p. 267). Esta teoría es la principal responsable de la difícil adscripción de su autor a una corriente sociológica específica.

Podemos decir que hay diversos grados de profundización, o diversas definiciones (todas ellas complementarias) respecto del concepto de habitus. Por ello nos gustaría empezar por citar la más pragmática de ellas: "ser filósofo es dominar lo que hay que dominar de la historia de la filosofía para saber comportarse como filósofo en un campo filosófico" (Bourdieu, 1984, p. 118).

Con esta *simplificación* Bourdieu hace alusión al habitus como conjunto de disposiciones, implícita o explícitamente, adquiridas. El habitus lo conforman las disposiciones sociales que condicionan a su portador (clase social, biografía familiar y personal, particularidades idiosincráticas) que se traducen en una manera de racionalizar la realidad así como una manera de expresarse concreta – verbal y físicamente – pero también las disposiciones resultado del capital cultural adquirido (formación, referencias, metodología, conocimientos, creencias). En la medida en que no hay dos biografías idénticas no pueden existir dos habitus exactamente iguales. Sin embargo sí parcialmente iguales bien por un contexto sociocultural compartido, por una misma formación académica, o como resultado de la pertenencia a un mismo campo.

También se concibe el hábitus simultáneamente como lo que permite a una persona que entra en un campo determinado reconocer su valor, conocer sus

¹⁰ *Hexis* es un concepto de origen griego utilizado por Aristóteles con la connotación de *disposición* o estado estable, aunque atendiendo a su etimología podría asimismo traducirse por *hábito* o *facultad*. Su uso a lo largo de la historia de la filosofía es recurrente.

leyes y generar estrategias para la adquisición de su capital específico, y como la disposición que el campo genera, es decir, su resultado parcial¹¹.

Podemos hablar de que un habitus es *ajustado* a un campo cuando su portador “no tiene más que dejar actuar a su habitus para obedecer a la necesidad inmanente del campo y satisfacer las exigencias en él escritas” (Bourdieu, 1986, pp. 118 – 119). Con *necesidades del campo* el autor se refiere a lagunas estructurales¹² que existen en los campos como resultado de su constitución y evolución de su historia. Un campo con un grado de constitución débil (como consecuencia de su reciente aparición o por tratarse de un campo con unos límites más difusos) probablemente tendrá más lagunas estructurales que otro con más años de existencia. La capacidad de un actor de dicho campo de aprehender las necesidades del mismo dependerá de lo ajustado de su habitus, de su posición objetiva en el mismo y de la relación entre ambos. Asimismo un habitus ajustado permitirá a su poseedor reconocer el espacio de lo posibles o *campo de posibilidades estratégicas*.

De hecho, solo el conocimiento de la estructura puede aportar los instrumentos de un auténtico conocimiento de los procesos que conducen a un nuevo estado de la estructura y que, en este sentido, incluyen también las condiciones de la comprensión de esa estructura nueva (Bourdieu, 1992, pp. 308-309).

El campo de los posibles define el espacio de acción mediante el cual un actor puede redefinir su posición en el campo o generar una enteramente nueva, obligando así al resto de posiciones a reajustarse a la nueva realidad de relaciones objetivas. Sin embargo la capacidad de un actor de aprehenderlo pasa por que éste analice sus propias determinaciones (las que conforman su

¹¹ Parcial en tanto en cuanto otros aspectos constitutivos del habitus son de carácter sociocultural y biográfico, y por lo tanto no modificables por el campo.

¹² “Las lagunas estructurales de un sistema de posibles (...) no pueden ser colmadas recurriendo a la virtud mágica de una especie de tendencia del sistema a la autorrealización: la llamada que encierran solo la oyen quienes, debido a su posición en el campo, a su habitus y a la relación (con frecuencia de discordancia) entre ambos, son lo suficientemente libres respecto a las imposiciones inscritas en la estructura para estar en disposición de aprehender como asunto propio una virtualidad que, es un sentido, sólo existe para ellos.” (Bourdieu, 1992, p. 354).

habitus) para volverlas conscientes y así poder decidir libremente sobre ellas, pudiendo por lo tanto actuar sobre el espacio de posibilidades estratégicas. En otras palabras:

El campo de las tomas de posición posibles se presenta en el sentido de la inversión y de la colocación bajo la forma de una determinada estructura de probabilidades, de beneficios o de pérdidas probables, tanto en el plano material como en el plano simbólico. Pero esta estructura comporta siempre una parte de la indeterminación relacionada especialmente con el hecho de que, sobre todo en un campo tan poco institucionalizado, los agentes, por muy estrictas que sean las necesidades inscritas en su posición, disponen siempre de un margen objetivo de libertad (que pueden o no captar según sus disposiciones subjetivas) y que esas libertades se suman en el juego de billar de las interacciones estructuradas, reservando así un lugar, sobre todo en los períodos de crisis, para estrategias capaces de subvertir la distribución establecida de las posibilidades y de los beneficios aprovechando el margen de maniobra disponible (Bourdieu, 1992, p. 354).

2.1.4 Parámetros determinantes del grado constitutivo del campo.

Tras este repaso por los conceptos más fundamentales de la teoría vamos a intentar sistematizar una serie de indicadores tanto del grado constitutivo del campo como de su autonomía relativa. La mayoría de ellos han sido comentados de manera más superficial previamente así que el objetivo ahora es profundizar sobre ellos y disponerlos de tal forma que nos faciliten el análisis posterior.

En primer lugar aclaremos qué entendemos por autonomía y atendamos a los parámetros de su constante variabilidad.

La autonomía del campo de producción cultural es – en la práctica – el grado de libertad para regirse por un principio autónomo de que gozan globalmente sus actores y, por ende, el grado en que se sanciona las acciones heterónomas.

Ello implica que nunca todos los actores desde todas las posiciones constitutivas del campo gozan del mismo grado de autonomía. El grado de autonomía está directamente vinculado con los principios jerarquizantes autónomo y heterónomo; un alto grado global de autonomía generalmente responde a la existencia mayoritaria de un principio jerárquico autónomo. Sin embargo, siempre existe una lucha de fuerzas entre ambos y por lo tanto un porcentaje de las posiciones de un campo siempre se regirá por un principio heterónomo, consecuencia de un mayor grado de dominación del campo de poder.

Por otro lado la realidad actual – con un sistema político *democrático* y unas administraciones que actúan a su vez como redistribuidoras económicas y productoras culturales – altera significativamente la relación entre autonomía y dominación externa, entre el principio autónomo y el heterónomo. Un creador escénico puede encontrarse actualmente totalmente supeditado al campo de poder (pongamos que su creación está financiada enteramente por una subvención pública) y sin embargo conservar un alto grado de autonomía, es decir, que su acción creativa se rige mayoritariamente por lo que su habitus le impele a crear. Decimos *mayoritariamente* porque siempre habrá un cierto grado de coartación (interna y externa) bien por un cierto grado de autocensura bien porque, en el caso de España, vivimos en un estado cuya libertad de expresión está legalmente restringida por la vía penal¹³.

El estado de autonomía de un campo en un momento concreto depende por un lado de la evolución de su historia y, por otro, por la manera en que el conjunto de posiciones constitutivas del mismo se enfrenta al momento sociopolítico presente. Lo cual depende, a su vez, del capital simbólico global acumulado a través de la acción de las generaciones sucesivas (Bourdieu, 1992, p. 326). Pongamos un ejemplo comparativo. La manera en que la totalidad del campo de la gestión cultural estatal se ha enfrentado a la restricción de la libertad de expresión impuesta por el campo de poder en España probablemente dista mucho de las reacciones del campo de la gestión cultural que esta restricción

¹³ Nos referimos concretamente a la Ley Orgánica 4/2015, del 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana, a la modificación del día 31 de marzo de ese mismo año del código penal y a las sucesivas y posteriores modificaciones.

impuesta habría tenido en Gran Bretaña o en Francia, donde el capital simbólico acumulado globalmente es mayor al nuestro. Podemos aventurar que se debe a que mientras que en España el campo de la gestión cultural nace directamente del seno del poder, y por tanto estructuralmente supeditado a éste, en Gran Bretaña y Francia el campo de la gestión cultural surge desde sus inicios como una combinación de posiciones desde el ámbito privado y público, autónomas y heterónomas, además de contar con más años de constitución (Ministerio de Cultura, 1995).

Pensemos en ese sentido en el mediatizado caso de la compañía *Títeres Desde Abajo* que, a pesar de ser programados por el Ayuntamiento de Madrid, fueron denunciados por esa misma entidad - por enaltecimiento al terrorismo e incitación al odio - así como por la Fiscalía, en ambos casos por lo penal. Asimismo los gestores/as culturales encargados de la programación de las fiestas municipales en las que se enmarcaba la representación de *La bruja y Don Cristóbal* fueron destituidos por la administración municipal. Éste es un claro ejemplo en primer lugar del grado de subordinación del campo y de su limitado capital simbólico global (que les impide actuar colectivamente contra las actuaciones ilegítimas del campo de poder) y, en segundo lugar, de la politización de la cultura y el sistema judicial. Respecto de la autonomía y el capital simbólico creemos conveniente la siguiente cita aclaratoria:

En el nombre de este capital (simbólico) colectivo los productores culturales se sienten con el derecho o con la obligación de ignorar las demandas o las exigencias de los poderes temporales, incluso de combatirlas invocando en su contra sus principios y sus normas propias: cuando están inscritas en estado de potencialidad objetiva, o incluso de exigencia, en la razón específica del campo, las libertades y las audacias que serían insensatas o sencillamente impensables en otro estado del campo o en otro campo se convierten en normales, incluso banales (Bourdieu, 1992, p. 326).

En España la dirección política coyuntural ha condicionado absolutamente el campo cultural y ha orientado profundamente la actuación colectiva del campo

de la cultura; tanto el campo de producción cultural como el campo de la gestión cultural. Pensemos en la respuesta coordinada que tuvo por parte del campo cultural la subida del IVA cultural al 21% impuesta por el Ministro de Cultura José Ignacio Wert, y comparémosla con la demanda coordinada reciente por parte del campo de las salas de exhibición teatrales valencianas (a la que posteriormente se unieron otras muchas asociaciones y sindicatos de profesionales de la cultura de la Comunidad Valenciana) que, a pesar de no ver satisfechas sus necesidades por parte del campo de poder han esperado toda una legislatura (de un gobierno compuesto por *Compromís*, Unidas Podemos y PSPV) para decidirse a poner su capital simbólico colectivo al servicio de la lucha¹⁴. Evidentemente no son comparables, pero resulta interesante imaginar cuál hubiese sido la respuesta si la dirección política hubiese sido de opuesto color.

Retomando el análisis de los indicadores del grado de constitución de un campo, enumeraremos ahora los más importantes:

El primero de ellos se refiere al grado de codificación del derecho de entrada. El derecho de entrada delimita la legitimidad de un actor de formar parte de un campo. A mayor consolidación de un campo mayor restricción de entrada, que se puede materializar legal y jurídicamente en la obligatoriedad de un título académico, unas oposiciones o cualquier otro requerimiento en forma de capital institucionalizado. En ese sentido los campos culturales y artísticos¹⁵ tienen unos límites¹⁶ particularmente flexibles respecto de otros campos por lo que – actualmente – coexiste una frontera institucionalizada (la posesión de un título en gestión cultural, por ejemplo) con una frontera más laxa (experiencia previa,

¹⁴ Nos referimos a la carta colectiva, firmada por las salas de exhibición de Valencia, dirigida a la nueva administración autonómica y local publicada por diversos medios el 12 de junio de 2019. (Velasco Carmen (12 de junio de 2019). Catorce espacios de Valencia prueban la política cultural y piden «una apuesta clara con el sector privado de las artes escénicas». *Las Provincias*.

¹⁵ «Los campos literario o artístico se caracterizan por un grado de codificación muy débil. Una de sus propiedades más significativas es la extrema permeabilidad de sus fronteras, y la extrema diversidad de la definición de los puestos que ofrecen, y, al mismo tiempo, de los principios de legitimidad que en ellos se enfrentan» (Bourdieu, 1992, p. 336).

¹⁶ «Los límites de un campo se extienden tan lejos como alcanza el poder de sus efectos» (Bourdieu, 1992, p. 335).

contactos o cualquier otra coyuntura más informal). Una laxa frontera implica también una concurrencia más diversa de actores, es decir, una diversidad mayor de habitus dentro de un mismo campo. El caso del campo de la gestión cultural en España evidencia ambas cosas: la progresiva codificación del acceso (lógica teniendo en cuenta la tendencia de las sociedades pos-modernas a la especialización) siendo originalmente inexistente y progresivamente codificada mediante procesos académicos, y la diversidad de habitus concurrentes en el campo.

Como es lógico el grado de codificación de entrada influye notablemente en la consolidación tanto de la complicidad objetiva como de un habitus compartido e identificable. Cuanto menor es el precio de entrada menor *inversión* ha de realizar un actor para formar parte del campo. Esta *inversión* es sin embargo crucial para la puesta en valor de las leyes del juego, de la historia del campo, del capital simbólico, y, por tanto, para la existencia de una complicidad objetiva. Ello se traduce en que, por ejemplo, un actor que entra en el campo de la gestión cultural sin haber dedicado previamente un tiempo a la inversión requerida para su entrada (unos años de experiencia laboral o formativa, por ejemplo) no tiene la misma consciencia ni consideración del campo, de su historia y metodologías, ni del espacio de los posibles, que tiene un actor que ha dedicado unos años a adquirir el conocimiento necesario para su entrada al campo y como consecuencia de dicha inversión siente un mayor compromiso para con él, que se traduce en una complicidad objetiva con otros actores homólogos. Por ello cuando posteriormente hablemos de la búsqueda de una identidad colectiva de los gestores culturales en España durante la década de los ochenta nos estaremos refiriendo a una búsqueda de un habitus compartido (manifiesto en una formación específica y unos intereses comunes), que a su vez estimularía una complicidad objetiva.

Creemos acertado considerar que la dificultad de definición del universo de estudio a la hora de plantear una metodología cuantitativa – obstáculo compartido por todos los estudios sociológicos realizados sobre el campo de la gestión cultural, incluido el presente – está directamente relacionada con la

débil codificación del acceso al campo así como por la confluencia de habitus muy diversos.

El segundo indicador del grado constitutivo de un campo es el número de definiciones concurrentes del mismo que confluyen en un espacio-tiempo. A menor número de definiciones *legítimas* mayor definición de los límites del campo y por tanto mayor es el grado de constitución. Por ello la historia del campo de la gestión cultural evidencia la paulatina reducción de términos y definiciones para referirse a lo que mayoritariamente denominamos ahora *gestión cultural*, como consecuencia de la consolidación de los límites del campo¹⁷. Igualmente revelador es la existencia actual de un cierto grado de discrepancia al respecto, como veremos en el análisis.

El tercer indicador de la consolidación de un campo es la referencia a la propia historia del campo en los actos que se producen en él¹⁸. En el caso de la gestión cultural entendemos por *actos* desde la legislación en política cultural hasta la publicación de una nota de prensa pero muy especialmente la programación y producción como *actos* con un mayor grado de creatividad. Que los actos producidos en un campo contengan referencias implícitas o explícitas a su propia historia implica la existencia de una mayor complicidad objetiva entre sus actores y un habitus ajustado que permite a su poseedor decodificar y aprehender dichas referencias. Por ejemplo; que un gestor cultural realice una programación escénica que emula en formato o contenido un éxito programático anterior manifiesta una consciencia de la historia, pone en valor un aspecto de la misma, y contribuye así a la progresiva consolidación del campo. Asimismo solo otros actores con un habitus ajustado (y todo lo que ello implica) podrán entender el valor simbólico de dicha programación.

¹⁷ En ese sentido resulta muy esclarecedora la escisión entre gestores culturales y animadores socioculturales de finales de la década de los ochenta.

¹⁸ “Una de las propiedades mas fundamentales de los campos de producción cultural reside precisamente en el hecho de que los actos que en ellos se realizan y los productos que en ellos se producen contienen la referencia practica (a veces explicita) a la historia del campo” (Bourdieu, 1986, p. 216).

El cuarto indicador del grado constitutivo de un campo es la existencia o inexistencia de un *cuerpo de conservadores de vida*. Bourdieu se refiere con *conservadores de vida* a los actores cuyo objetivo es la recolección y análisis de los actos que constituyen la historia de un campo. En este grupo podemos encontrar un cuerpo heterogéneo de personas; cronistas, críticos, investigadores, archiveros, etc. En la medida en que un campo está suficientemente cimentado aparecerá a su alrededor este grupo de personas cuyo objetivo es el análisis y conservación de la historia del campo. Como mencionábamos en la introducción del presente trabajo hay una llamada a la investigación respecto de la gestión cultural que manifiesta una existencia esporádica o poco arraigada de *conservadores de vida*.

3. CONTEXTUALIZACIÓN

3.1 La gestión cultural: algunas cuestiones preliminares

Parece ineludible, al realizar un estudio sobre el campo de la gestión cultural, hacer mención a la controversia, permanentemente candente, sobre el concepto de cultura. Puesto que nuestra aportación se limitaría a aludir a las definiciones dadas por unos y otros autores hasta poder señalar aquella a la que nos suscribimos, al menos en el contexto del presente trabajo, vamos a obviar las alusiones iniciales para explicitar que: dado que nuestro objeto de estudio son los gestores/as culturales de la Comunidad Valenciana al hablar de cultura nos referimos a todas aquellas disciplinas artísticas o ámbitos de lo cultural gestionados por dichos profesionales. Según todos los estudios realizados dichas áreas o disciplinas son: artes plásticas, artes escénicas, audiovisual, música e industria fonográfica, sector editorial, cultural tradicional y folclore, turismo cultural, patrimonio cultural, museos, bibliotecas y mediación intercultural. Así queda reflejado en los estudios sociológicos realizados hasta el momento y a esta relación de ámbitos de la cultura nos hemos suscrito para el diseño de nuestra encuesta, que analizaremos más adelante.

En todo caso creemos conveniente hacer alusión a la pragmática definición recogida por P. Rausell (1999, p. 78):

El análisis cultural debe ser visto como el estudio de las formas simbólicas, esto es acciones con significado, objetos y expresiones de distintos tipos, en relación con los contextos históricos específicos y socialmente estructurados dentro de los cuales y por medio de los cuales, estas forma simbólicas son producidas, transmitidas y recibidas. Si bien para Thompson el concepto incorpora su mayor valor añadido por su esencia estructurada, para el lenguaje económico la importancia de esta definición reside en la incidencia en los aspectos de producción, transmisión y recepción que en un paralelismo más útil a nuestros propósitos podríamos traducir como producción, distribución y consumo, términos más caros al análisis económico. Las formas simbólicas son, por tanto, los productos y el análisis cultural el estudio de como estos bienes se producen, distribuye y consumen.

Si bien nuestra disciplina dista de la económica, el paralelismo realizado por el autor nos resulta útil en tanto en cuanto define las tres fases en las cuales interviene - o puede intervenir - un gestor cultural.

Asimismo, nos vemos en la obligación de señalar la controversia respecto del término *gestor cultural*. Si bien según los datos recogidos en nuestra encuesta el término parece haberse consolidado relativamente entre los profesionales, al atender a la información adquirida mediante las entrevistas, el "consenso" parece reflejar más bien una resignación general ("hay cosas más importantes por las que pelear") que un acuerdo real respecto del mismo.

También cabe mencionar que, por un lado, hay mayor consenso al respecto entre los gestores de titularidad pública que privada. Suponemos que esta circunstancia se da porque el término, como veremos, viene condicionado históricamente por las administraciones públicas. Por otro lado señalar que se observa un mayor consenso entre las generaciones jóvenes, probablemente como resultado de la normalización de las formaciones universitarias de segundo ciclo. Ahondaremos en la evolución de su definición deontológica y el consenso respecto de la misma a medida que veamos su evolución histórica.

Otra controversia histórica que, aunque diluida, continúa presente entre los actores culturales, es la relacionada con el concepto de *Industrias Culturales*. El origen de este debate se encuentra en lo que Bourdieu (1992) denomina *las dos lógicas económicas*. Este concepto hace referencia a la lucha por el capital simbólico y la posibilidad de imponer la definición legítima de *artista*¹⁹, que gira entorno a los ejes de autonomía y heteronomía que, como hemos visto, tiene que ver con la dependencia de poderes externos – políticos y económicos principalmente – y la repercusión que tienen sobre la producción artística. Nos hemos encontrado con que dicha dicotomía, entre *legítimo e ilegítimo*, sigue presente de manera más o menos inconsciente en el discurso de algunos actores culturales. Veremos cómo esta concepción es en sí misma definitoria para el análisis del *hábitus*.

Volviendo al concepto del que partíamos - *industrias culturales* - todavía resulta inapropiado para designar determinadas producciones culturales o artísticas, en particular cuando se utiliza en el contexto de las artes escénicas. Parece que, en algunos ámbitos, continúa resultando controvertido auto-simbolizarse como parte de una *industria cultural*. Entendemos que se debe a la concepción social del término *industria* puesto que implica sometimiento al sistema capitalista de producción. Veremos en el análisis específico cómo esta controversia subyace al discurso en determinados momentos.

3.2 Evolución histórica de la gestión cultural en España

En primer lugar, y antes de sumergirnos en la evolución histórica posterior a la Transición Democrática, momento en que aparece, oficialmente, la figura del gestor cultural en España, nos gustaría aludir a algunas realidades que nos parece pertinente comentar.

¹⁹ En el texto original el autor utiliza la palabra *escritor* pero el concepto es aplicable a cualquier campo, motivo por el cual hemos optado por la palabra *artista*.

Por un lado, aunque pueda parecer una evidencia, creemos que cabe mencionar que la gestión cultural, como práctica, es muy anterior a su concepción como profesión, más aún si nos referimos a su aparición como tal en España. Podemos analizar la práctica de gestión cultural a lo largo de varios siglos de historia, en sus múltiples vertientes y disciplinas artísticas²⁰; así como podemos estudiar la evolución de la práctica en su complejidad y dinámicas, al tiempo que las sociedades evolucionaban política, social y económicamente. Ello implica que, cuando aparece oficialmente como profesión – es decir, como resultado de su aparición en términos legales y académicos²¹ – ya existían múltiples profesiones cuya función era, en términos prácticos, gestión de la cultura en una o varias vertientes de la misma. Es así como el concepto *gestión cultural* se convierte en un término *paraguas*, bajo el cual se incluyen profesiones con muchas más décadas de historia como productor, marchante, editor o distribuidor, por mencionar algunas. Resulta comprensible que muchos profesionales, particularmente en el ámbito privado, se identifiquen con la nomenclatura específica de sus funciones antes que con un término posterior, que define un universo profesional mucho más genérico. Creemos que en ello radica, en parte, la dificultad de definir el universo de estudio a la hora de realizar, como hemos observado en estudios previos, y como ha sido nuestro caso, una investigación del campo de la gestión cultural.

Por otro lado queremos aludir a la práctica, habitual en las artes escénicas, de funcionar a modo de compañía independiente y auto-gestionada en prácticamente todos los sentidos. Esta realidad, cuya pista podemos seguir con mayor o menor facilidad a lo largo de la edad media y moderna, continúa presente en la actualidad. El fenómeno *artista-gestor* es, a día de hoy, una realidad muy extendida en la Comunidad Valenciana. Ello tiene importantes implicaciones para el trabajo que tenemos entre manos puesto que estos artistas-gestores no son, *formalmente*, parte del campo de la gestión cultural.

²⁰ En este sentido resulta muy interesante el recorrido realizado por P. Rausell (1999) respecto de los marchantes de arte en *Políticas y sectores culturales en la Comunidad Valenciana*.

²¹ Es decir, tras la Segunda Guerra Mundial, y con mayor fuerza a partir de mitad de la década de los cincuenta y década de los sesenta en Europa, y a partir de la Transición Democrática en España.

No son, en la mayoría de casos, gestores culturales por formación ni por ocupación profesional principal, por lo que, a pesar de formar parte del universo del campo, son verdaderamente difíciles de identificar – más aún de convencer – para formar parte de una encuesta. Además implica que, o bien no hay un grado de consolidación del campo de la gestión cultural suficiente para abastecer las necesidades reales de la producción cultural, o bien el campo profesional de las artes escénicas actual en la Comunidad Valenciana no goza de la infraestructura y la estabilidad económica como para que las compañías puedan contar con un gestor cultural profesional. Dado que conocemos de primera mano la realidad del sector de las artes escénicas sabemos que el descrito es, efectivamente, el caso de un porcentaje muy alto del sector. Quedaría por dilucidar qué sucede entonces respecto de la consolidación del campo de la gestión cultural en la Comunidad Valenciana.

Finalmente cabe hacer mención a la fuerte tradición asociativa en España, y en particular en la Comunidad Valenciana, que a día de hoy cuenta, oficialmente, con 774 asociaciones, de las cuales 212 se autodenominan culturales²². Además cabría considerar el fenómeno, aún vigente en muchas localidades adyacentes y barrios de Valencia, de las Asambleas de Vecinos y CSOAS²³, no registradas oficialmente, pero culturalmente activas. Un número significativo de las mismas, tanto asociaciones jurídicamente constituidas como otros formatos de organización colectiva, generan no sólo programación cultural puntual sino continuada, con programación de artes escénicas, música, performance, poesía, etc. Creemos conveniente nombrarlas y poner en valor el hecho de que también constituyen una realidad dentro del universo de la gestión cultural, a pesar de que queden fuera de los límites establecidos por el presente trabajo.

Dicho esto, pasemos a revisar la evolución de la gestión cultural en España. El debate en torno a la gestión cultural aparece en Europa alrededor de la década de los años cincuenta del siglo XX, como consecuencia de la inclusión del

²² Datos oficiales del *Intitut Valencià de la Joventut* (IVC)
<http://www.ivaj.gva.es/es/directorio-de-entidades-y-asociaciones>

²³ Centro Social Ocupado Anarquista.

derecho a la cultura²⁴ en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948. Según datos del Ministerio de Cultura recogidos en el estudio realizado en 1993 y publicado en 1995, *Perfil y Formación de Gestores Culturales*, en la década de los años sesenta ya se impartía formación específica en gestión cultural, tanto no formal como universitaria de primer y segundo ciclo, en Francia, Bélgica y Gran Bretaña. Cabe mencionar que, en aquel momento, la mayoría de dicha formación era impartida por instituciones privadas, lo cual comenzó a cambiar tras la ampliación de la definición del derecho a la cultura realizada en 1970 por Rene Maheu, Director General de la UNESCO de 1961 a 1974, que a lo previamente declarado añadió:

Por consiguiente, es de entender que las autoridades responsables de dichas comunidades tienen el deber, en la medida en que sus recursos les permitan, de proveer al ciudadano con las herramientas para dicha participación (Citado por Rausell, 1999, p. 44).

Así, con esta declaración, se puso el punto de mira sobre las administraciones públicas, impulsando tanto la formación pública como nuevos y más amplios paquetes de políticas culturales.

La gestión cultural, tal como la concebimos actualmente, nace en España a partir de la Transición Democrática. Así, el derecho a la cultura en España, reflejo de la declaración realizada por la UNESCO en 1970, quedó recogido en el artículo 44 de la Constitución de 1978, y el reparto de las competencias culturales en los artículos 147, 148 y 149. El primer Ministerio de Cultura se creó en 1978 y las primeras Concejalías de Cultura en 1979.

En aquel momento en que se sumaba una creciente demanda social, anhelante de una intervención política que los acercase a las realidades europeas, a una inexistente infraestructura pública, tanto administrativa como propiamente cultural, se optó por una descentralización territorial de las competencias culturales hacía las recién creadas Comunidades Autónomas.

²⁴ El derecho a la cultura, recogido en el artículo 27 de la Declaración de los Derechos del Hombre, estipula que "todo el mundo tiene el derecho a participar libremente en la vida cultural de la comunidad, a disfrutar de las artes y a compartir los avances tecnológicos y sus beneficios".

Hacia el final de la década de los setenta y principios de la década de los ochenta, se produjo una primera inversión destinada principalmente a infraestructuras que se dio desde los gobiernos autonómicos hacia las diputaciones y administraciones locales. Al mismo tiempo se generaron las primeras políticas culturales – con el recién acuñado concepto de democratización cultural en el punto de mira – en gran medida orientadas hacia la recuperación y puesta en valor de las diversas identidades regionales. Éstas se llevaron a cabo con una cierta instrumentalización política de la cultura (Hernández, Albert, Gómez Nicolau, Requena, 2013), lo cual establecería un precedente para lo que sería – y es – la idiosincrasia de la política cultural en España. Dichas políticas fueron, como queda patente en el estudio realizado por el Ministerio de Cultura en 1992, resultado más bien de la intuición que de un plan estratégico nacional.

Fue la necesidad de equipos humanos capacitados para poner en práctica dichas políticas, así como para gerenciar los equipamientos culturales, lo que originó un sector laboral hasta el momento inexistente, con “modelos de organización altamente voluntaristas” (Rausell, 1999), que posteriormente sería catalogado como gestión cultural²⁵.

Sin embargo, no se definió un marco legal específico²⁶, ni hubo una creación jurídica de la figura del gestor cultural homogénea en todo el territorio nacional sino que fue un proceso que se llevó a cabo paulatina y principalmente desde el ámbito de lo municipal. En la mayoría de casos los puestos de trabajo ofertados, sin nomenclatura ni funciones homogéneas, se cubrieron con profesionales del ámbito educativo y asociativo (Ministerio de Cultura, 1995). Esta circunstancia, además de la idiosincrasia propia de la profesión, supone

²⁵ Concepto que surge como adaptación del ya establecido en otros países, particularmente de habla anglosajona; *arts administrator*. Bonet, Lluís. (23 de enero de 2011). Identidad y evolución de la profesión del gestor cultural. [Entrada de un blog] Lluisonet.blogspot. Recuperado de <http://lluisonet.blogspot.com/search/label/Gesti%C3%B3n%20cultural>.

²⁶ Los gestores culturales no hemos contado con párrafo propio en el libro de profesiones hasta 2006. La Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales consiguió obtener un epígrafe específico en la Clasificación Ocupacional en 2011.

que, ya desde sus inicios, la figura del gestor cultural fue heterogénea y desigual.

Con la progresiva proliferación de puestos laborales relacionados con la gestión de la cultura surgió una demanda por parte de los profesionales, mayoritariamente de titularidad pública, de formación específica para el desarrollo de sus funciones. Esta demanda llevó al Área de Cultura, Participación Ciudadana y Juventud de Barcelona a organizar las primeras jornadas sobre Animación Cultural en 1981. El año siguiente la Diputación de Madrid organizó el primer Congreso de Animación Sociocultural. Ambas experiencias evidenciaron la diversidad de funciones, metodologías y alcance de los puestos laborales que se estaban generando en torno a la gestión cultural. También en ese momento, entre 1980 y 1986, surgieron las primeras ofertas de formación de ciclos formativos de Animación Sociocultural y Técnico de Animación Sociocultural. La nomenclatura, como hemos visto, no es baladí.

Las siguientes experiencias significativas fueron la Escuela de Verano *Interacció 84*, experiencia que se repetiría en años posteriores, organizada conjuntamente por la Diputación de Barcelona y el Ministerio de Cultura, y los seminarios sobre formación de trabajadores culturales organizados en 1985 por el Ministerio de Cultura. Éstas demostraron, por un lado, que el marco educativo establecido hasta el momento era insuficiente para satisfacer las necesidades formativas de los agentes culturales, motivo por el cual comenzarían a materializarse pocos años después las primeras formaciones universitarias específicas. Y, por otro lado, evidenciaron que urgía establecer una clasificación laboral de los agentes culturales en relación a los objetivos y funciones de sus puestos de trabajo. De ello se desprende, no sin discrepancias, la diferenciación entre animadores socioculturales y gestores culturales (Ministerio de Cultura, 1995).

La entrada de España en la Unión Europea en 1986 supuso un impulso tanto para la homogeneización – al menos en términos legales – de los gestores culturales, como para el intercambio de ideas y metodologías, y el acercamiento a ciertos estándares europeos. En ese mismo año, 1986, la Diputación de

Barcelona creó el *Centre d' Estudis i Recursos Culturals* (CERC), cuyo objetivo principal en ese momento fue ofrecer formación específica para gestores culturales. Esta iniciativa, pionera en el Estado Español, impulsó múltiples centros similares en el resto del estado, entre ellos el *Servei d'Assesorament i Recursos Culturals* (SARC) de la Comunidad Valenciana.

Poco después, en 1989, nació en Cataluña el primer Máster de Gestión Cultural fruto de la colaboración entre el CERC y la Universidad de Barcelona, al que siguieron otras formaciones universitarias de segundo ciclo en Madrid, Valencia, Oviedo, Valladolid y Cádiz. Más recientemente han sido creados los primeros Grados en Gestión Cultural, siendo el de la Universidad de Nebrija, Madrid, el primero de ellos en ofrecerse, en 2008, seguido del ofrecido por la Universidad de Huelva en 2013 y el de la Universidad de Córdoba en 2014.

La búsqueda de una identidad colectiva y la necesidad de establecer vínculos entre profesionales que mejorasen el desarrollo de su trabajo llevó, a partir de 1990, a la constitución de múltiples asociaciones de gestores culturales a lo largo y ancho del estado. La primera en constituirse fue la Asociación de Profesionales de la Cultura de Navarra en 1990, seguida de la *Associació de Gestors y Gestores del País Valencià* en 1992 y de la *Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya* en 1993. Las últimas comunidades en contar con una asociación de gestores han sido Galicia en 2008 y Canarias en 2011, aunque algunas CCAA aún carecen de ella. Asimismo el propio movimiento asociativo llevó a la creación de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales en 1999.

La continuada labor de instituciones de diversa índole – gubernamentales, asociaciones, universidades – así como la inclusión de la gestión cultural en la Clasificación Nacional de Profesiones en 2011, gracias a la labor de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales, ha supuesto una progresiva consolidación del campo de la gestión cultural. En este momento nos encontramos con un grado de profesionalización considerable, así como con una progresiva mejora de su situación en términos legales y jurídicos. Si

analizamos detenidamente los estudios realizados se evidencia una lenta pero progresiva consolidación de una nomenclatura común, así como de unas técnicas y funciones comunes. Con el estudio que tenemos entre manos esperamos, entre otras cosas, poder diagnosticar la evolución de dichos aspectos desde 2009 hasta la actualidad en la Comunidad Valenciana.

3.3 La gestión cultural en la Comunidad Valenciana.

3.3.1 La gestión cultural de las artes escénicas en la Comunidad Valenciana.

En el siguiente apartado realizaremos una revisión de la evolución de la gestión cultural en la Comunidad Valenciana dirigiendo nuestra atención al campo de las artes escénicas, que es el que nos atañe.

A grandes rasgos el campo de la gestión cultural en la Comunidad Valenciana ha evolucionado paralelamente a la del resto del estado, y en algunos aspectos de manera más similar a la encabezada por Cataluña, siendo en ciertas iniciativas punta de lanza para otras comunidades autónomas. Ejemplos de ello son la creación del SARC, segunda institución de sus características tras la creación del CERC, o el *Circuit de Teatre Valencià*, cuya aparición propició la aparición de gestores culturales dedicados a la programación municipal continuada, hasta el momento prácticamente inexistentes.

Sin embargo múltiples factores – un conflicto identitario omnipresente, unas políticas culturales cambiantes y *ocurrenciales*, unas industrias culturales maltratadas sistemáticamente – han llevado a la Comunidad Valenciana a una muy desequilibrada consolidación de los profesionales de la gestión cultural públicos y privados. Queremos decir con ello que, a pesar de que el campo de la gestión cultural ha vivido colectivamente una progresiva y continua consolidación de sus gestores, cuya formación específica no ha dejado de aumentar, la evolución de sus agentes privados ha sido infinitamente más inestable que la de los gestores públicos. Ello se debe a la inestabilidad del

sector, cuya precariedad ha devenido estructural como consecuencia de las políticas culturales públicas, principalmente. Como veremos las consecuencias de ello siguen muy presentes en la actualidad.

A continuación realizaremos una breve revisión por las principales iniciativas y organismos que han influido especialmente en la evolución del campo de la gestión cultural en la Comunidad Valenciana, en particular de la gestión cultural de las artes escénicas.

Tras la aprobación del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana el 1 de julio de 1982 surgieron los primeros debates y grupos de trabajo para la definición de las estructuras específicas que habían de ponerse en pie para la gestión de la cultura. Así en 1985 se crea, por el decreto 4/1985 y 5/1985, la Filmoteca Valenciana²⁷ y la Biblioteca Valenciana, respectivamente. El año posterior, 1986, se crea el *Institut Valencià d'Arts Escèniques, Cinematografia i Música* (IVAECM) y el Instituto Valenciano de Arte Moderno, ambos entes mediante la ley orgánica 9/1986.

En 1985 se consolida la idea del *Centre Dramàtic de la Generalitat Valenciana*, que abrirá sus puertas en 1988 en el céntrico edificio sede del antiguo cine Rialto, donde también se ubica la Filmoteca. Esta institución, con carácter de centro de producción dramática centralizada, contó con Antonio Díaz Zamora como primer director artístico pero fue sustituido tras cierta controversia respecto de su gestión por Antoni Todera en 1989. Asimismo, las crecientes discrepancias entre el *Centre Dramàtic* y el *Servei de Teatre de la Conselleria*, resultado de una división ineficaz de competencias, culminó con su cierre y sustitución por el ente *Teatres de la Generalitat* en 1993.

En 1985 la Diputación de Valencia crea el centro teatral Teatre Escalante, con una clara vocación pedagógica y un público objetivo infantil y juvenil, que se consideró un proyecto pionero en España. Durante 31 años se situó en la C/Landerer, en el edificio perteneciente al Patronato de la Juventud Obrera,

²⁷ Integrada en el Servicio de Música, Teatro y Cinematografía, asimismo parte de la Dirección Integral de Cultural, de la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia.

hasta que hubo de abandonarlo en 2017 por problemas encontrados en la estructura de la edificación a finales del año anterior. Actualmente la sede de sus oficinas se encuentran en el edificio del Teatro Principal y su programación repartida por diversas salas teatrales de la ciudad.

En 1988 nace el *Circuit Teatral Valencià* con el objetivo de descentralizar la exhibición teatral y generar puestos laborales fijos de técnicos culturales/programadores en los municipios cuya existencia estuviese al margen de vaivenes políticos²⁸. Esta iniciativa, pionera en España, influyó notablemente en la creación de puestos laborales y profesionalización de los gestores/as municipales, posibilitó una programación cultural local continua, y mayor estabilidad para las compañías valencianas. Posiblemente sea el proyecto que mayor impacto tuvo sobre la realidad de los gestores/as culturales de las artes escénicas en la Comunidad Valenciana. Su trayectoria fue truncada en 2010 por Inmaculada Gil Lázaro, entonces directora de Teatres de la Generalitat – Culturarts por el cambio en su gestión, que pasó de ser directa y cogestionada entre entidades a un sistema de subvenciones.

En esta misma época surgen los primeros festivales públicos impulsados desde la Generalitat Valenciana. Por orden cronológico el primero en crearse, en 1985, fue *Sagunt a Escena* cuya sede continúa siendo el Teatro Romano de Sagunto, y que este año celebra su trigésimo sexta edición. Seguidamente se creó el *Festival Dansa Valencia*, cuya primera edición se celebró en 1988, y cuya finalidad era visibilizar la creación contemporánea valenciana y nacional. Este festival con más de quince años de historia fue variando en formato y objetivos hasta su eliminación en 2005 y ha sido recientemente recuperado por el Instituto Valenciano de Cultura.

²⁸ "Ara venen les eleccions i ve un que no recolça en absolut la cultura, pues que no s'en vaja a fer punyetes. Aquella idea del circuit... "hi haurà un programador obligat que no ha de ser un polític, (...) que és un compromís entre els ajuntaments i Conselleria" de manera que si canvia el polític, d'un costat o de l'altre, que no s'ho carregue perquè és una xarxa que funciona, que està feta." Cita del entrevistado E.5, Vid Anexo 8.

Mencionar, aún brevemente, la creación del festival Valencia Escena Oberta (VEO) por parte del ayuntamiento de Valencia en el año 2003. Éste se caracterizó por programación de teatro de calle y en espacios no convencionales principalmente. Fue eliminado por el consistorio en 2011.

Finalmente cabe destacar la creación de la *Mostra de Teatre d'Alcoi* en 1990, resultado de la colaboración entre el municipio y la Generalitat, y encuentro anual de los gestores culturales de la Comunidad Valenciana así como de profesionales del resto del estado. Tanto los festivales mencionados como la Mostra de Teatre d'Alcoi constituyen experiencias que fomentaron la profesionalización y encuentro asiduo entre gestores, y asentaron estructuras para la visibilización y fortalecimiento de los sectores creativos de las artes escénicas.

Por otro lado en 1989 se crea el ya mencionado SARC, perteneciente a la Diputación de Valencia, con el objetivo de "satisfacer las necesidades de los municipios de la provincia de Valencia y abastecer sus programaciones de la mayor cantidad de oferta posible" (Hernández, Albert, Gómez Nicolau, Requena, 2013). Sin embargo en la práctica cumplió otras muchas funciones, entre las más destacables la de ofrecer múltiples formaciones específicas para gestores culturales e impulsar, en colaboración con la Universidad de Valencia y la Universidad Politécnica de Valencia, el Máster de Gestión Cultural inaugurado en 1992.

Otro factor influyente para la consolidación de la profesión y para la generación de una identidad colectiva, particularmente en el caso de los gestores públicos, fue la constitución de la *Associació de Gestors i Gestores Culturals del País Valencià* en 1992. Entre sus objetivos encontramos:

Reivindicar la figura de los profesionales del ámbito cultural como trabajadores y trabajadoras específicos, mediante la inclusión de sus puestos de trabajo en las plantillas de la administración pública, en las empresas nacidas de la iniciativa privada o en entidades y asociaciones del sector cultural. Así como, fomentar la cultura en

todos sus ámbitos contribuyendo a promover la creación, la difusión y la participación ciudadana en la vida cultural como estrategia de desarrollo social, económico y cultural, poniendo especial atención al uso de la lengua y la cultura autóctona (Associació de Gestors i Gestores Culturals del País Valencià, 2019).

La asociación, que forma parte de Federación Estatal de Gestores Culturales (FEAGC), ha llevado a cabo múltiples iniciativas dirigidas tanto a la formación de profesionales como a la reflexión académica respecto del campo de la gestión cultural.

Aparecen también algunas iniciativas desde el sector privado de las artes escénicas que impulsan la organización colectiva de profesionales de la cultura. Dichas iniciativas se constituyen jurídicamente como asociaciones, prácticamente todas con vocación sindical. Las primeras en crearse fueron la Asociación de Profesionales de la Danza de la Comunidad Valenciana (APDCV) y la Associació d'Actors del País Valencià (AAPV) en 1987 y 1989, respectivamente. Hemos considerado importante mencionarlas a pesar de no ser propiamente gestores culturales por la realidad mencionada artista-gestor. También en 1989 se constituyó la Associació d'Empreses d'Arts Escèniques del País Valencià o Asociación Valenciana de Empresas de Teatro y Circo (AVETID), que incluye tanto salas de exhibición como productoras teatrales y circenses. Algo más tarde se crearon la Associació de Professionals de Circ de la Comunitat Valenciana (APCCV), la Associació de Distribuïdors Valencians d'Arts Escèniques i de Música (ADVAEM), la Federació d'Espais Teatral Independents (FETI) i la Associació de Creadores i Creadors d'Arts Escèniques Contemporànies (Comitè Escèniques). Posteriormente, en el año 2015, se constituyó la Plataforma de Iniciativas Culturales Urbanas de Valencia, en la que confluyen doce festivales urbanos de diversas disciplinas. Todas ellas evidencian el considerable grado de organización colectiva de los agentes de la cultura, en particular del arte escénico, de la Comunidad Valenciana.

3.3.2 Agentes actuales del campo de la gestión cultural en Valencia.

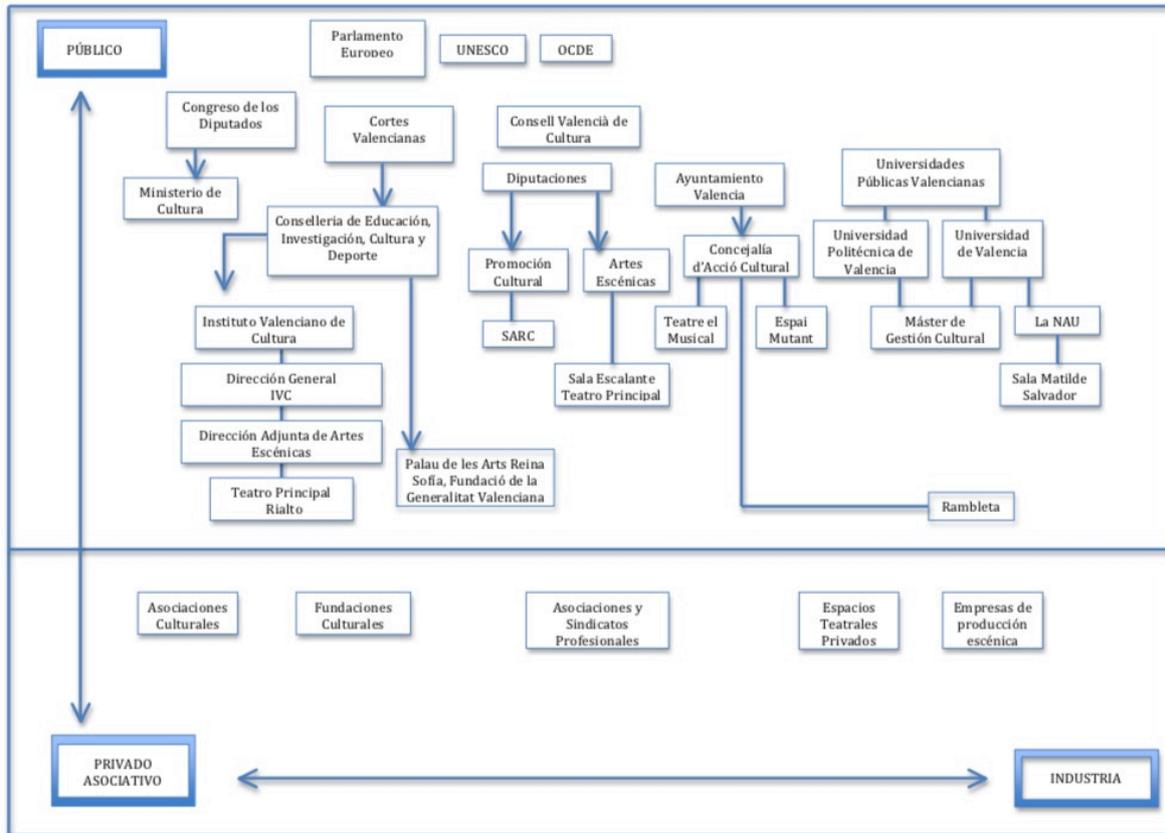


Ilustración 1: Mapa de actores de la gestión cultural de las artes escénicas en la Comunidad Valenciana. Fuente: elaboración propia.

Tras el breve recorrido realizado por los entes e iniciativas responsables de los avances del campo de la gestión cultural consideramos oportuno establecer una foto fija de los entes que actualmente forman parte del campo de la gestión cultural de las artes escénicas de la ciudad de Valencia, tanto de titularidad pública, privada y del tercer sector, como los de fórmulas mixtas. Con ello aspiramos a cumplir diversos objetivos. Por un lado facilitar un mayor comprensión del entramado de administraciones y organismos que confluyen para la gestión de las artes escénicas en Valencia que, por ser capital de la comunidad autónoma, presenta un grado particular de complejidad. Y por otro lado establecer las bases de lo que serán las estructuras que sustentan las dinámicas relacionales entre gestores culturales. Sería muy complicado analizar la relación entre el campo de la gestión cultural y el campo político sin tomar

conciencia de la cantidad de organismos públicos con competencias culturales que coexisten en Valencia.

Como se puede apreciar hemos construido este mapa en torno a cuatro axiomas; titularidad pública y titularidad privada y, para el tercio de organizaciones privadas, hemos recurrido al binomio sector asociativo - industria. Hemos utilizado estos conceptos por su estandarización pero nos gustaría señalar que hablar de industria en lo que al sector de las artes escénicas se refiere en Valencia roza sutilmente el eufemismo.

Respecto de los organismos de titularidad pública:

Hemos incluido el Parlamento Europeo, otros organismos supranacionales (OCDE, UNESCO) y el Congreso de Diputados estatal porque, a pesar de que las competencias en materia cultural corresponden exclusivamente a las Comunidades Autónomas, inevitablemente tanto la dirección política de estos entes como las políticas culturales marcadas por éstos afectan a la orientación de las políticas culturales marcadas en el ámbito administrativo autonómico y a su vez provincial y local. En algunos casos por coincidir con los preceptos en materia cultural establecidos *desde arriba* y en otros por oposición a los mismos.

En el caso de la Comunidad Valenciana el gobierno de la Generalitat es el que sienta las bases de la política cultural que habrá de llevarse a cabo en términos generales por las administraciones jerárquicamente supeditadas a ella. En el caso de esta novena y última legislatura (2015-2019) la línea en materia de política cultural se concretó en el Plan Estratégico Cultural: *Fes Cultura* (2016-2020) que marcaba la dirección a seguir basándose en los siguientes ejes; industrialización y consolidación de los sectores culturales y creativos, territorialidad, cooperación interinstitucional, internacionalización y democratización y acceso a la cultura. Para su creación se contó con la colaboración del departamento de Economía Aplicada a la Cultura de la Universidad de Valencia así como con las propuestas realizadas por el Consell

Valencià de Cultura y por algunas entidades asociativas de los actores culturales de diversas disciplinas como el ya inexistente *Observatori Valencià de les Arts Escèniques*, la Mesa Sectorial del Audiovisual Valencià - cuyas últimas actividades se remontan a 2017 - o la *Federació de Societats Musicals de la Comunitat Valenciana*. En su presentación, respecto de la herencia recibida en lo que a política cultural se refiere, explicitaban lo siguiente:

Fes Cultura contrasta amb el model heretat d'una política cultural basada en el clientelisme on no existia un pla concret per al sector, acompanyat d'unes retallades que han fet retrocedir una dècada el pressupost en cultura i que ens ha situat per davall de la mitjana espanyola en la majoria d'indicadors. Davant d'això presentem Fes Cultura com a eina marc per una nova política cultural (Consell Valencià de Cultura, 2019).

Como se puede observar en el organigrama hemos decidido no vincular jerárquicamente al *Consell Valencia de Cultura* a la Generalitat por tratarse de un organismo con un alto grado de autonomía. La creación de este organismo se aprobó en 1985, mediante el artículo previsto para ello en el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. Sus miembros son propuestos por el presidente de la Generalitat, normalmente entre personalidades destacadas de la cultura, y posteriormente sometidos a votación. Para su nombramiento las personas propuestas han de obtener el beneplácito de, al menos, dos tercios de las Cortes Valencianas. La principal función de este órgano consultivo es, como se indica en su página web: "vetlar per la defensa i la promoció dels valors lingüístics i culturals propis de la Comunitat" (Consell Valencia de Cultura, 2019). Se trata de un organismo sin competencias legislativas cuya capacidad de influencia en política cultural ha fluctuado mucho en relación a la dirección de los órganos de gobierno.

En el caso de las artes escénicas la Generalitat aplica de manera directa sus medidas en política cultural a través del Institut Valencià de la Cultura – en adelante IVC – organismo que centraliza la gestión de las artes escénicas, música, cinematografía y conservación y restauración de bienes culturales. Esta nomenclatura sustituyó a *Culturarts Generalitat* en 2016 pero se rige por

Decreto 5/2013 por el que se aprobó la organización y funcionamiento del anterior. Concretamente las medidas en materia de artes escénicas se materializan a través de la Dirección Adjunta de Artes Escénicas, que en este momento gestiona, en la ciudad de Valencia, el teatro Rialto y el Principal. Los programas en funcionamiento desde la entrada del presente director son: producción propia, residencia de traducción teatral, el laboratorio de dramaturgia *Ínsula Dramataria Josep Lluís Sirera*, el programa *clubs de lectura*, la iniciativa *Habitem el Rialto*, el Torneo de Dramaturgia y el programa de *abono cultural*. De ellos únicamente este último se enmarca en el plan estratégico *Fes Cultura* mientras que el resto se desprenden directamente de la Dirección Adjunta de Artes Escénicas. Resulta significativo en tanto en cuanto pone de manifiesto la autonomía relativa del IVC en materia de política cultural.

Respecto de los espacios gestionados; el Rialto se consolida como espacio de producción propia bajo la marca *Teatre del Poble Valencià* y como sede de la iniciativa *Habitem el Rialto* cuyo objetivo es la implicación de la ciudadanía, particularmente estudiantes tanto de educación obligatoria y bachiller como de las artes escénicas, en los procesos de creación. El teatro Principal, cuya propiedad ostenta la Diputación de Valencia, se erige también como espacio de exhibición de producciones propias de mayor envergadura así como de producciones nacionales e internacionales.

Desde 2016 hasta el momento presente se han realizado 20 producciones propias, 15 teatrales y 5 de danza. Sin embargo llama la atención la inexistencia de coproducciones. Parece evidente que se está llevando a cabo una serie de acciones indemnizatorias que – si bien tal vez fuesen necesarias – no parecen ir dirigidas a la consolidación socioeconómica del entramado profesional. Por otro lado, a pesar de los protocolos de transparencia puestos en marcha a lo largo de la legislatura anterior para el conjunto de los órganos de gobierno resulta francamente difícil encontrar una explicitación (coherente con los presupuestos y con el plan general consensuado) de los objetivos a conseguir mediante los diversos programas implementados.

Desde el Instituto Valenciano de Cultura se gestiona también, desde 2016, el Circuit Cultural Valencià, heredero del extinto Circuit Teatral Valencià. Actualmente esta iniciativa cuenta con 81 ayuntamientos y 2 universidades asociadas en toda la Comunidad Valenciana. A diferencia del anterior este proyecto incluye también otras disciplinas como música y audiovisuales.

La Generalitat también gestiona el *Palau Reina Sofía*, a través de la Fundación pública expresamente creada *Palau de les Arts Reina Sofía, Fundació de la Generalitat Valenciana*. Es por ello que la ópera está excluida de las materias gestionadas por el IVC. Su funcionamiento en todos los sentidos queda regido por ésta de manera independiente.

Asimismo la Generalitat también lleva a cabo una serie de transferencias directas de capital. Respecto de las mismas para el año 2019: la Generalitat destinó 90.000 euros al presupuesto de la *Mostra de Teatre d'Alcoi*, 35.000 euros a la Federació de *Teatre Amateur* de la Comunidad Valenciana y 3.200.00 euros en concepto de subvenciones a las artes escénicas y ayuda a la programación cultural de los municipios adscritos al Circuito Cultural. La gestión de las ayudas y subvenciones a las artes escénicas se realiza a través del IVC. Para el presente año las modalidades han sido; creación literatura escénica, creación literaria y formación, investigación y edición, producción, ayuda a producción para proyectos emergentes, ayudas a gira y programación en salas de exhibición. El total presupuestado ha sido de 3.200.000 euros, de los cuales 500.000 son destinados a proyectos de danza y los 2.700.000 restantes a teatro y circo. Éstas ayudas han sido históricamente precarias y discontinuas, imposibilitando una consolidación real de la industria que, como hemos mencionado anteriormente, depende en gran medida de ellas.

La Diputación de Valencia pone en práctica sus medidas en política cultural a través del SARC, que depende del departamento de Promoción Cultural, y a través del centro teatral Escalante, perteneciente al departamento de Artes Escénicas de la Diputación.

El SARC cuenta actualmente con siete programas estables entre los que encontramos *Programació als Poblets* – hasta 2017 llamado Promoció Cultural – programa de referencia de la entidad cuyo objetivo es facilitar la programación cultural continuada de los municipios de la provincia de Valencia, y que en 2019 contó con un presupuesto total de 2.750.000 euros, doblando el presupuesto del año 2015. También cuenta con el programa de *festivals, muestras y certámenes*, y el programa de *proyectos intermunicipales*, cuyo objetivo es la optimización de los recursos para la gestión cultural.

A través del *Teatre Escalante – Centre d'Arts Escèniques*, la Diputación lleva a cabo diversas iniciativas: producción propia, programación continua dirigida a público infantil y adulto, programa de formación que oferta cursos para niños, adultos y profesionales de las artes escénicas, y la editorial Bromera, especializada en ediciones para público infantil. Esta temporada 2018-2019 *Teatre Escalante* ha programado 21 espectáculos (entre propuestas de danza, teatro, marionetas y música) de los cuales 3 han sido de producción propia. Todas las propuestas han sido aglutinadas en seis ciclos; dos de ellos insertos en la programación de los festivales *Russafa Escènica*, de titularidad privada, y *Dansa Valencia*, de titularidad pública. El presupuesto total para el ejercicio de 2018 ascendió a 1.387.355,54 euros.

Por su parte el ayuntamiento de Valencia gestiona, a través de la concejalía d'Acció Cultural, el Teatro el Musical situado en el barrio del Cabanyal y el *Espai Mutant*, que se encuentra inserto en el complejo municipal Las Naves. El ayuntamiento cuenta con un tercer espacio escénico – La Rambleta – cuya gestión está externalizada mediante concesión a la empresa Bulevar del Arte y la Cultura.

Vamos a revisar rápidamente la historia de estos espacios en los últimos años y las iniciativas llevadas a cabo desde cada uno de ellos, para poder hacer mención a las múltiples controversias generadas por su gestión.

La gestión del Teatro El Musical (en adelante TEM), adquirido y remodelado por el ayuntamiento de Valencia tras años de abandono del edificio, fue sacada a concurso en 2004 y adquirida por la empresa Tornaveu SL, formada a su vez por las empresas Albena, La Pavana, Teatro Olympia y Estudio. En 2012, tras una ampliación del contrato de cesión y numerosos problemas económicos, la empresa se vio obligada a abandonar la gestión del inmueble, quedando éste cerrado durante siete meses. Pasó entonces a manos de la empresa Crystal Forest S.L propiedad de José Luis Moreno que, a pesar de tener un contrato a cuatro años, hubo de abandonar la gestión en 2014 como consecuencia de las deudas contraídas con la Seguridad Social. El teatro volvió a quedar cerrado hasta varios meses después de las elecciones municipales de 2015, cuando el tripartito (PSPV, *Compromís*, Unidas Podemos) consiguió materializar su municipalización y sacar a concurso la contratación del coordinador artístico del TEM. Actualmente, entre sus iniciativas, además de una programación continua de artes escénicas contemporáneas nacionales e internacionales, encontramos la creación de un espacio coworking, la oferta de talleres en formato *workshop*, formación continua para niños, y la colaboración con diversos festivales. Su presupuesto anual oscila entre los 450.000 y los 500.000 euros.

El *Espai Mutant*, actualmente también llamado Sala de Juan Verdeguer, abrió sus puertas a finales 2014 en el complejo de Las Naves y ha sido gestionada por Fundación Las Naves hasta 2016, momento en que se integró en la Concejalía *d'Acció Cultural*. Su línea programática ha estado muy ligada a los valores de éste: innovación social, tecnológica y cultural. Entre su programación podíamos encontrar producciones nacionales e internacionales contemporáneas, y ocasionalmente algún producto local. La sala quedó paralizada en 2016 por una inundación por lluvias y se mantuvo cerrada durante año y medio, hasta su reinauguración en 2018. La programación de estas últimas dos temporadas ha continuado sobre la línea preestablecida priorizando la danza, el teatro físico, el circo y la performance, y compaginando compañías locales con nacionales e internacionales. Al igual que el TEM ha llevado a cabo algunas colaboraciones con festivales urbanos y ha ofrecido alguna formación en formato *workshop*, aunque de manera muy esporádica.

Actualmente las programaciones de ambos espacios – el TEM y el *Espai Mutant* – se conciben como *complementarias* sin embargo ambas tienen una orientación nacional e internacional predominantes así como en clave contemporánea y performática.

La Rambleta, por su parte, se inauguró en 2012 tras un proceso de varios años entre la convocatoria del concurso, asignación, procesos de financiación, construcción y definitiva puesta en marcha. Su gestión fue asignada a la empresa Bulevar del Arte y la Cultura, que en su momento contaba con cinco empresas accionista en su consejo de administración; tres constructoras y dos empresas de José María Reyna Domenech. Actualmente cuenta con un único accionista. Este espacio contó con un presupuesto original para su construcción y puesta en marcha de 14.000.000 euros (8.000.000 de los cuales fueron financiados por el Instituto Valenciano de Finanzas), motivo por el cual el contrato de cesión convenido estipulaba un pago anual a veinte años vista por parte del Ayuntamiento de Valencia de 1.596.252,51 euros más 602.023 euros en concepto de amortización del inmueble. Su apertura se produjo en un momento en que las artes escénicas se encontraban – tras varios años de *crisis* económica – en un páramo tanto en cuanto a las subvenciones públicas²⁹ como a la gestión pública de los espacios y recursos existentes. El presupuesto del TEM acababa de reducirse a la mitad, la programación del Teatro Principal y el Rialto era discontinua y la producción prácticamente inexistente, se había abandonado el *L'altre Espai* (anteriormente *Espai Moma*), *La Nau* (en Sagunt) y el histórico Teatro Talia, se anexionó la Sala Moratín a la Filmoteca, se cesó el concierto con el teatro *El Micalet*, que pasó a funcionar como espacio privado, y se dejó morir el Teatro Principal de Alicante, tras tres años (2010-2012) de retraso en el pago de su presupuesto anual (que era de 75.000 euros).

La gestión del espacio Rambleta ha suscitado múltiples controversias desde su apertura. En primer lugar por los casi 2.300.000 euros que percibe anualmente,

²⁹ El presupuesto absoluto de las ayudas de la Generalitat Valenciana a las artes escénicas para 2012 fue de 1.107.010 euros. (Resolución 2012/9959 del 22 de octubre de 2012 de la Presidenta de Teatres de la Generalitat)

en segundo lugar por la autonomía de la que goza en relación a su programación, que ha generado conflictos tanto en relación a otros espacios públicos (por la contraprogramación) como con respecto al sector creativo valenciano, sobre el cual este espacio – a pesar de ser el de mayor presupuesto con mucha diferencia – no repercute en absoluto. Y, en tercer lugar, por su posible implicación en el caso de corrupción Imelsa, por el que además de la investigación de la Fiscalía, el ayuntamiento creó una comisión de investigación en 2017, a propuesta de *Valencia en Comú*. Este proceso judicial iniciado en 2014 sigue aún abierto y ha conllevado hasta la fecha la detención de más de cincuenta concejales, exconcejales y asesores del Partido Popular.

El consistorio quiso crear una figura de coordinación entre los tres espacios de su propiedad (Rambleta, TEM y Mutant) pero resultó imposible por la resistencia de los gestores de La Rambleta y la adscripción de Las Naves a la Concejalía de Innovación y Gestión del Conocimiento, entre otras cosas. Sí hubo, durante un tiempo, una coordinadora de los espacios gestionados por la Concejalía *d'Acció Cultural*.

Respecto de las iniciativas llevadas a cabo por el ayuntamiento de Valencia mencionar dos programas de la Concejalía de Patrimonio Cultural y Recursos Culturales: *Cultura als barris* y *Cultura als pobles*. Ambas propuestas tienen como objetivo fundamental la descentralización de las exhibiciones culturales y llevan a cabo una programación multidisciplinar para exhibición en calle priorizando la producción local y en valenciano. Éstas comenzaron en 2016 y parecen estar consolidándose tres años después.

Nos gustaría comentar también la política en materia de artes escénicas que lleva a cabo la Universidad de Valencia (en adelante UV) a través de las Aulas de Artes Escénicas, el Proyecto Erasmus, la Sala Matilde Salvador y el grupo de teatro de la Universidad, *Assaig*. Esta institución ha estado históricamente comprometida con las artes escénicas y la continuidad de sus programas es la mejor muestra de ello. El Aula de Artes Escénicas se inauguró en 1985 y ha ido consolidándose como un referente que difumina las líneas entre la producción

profesional y amateur. Por su parte el proyecto Erasmus surge en 2009 como una iniciativa pionera cuyo objetivo es la creación de una red universitaria europea de intercambio cultural. Éste está dirigido por la compañía CRIT, realiza varias producciones al año y una gira tanto por la Comunidad Valenciana como por otras sedes europeas. Han recibido múltiples premios así como un consagrado reconocimiento social. Finalmente, a través de la Sala Matilde Salvador, la UV lleva a cabo una programación eminentemente local dando salida a compañías emergentes (mediante el pago de un caché simbólico que contrasta con las condiciones habituales de contrato de exhibición). En líneas generales la programación tiene un enfoque didáctico, histórico y socialmente comprometido.

Respecto del tercio digamos *privado* de los agentes culturales de las artes escénicas en Valencia vamos a realizar primero algunas observaciones generales.

En primer lugar en relación al binomio tercer sector – industria habría que especificar que si bien resulta útil a la hora de realizar un mapa conceptual, lo cierto es que se ajusta muy relativamente a la realidad. Dejando a un lado las compañías consolidadas que forman parte de AVETID (así como las que a pesar de una trayectoria estable no forman parte de ella) un alto porcentaje de las compañías tanto de danza como de teatro o circo no están jurídicamente constituidas como empresas. En algunos casos no existen formalmente bajo ninguna configuración legal y, en otros, o bien están constituidas como asociaciones culturales o bien uno o varios miembros están dados de alta en la Seguridad Social en régimen de autónomos. Esto es así por la dificultad de adaptarse a los regímenes fiscales (que no contemplan la posibilidad de una constitución jurídica específica para la realidad escénica) puesto que alcanzar una cierta estabilidad económica – mediante un flujo de trabajo más o menos continuo – es altamente improbable. Ello aboca a muchas compañías a constituirse inicialmente como asociaciones (que recordemos no pueden legalmente tener beneficio económico) con la esperanza de poder evolucionar hacia otras fórmulas en el futuro. Sin embargo, es una alternativa engañosa por

un lado porque obliga a recurrir a prácticas que juegan con la fina línea de la legalidad, y por otra, porque dificulta (si no imposibilita) solicitar ayudas y subvenciones públicas para artes escénicas. Otra alternativa recurrente es que algún miembro de la compañía se dé de alta como autónomo o incluso la rotación entre varios miembros aprovechando los beneficios fiscales de la *tarifa plana*³⁰ para autónomos que se dan de alta en este régimen por primera vez. En este caso sí tienen la posibilidad de acceder a la mayoría de subvenciones públicas.

Como podéis observar en el mapa hemos optado por aglomerar el conjunto de actores privados en cinco términos globalizantes y segmentados a lo largo del binomio tercer sector – industria. Pero, de nuevo, la realidad es bastante más compleja.

Respecto de las asociaciones y fundaciones, más allá de lo mencionado, hay poco que decir. Actualmente hay dos espacios de exhibición de artes escénicas que ocupan posiciones bastantes distantes del resto de actores: la Sala Carolina y el Sporting Club Ruzafa. La primera está constituida como fundación y su programación se sustenta principalmente con teatro infantil, y la segunda está constituida como asociación y no tiene una línea programática estable. Ninguna de las dos cuenta con un puesto laboral oficial de gestión cultural. Finalmente encontramos las asociaciones de profesionales del sector, la mayoría con vocación sindical.

De entre las iniciativas de la *Associació d'Actors i Actrius Professionals Valencians* encontramos algunas iniciativas formativas, alquiler de espacio para ensayos, realización de una gala anual de premios, asesoría legal y jurídica, actualización de una guía de actores y actrices, y finalmente su actuación como interlocutora entre profesionales y organismos públicos. De manera similar la *Associació de Professionals de Circ de la Comunitat Valenciana* ofrece tanto

³⁰ Actualmente la tarifa plana es de 60 euros mensuales durante un período de 12 meses (originalmente eran 6) pero el gobierno ejecutivo está barajando eliminar la medida en su integridad puesto que los estudios demuestran que un altísimo porcentaje de los solicitantes de esta *tarifa* dejan de ser autónomos a su término. La cuota mensual mínima tras el término de la tarifa plana es de 283'30 euros con independencia del volumen de facturación.

asesoramiento como oferta laboral y formativa, y congrega tanto a artistas como a compañías. Finalmente, la Asociación de Profesionales de la Danza de la Comunidad Valenciana lleva a cabo varias iniciativas tanto de asesoramiento como de sensibilización, aunque en su caso no de formación directa.

Más o menos con la misma finalidad apareció en 2014 el *colectivo Comité Escèniques* que aglutina a profesionales y compañías del sector de las artes escénicas, y cuyo objetivo es representar al entramado profesional de cara a los organismos públicos. En segunda instancia aspira a la elaboración y difusión de estudios académicos específicos.

Ocupando otros espacios de gestión encontramos a los gestores/as (en la mayoría de casos artistas) de los múltiples festivales urbanos de las artes escénicas de la ciudad. Si bien se trata de acontecimientos efímeros su existencia conlleva un gran volumen de producciones artísticas anuales – sin pretender aquí calificar este hecho como positivo o negativo – que dinamizan el entramado de compañías y artistas principalmente locales. Entre ellos encontramos el festival Russafa Escènica, Circuito Bucles, Cabanyal Íntim o La Finestra Nou Circ, dedicados exclusivamente al teatro, la danza y el circo, o el festival Confusión e Intramurs, que abarcan múltiples disciplinas entre ellas las escénicas. En la misma línea, aunque con una idiosincrasia diferenciada, encontramos los festivales Tercera Semana y 10 Sentidos, de teatro y danza respectivamente. Éstos son festivales de mayor envergadura económica y con programación eminentemente nacional e internacional aunque también tienden a incluir alguna compañía local en su programación.

Finalmente bajo los términos *espacios teatrales privados* y *empresas de producción escénica* encontramos varios *actores dobles*. Podemos diferenciar principalmente dos tipos de espacios teatrales privados: los llamados *alternativos* y los *comerciales*.

Entre las salas *alternativas* encontramos Teatro Círculo y *Carme Teatre*, ambas inauguradas en 1993, Sala la Estrella El Cabanyal (1995), *L'Horta Teatre* (1995), Sala la Estrella La Petxina (2007), la *Sala Russafa* (2011), el Espacio

Inestable (2012) y la Sala Ultramar (2012). A éstas podríamos añadir las extintas Sala Zircó (2009 – 2017), Teatro de los Manantiales (1995-2011) o *Lluerna Teatre* (2012-2016), entre otras muchas. Hay, desde el punto de vista de la estructura del sector, diferencias notables entre algunas de las salas mencionadas, en algunos casos condicionadas por el espacio físico de los inmuebles y en otros por la dirección artística de sus propietarios. Sin embargo todas ellas tienen un aspecto en común: todas surgieron como consecuencia de ser previa – y simultáneamente – compañías. Todas llevan a cabo programación continuada en sus respectivas líneas artísticas (por otro lado claramente definidas), todas hacen producción propia, prácticamente todas ofrecen formación para profesionales y algunas también para no profesionales. Los precios de todas ellas oscilan entre los 10 y los 15 euros y son, por lo general, estables a lo largo de la temporada, independientemente de la producción. Respecto del idioma comentar que la mayoría de ellas programa en ambos idiomas cooficiales aunque, salvo excepciones, la tendencia general es a hacerlo en castellano.

Entre las salas *comerciales* podemos encontrar las dirigidas por la empresa Olympia Metropolitana, el Teatro Olympia y el Teatro Talia, y la Sala Flumen.

El Teatro Olympia se inauguró en 1915 y, tras varias décadas de funcionar como cine, volvió a dedicarse al teatro a partir de 1984. La empresa, que además de estos espacios gestiona también el *Teatre Auditori de Catarroja* y el *Auditori de Torrent*, genera una programación continua con espectáculos teatrales y de danza, comedia, y musicales en el caso del teatro Olympia. La línea para éste es de corte más *convencional* y para todos los públicos. Sus precios oscilan entre los 20 y 60 euros dependiendo del espectáculo. La programación del teatro Talia tiene una línea general similar al anterior, combinando teatro de texto con comedia, magia, y actuaciones de música en directo, pero incorporando producciones valencianas a la cartelera. Los precios en este caso oscilan entre los 10 y los 20 euros. Para ambos espacios los precios dependen de la producción en cartel, así como, por las dotaciones

físicas de los teatros, de la butaca seleccionada. En ambos casos prácticamente la totalidad de la programación es en castellano.

El teatro Flumen, también antiguo cine, fue inaugurado como espacio escénico en 2007. Su programación se nutre de teatro musical, zarzuela y, especialmente, teatro infantil. También lleva a cabo producción propia. La totalidad de su programación es en castellano, y sus precios oscilan entre los 20 y los 60 euros.

Antes de pasar a hablar sector empresarial nos gustaría referirnos al Teatre Micalet. No hemos considerado oportuno suscribirlo a ninguno de los conceptos anteriores por varios motivos que iremos desgranando.

El Micalet, ubicado en la *Societat Coral el Micalet*, se construyó a finales de los años cincuenta y funcionó como espacio cultural hasta su incendio en 1971. Fue reabierto de nuevo en 1974 y se consolidó como estandarte de la defensa de la libertad de expresión, muy particularmente del valenciano, emblema que continúa ostentando. En los años 90 se firmó un convenio para la reedificación del teatro con la Conselleria de Cultura. En 2001 se abrió el nuevo Teatre el Micalet que gestionaba la compañía con su mismo nombre. Inauguraron al mismo tiempo como centro de producción propia y exhibición, manteniendo un convenio con la Conselleria de Cultura. Éste convenio implica que – a diferencia de las salas alternativas – recibía una dotación económica directa, lo cual le permitía gozar de una posición distinta en la estructura del entramado de entes de las artes escénicas. Su línea programática tiene, como eje fundamental, la producción propia y en valenciano. A parte de este eje la oferta se nutre de disciplinas diversas (teatro textual, musical, danza y circo) prácticamente siempre de producción local. Los precios suelen girar en torno a los 10-12 euros. No consideramos oportuno conceptualizarlo como *alternativo* porque el tiempo y la orientación estética de la compañía los ha distanciado de lo que seguramente, en algún momento, sí constituyó un espacio alternativo. Sin embargo, no se trata tampoco de un espacio representativo de lo *comercial*

puesto que hay un compromiso social con la lengua y la producción local que lo dista también de esa conceptualización.

Lo que en el sociograma hemos caracterizado de empresas de producción escénica son aquellas compañías y/o productoras jurídicamente constituidas como empresas o cooperativas, la mayoría de las cuales se encuentran asociadas a AVETID. Éstas son, por decirlo de alguna manera, el tejido más *estable* de las artes escénicas en la Comunidad Valenciana. Por supuesto hay otras tantas que no forman parte de la asociación pero que constituyen también dicho tejido empresarial. AVETID cuenta actualmente con 31 empresas asociadas entre las cuales se encuentran compañías con tanta trayectoria como: La Pavana, L'Om Imprevís, Crit, Bambalina Teatre Practicable, Compañía Ferroviaria Circo Gran Fele, Visitants, P.T.V Clowns, Albena Teatre, Compañía Teatre Micalet, Teatre la Estrella o Arden, entre otras tantas. El directorio público de empresas indica que existen actualmente en la Comunidad Valenciana 47 empresas dedicadas a las artes escénicas, 35 de las cuales se ubican en la provincia de Valencia. Es decir que aproximadamente el 65'95% de las empresas de artes escénicas están afiliadas a la asociación. Este porcentaje será con toda probabilidad mayor puesto que hemos de tener en cuenta que el directorio público de empresas incluye también aquellas dedicadas a la música en directo.

A grandes rasgos éstos son los actores principales de la gestión cultural de las artes escénicas en Valencia. Nos gustaría profundizar más en las funciones e idiosincrasia de cada uno de ellos pero dada la imposibilidad esperamos que este repaso sea suficientemente ilustrativo de la compleja realidad existente.

3.4 Antecedentes

La gestión cultural no ha sido tradicionalmente objeto de trabajos de investigación. Encontramos que, ya en la década de los ochenta, se echaba en falta un mayor número de estudios del campo que nos facilitasen una

perspectiva amplia y común de la realidad profesional de los gestores/as culturales. Si bien a lo largo de las últimas décadas ha aumentado considerablemente el número de estudios realizados (en gran medida como consecuencia de la entrada de España en la Unión Europea pero también de las formaciones universitarias e iniciativas formativas de otra índole públicas y privadas) la tendencia mayoritaria de la profesión es hacia la praxis.

Para la realización del contexto sociocultural y político del presente trabajo hemos tratado de afrontar la historia de la gestión cultural asumiendo su vínculo inherente con la evolución sociocultural; las políticas culturales públicas, la exacerbación del capitalismo, la globalización, la evolución tecnológica y – por la particularidad de nuestro estudio – con la evolución de las artes escénicas y las *industrias creativas* en la Comunidad Valenciana. Por ello hemos recurrido a múltiples trabajos previos que nos permitiesen adquirir una perspectiva holística del campo cultural desde diversas disciplinas: sociología de la cultura, historia, etnología, sociología y artes escénicas.

Sin embargo, para la realización de la metodología y posterior análisis vamos a tener especialmente en cuenta dos estudios sociológicos previos. El estudio realizado por el Ministerio de Educación y Cultura en 1992, y publicado bajo el título *Perfil y Formación de Gestores Culturales* en 1995, puesto que nos permite acceder a una foto fija de un momento clave en la consolidación del campo profesional y porque – aunque en la globalidad del estudio resulta anecdótico – nos interesa la consideración que realiza de la formación artística como aspecto constitutivo de la profesión. Y el estudio presentado por Francesc Cabañés en 2011, titulado *Aproximación a la situación profesional de la Gestión Cultural en la Comunidad Valenciana* por múltiples motivos: porque representa un momento intermedio entre el estudio previo del Ministerio y el que tienen en sus manos, porque nos acerca a la particular realidad de la Comunidad Valenciana, y por la consideración que realiza del género como eje transversal del análisis.

3.4.1 Perfil y Formación de Gestores Culturales, Ministerio de Educación y Cultura.

Este estudio realizado por el Ministerio de Educación y Cultura en 1992 fue particularmente motivado por la necesidad de establecer una clasificación de perfiles de los trabajadores de la cultura y de las necesidades formativas de los mismos. Como hemos comentado anteriormente las jornadas realizadas a finales de la década de los ochenta evidenciaron la necesidad de una mayor estructuración del campo laboral que comenzó a cristalizarse tras este estudio. Éste consta de dos partes. La primera está dedicada a las dos encuestas que se realizaron para determinar una catalogación laboral tanto de perfiles como de funciones respectivas a los mismos y la segunda está dedicada al análisis de las iniciativas formativas existentes, desde la titularidad de las instituciones que las ofertaban hasta el contenido de las mismas, pasando por un análisis comparativo con respecto a las realidades formativas de Gran Bretaña, Bélgica y Francia.

Puesto que el estudio fue verdaderamente extenso vamos ahora a comentar algunos de los aspectos y resultados que, con respecto a los objetivos de este trabajo, resultan más interesantes.

Durante la primera fase del estudio, en que se realizaron dos encuestas (una para testar la adecuación de los perfiles propuestos a la realidad y otra para ahondar en las funciones y definición de los mismos) se encuestó a 101 profesionales de la cultura de los cuales solo 19 pertenecían al ámbito privado. El porcentaje de encuestas realizadas a cada sector fue intencionadamente proporcional a la relación entre gestión pública y privada existente en ese momento. Creemos que este dato resulta relevante por lo comentado previamente respecto a la vinculación de la gestión cultural a las administraciones públicas. Ello implica por un lado que la profesionalización en la gestión privada fue un proceso más lento y algo posterior al que se dio en el ámbito público y por otro que los profesionales de la gestión privada tardaron más tiempo en suscribirse al término *gestor/a cultural* puesto que ya disponían

de nomenclaturas específicas (productor, editor, marchante, etc.). Aspiramos a poder comparar el dato con la proporción actual entre gestores públicos y privados.

A pesar de que para los objetivos marcados en el presente trabajo hemos dejado al margen la cuestión de los perfiles, para futuras referencias vamos a enumerar ahora los perfiles propuestos – y posteriormente establecidos – por el estudio del Ministerio de Cultura:

- a) Perfil de altos directivos de las políticas culturales.
- b) Perfil de los responsables de procesos administrativos-económicos laborales.
- c) Perfil de los responsables de marketing y comunicación.
- d) Perfil de los responsables de grandes instituciones culturales temáticas.
- e) Perfil de los programadores/ planificadores.
- f) Perfil de los técnicos generalistas.
- g) Perfil de los técnicos/ animadores de programas culturales.

A continuación vamos a presentar algunas tablas para facilitar la comprensión de algunos de los resultados, en particular en referencia a la formación previa, la formación específica y formación artística, que nos interesan particularmente para nuestro estudio.

PERFIL	FORMACIÓN UNIVERSITARIA	FORMACIÓN ESPECÍFICA	FORMACIÓN ARTÍSTICA
A	100%	89%	67%
B	71%	57%	29%
C	83%	50%	50%
D	71%	86%	57%
E	82%	100%	55%
F	100%	100%	12%
G	78%	89%	56%
MEDIA GENERAL	83'57%	81'57%	46'57%

Tabla 2: Formación de los gestores/as encuestados por el Ministerio de Cultura en 1992. Fuente: elaboración propia.

Nos hemos tomado la libertad de sacar la media del conjunto de los perfiles, lo cual no se contempla en el estudio original, para poder hablar del global de los gestores/as culturales. Así pues a continuación observamos que en 1992 el 83'57% de los profesionales de la cultura tenían formación universitaria. De ellos el 81'57% habían participado en alguna (o en varias) de las experiencias formativas específicas ofertadas hasta el momento, lo cual incluye desde seminarios y jornadas hasta módulos formativos como el de Técnico de Actividades Socioculturales. Este dato refleja claramente la necesidad de los profesionales de adquirir conocimiento específico para aplicar a su labor. De ellos los perfiles con menor formación específica de gestión cultural son los perfiles que corresponden a la gestión de procesos administrativos y económicos, y a la gestión de marketing y comunicación. Parece lógico que así sea puesto que estos aspectos de la gestión cultural son comunes también a la gestión de otros sectores laborales.

Finalmente observamos que el 46'57%, un porcentaje nada desdeñable, de los profesionales tienen algún tipo de formación artística, aunque desconocemos el grado de la misma. Éste dato nos interesa particularmente puesto que la formación artística es uno de los factores constitutivos del *habitus* que hemos tenido en cuenta para nuestro estudio. De estos datos llama la atención especialmente que tan solo el 12% de los técnicos generalistas, en su mayoría gestores municipales, tienen alguna formación artística. Estos datos inducen a cuestionarse en qué medida influye la formación artística en la manera de gestionar, la actitud hacia la gestión y, en definitiva, el *habitus* de los profesionales de la cultura. Al respecto contamos con el dato del propio estudio que refleja que un gran porcentaje de los profesionales considera innecesario ningún grado de formación artística, aunque prácticamente la mitad de ellos la tiene, y en particular en tres de los perfiles el porcentaje supera la media.

Otro aspecto muy interesante es el trabajo comparativo con la formación en gestión cultural en Francia, Bélgica y Gran Bretaña donde ésta comienza a aparecer en la década de los sesenta desde iniciativas privadas y poco después es ofertada por instituciones públicas.

3.4.2 Aproximación a la situación profesional de la Gestión Cultural en la Comunidad Valenciana, Francesc Cabañés.

Este estudio realizado en 2009 surge con el objetivo, en primer lugar, de conocer la realidad socioprofesional y laboral de los gestores en la Comunidad Valenciana y poder compararla con la realidad de otras comunidades autónomas. En segunda instancia con el objetivo de delimitar los perfiles que configuraban la profesión en nuestro territorio y recabar la opinión de los propios profesionales al respecto de la misma. Y finalmente con el objetivo de analizar la evolución de las políticas culturales desde el punto de vista de los propios profesionales. Todo ello para poder propiciar un marco de propuestas que reforzasen la labor profesional en todos sus aspectos (Cabañés, 2011).

Así pues el trabajo presentado, que contó con la colaboración de la *Associació de Gestors i Gestores del País Valencià*, se dirigió tanto a profesionales de ámbito público como privado, tanto a gestores generalistas como sectoriales. Nuevamente se encontraron con una gran dificultad para la definición del universo de estudio.

Este estudio añade, con respecto del comentado anteriormente, dos focos de atención que nos suscitan un particular interés por su relación con el trabajo que tenemos entre manos. Por un lado la propiocepción de los profesionales al respecto de su labor – perspectiva fundamental para el análisis del campo y muy especialmente del habitus y el capital simbólico – y a la que nosotros atenderemos mediante las entrevistas, y la consideración del género como eje transversal del análisis, que nos permitirá comparar la evolución de la paridad e igualdad de género en el campo laboral.

La encuesta, que constaba con 88 preguntas, se dividió en tres apartados; datos socioprofesionales, datos sociolaborales y datos respecto de la gestión cultural local. Los ejes de análisis principales fueron la titularidad de la organización para la que trabajaban los gestores (pública/privada) y el ámbito (generalista/ sectorial), junto al género, previamente mencionado.

Respecto del concepto de profesión el estudio alude a la diferenciación entre la profesión-figura, la profesión-función y la profesión-nivel orgánico. Como hemos visto, en el estudio realizado por el Ministerio se aboga por una diferenciación de perfiles en torno a las funciones desarrolladas mientras que para la Declaración de Valencia y el Libro Blanco de la FEAGC se aboga por la delimitación de perfiles en relación a su nivel orgánico/jerárquico (Cabañés, 2011). Francesc Cabañés propone para este estudio la definición de cuatro perfiles (de corte generalista) que se aproxima más a la distinción por funciones que por nivel orgánico, aunque hay entre ellas una clara jerarquía. Entendemos que el objetivo fue encontrar unos perfiles que se adaptasen más fácilmente a la realidad tanto de gestores públicos como privados. Los perfiles propuestos son: gestor cultural estratégico, gestor de carácter directivo, gestor/técnico programador y gestor auxiliar de servicios culturales/técnico animador sociocultural.

Hemos optado por no presentar aquí los resultados puesto que los analizaremos en la medida en que avancemos en el análisis comparativo respecto de los nuestros.

4. METODOLOGÍA

Hemos recurrido a una metodología mixta utilizando la encuesta como recurso cuantitativo y una serie de entrevistas como recurso cualitativo. La elección ha venido condicionada, en parte, por los conceptos que queremos abordar de la teoría de campos – principalmente hábitos y capital simbólico – puesto que algunos de los parámetros que los constituyen son muy difícilmente cuantificables. Aspiramos a que el uso de ambas técnicas nos permita obtener datos más contrastados y por lo tanto una mayor profundidad de análisis. Profundizaremos sobre ambas metodologías en sus respectivos apartados, que podréis encontrar a continuación.

Como hemos mencionado previamente hemos estudiado tanto los trabajos previos realizados desde diversas ópticas – economía de la cultura, sociología,

patrimonio – como diversos trabajos ensayísticos y artículos periodísticos respecto de las políticas culturales llevadas a cabo en la Comunidad Valenciana. Asimismo hemos revisado diversas publicaciones respecto de las industrias culturales y el sector cultural, particularmente el de las artes escénicas. Y finalmente hemos analizado los estudios previos mencionados en el apartado de antecedentes, estableciendo así un marco referencial con el que comparar los resultados obtenidos en la encuesta realizada.

Y, como ya hemos expuesto, para la confección de nuestro marco teórico fundamental hemos revisado extensamente la bibliografía de P. Bourdieu en un intento por realizar una exposición de la teoría de campos lo más completa – y a la vez sintetizada – posible.

4.1 Técnica cuantitativa: la encuesta

La realización de la encuesta ha tenido, como mencionábamos en la introducción, un objetivo doble:

1. Recoger datos de carácter más general – siguiendo la línea de algunos estudios sociológicos previos – que nos permitiesen establecer la situación socio-profesional de los gestores culturales de la Comunidad Valenciana en la actualidad y hacer balance de su evolución.
2. Recoger datos respecto de los aspectos específicos de la teoría de campos. Fundamentalmente en relación al grado constitutivo y la autonomía relativa del campo de la gestión cultural pero en segunda instancia también en relación a algunos parámetros del habitus y del capital simbólico.

En la determinación de la muestra nos hemos encontrado, como era de esperar, con la dificultad de definir el universo de la gestión cultural. Dado que nuestro objetivo era atender a la globalidad del campo optamos por realizar una muestra lo más amplia posible que incluyese gestores/as públicos y privados, generalistas y sectoriales. Para ello hemos contado con la

colaboración de la *Associació de Gestors i Gestores del País Valencià*, la Universidad de Valencia y la Universidad Politécnica de Valencia. Los tres organismos han actuado como emisores de la encuesta. En el caso de la AGCPV para el total de sus asociados y en el caso de ambas universidades para los egresados de los últimos cinco años, puesto que no disponían de información de contacto para generaciones anteriores. Nosotros, por nuestro lado, compusimos una relación de profesionales de la gestión cultural – aquellos que con mayor probabilidad se situarían fuera del alcance de las instituciones mencionadas – que atendía asimismo a la diversidad de titularidad y ámbito.

La encuesta (Vid. Anexo 1) era anónima, contestable en aproximadamente 15 minutos y constaba de 49 preguntas agrupadas bajo tres dimensiones; datos personales o sociodemográficos, datos socioprofesionales, y datos respecto de la autonomía relativa del campo de la gestión cultural y su relación con otros campos.

Las preguntas 1 – 14 corresponden al apartado de datos personales y sociodemográficos. En él se preguntaba por edad, género, creencia/religión, orientación política, grado de formación y disciplina, formación artística, y formación específica en gestión cultural. Algunas de las preguntas de este apartado están particularmente dirigidas a recoger datos que nos permitiesen hacer un análisis preliminar (y cuantitativo) del habitus.

Las preguntas 15 – 35 corresponden al apartado de datos socioprofesionales. En él se preguntaba por el organismo contratante, la titularidad (pública/privada), el ámbito (sectorial/ generalista), el ámbito territorial, las disciplinas artísticas o manifestaciones culturales gestionadas, tipo de contrato, años de experiencia, movilidad laboral y dificultad de acceso al campo laboral.

Finalmente las preguntas 36 – 49 corresponden al apartado de la relaciones entre el campo de la gestión cultural y otros campos. En él se preguntaba por la frecuencia y calidad de la relación con organismos administrativos, medios de comunicación y campo de producción cultural, por la estabilidad y recursos económicos y por la consideración subjetiva del entrevistado/a del grado de

dependencia profesional respecto del ámbito político y económico. Ésta serie de preguntas cumplen el objetivo de permitirnos analizar en mayor profundidad el grado de autonomía relativa del campo. Finalmente las últimas tres preguntas apelaban al grado de satisfacción laboral y al capital simbólico materializado en premios, menciones y ascensos laborales, igualmente claro indicador del grado de constitución del campo.

La encuesta fue enviada, junto con una carta de presentación explicativa³¹, a un total de 293 gestores y gestoras culturales de toda la comunidad de los cuales han participado en la encuesta el 22'18 %, es decir, 65 personas. A pesar de lo relativo de la muestra final creemos que los análisis de los resultados se muestran consistentes con las predicciones realizadas por los estudios anteriores, y esperamos resulten igualmente esclarecedores para estudios posteriores.

4.2 Técnica cualitativa: la entrevista

La decisión de realizar una serie de entrevistas en profundidad ha venido dada por las características incuantificables de los conceptos de habitus y capital simbólico. Aún al desgranar el concepto de habitus encontramos aspectos del mismo analizables mediante la encuesta; motivo por el cual hay algunas preguntas destinadas a ello como la orientación política, la creencia religiosa o la formación. Pero muchas otras – la manera de expresarse, las asociaciones mentales, el conocimiento sobre el campo, sus leyes y su historia – resultaban imposibles de cuantificar. Asimismo el concepto de capital simbólico rebasaba las posibilidades que nos brinda una encuesta a excepción de los ascensos laborales y/o premios que de alguna manera son una constatación física de capital.

Así el objetivo de las entrevistas ha sido la recolección de datos pertinentes para el análisis del campo de la gestión cultural de las artes escénicas en Valencia mediante la aplicación de la teoría de campos de Bourdieu. En particular hemos destinado la entrevista a los conceptos recién mencionados –

³¹ Vid Anexo 2.

habitus y capital simbólico – pero en segunda instancia nos han brindado mucha información sobre el propio campo, su funcionamiento y las relaciones tanto entre posiciones objetivas del mismo como con respecto del campo político.

Optamos por realizar entrevistas en profundidad con un guión muy premeditado de preguntas abiertas agrupables en dos secciones; habitus, y capital simbólico y competitividad. El objetivo del guión era proporcionarnos una estructura flexible que nos permitiese adaptar la entrevista en la medida en que cada entrevistado dirigía sus respuestas hacía un tema u otro. Ello ha sido así fundamentalmente porque la libre asociación mental del entrevistado era un aspecto esencial de la constitución del habitus.

En un primer momento sopesamos la posibilidad de que las entrevistas fuesen dirigidas a analizar el habitus y capital simbólico de cada entrevistado pero consideramos por un lado que este objetivo podría resultar en una entrevista excesivamente íntima y por otro que la información resultante no nos aportaría una visión global sobre el campo. Por ese motivo optamos finalmente por realizar una entrevista que pusiese el foco en la consideración de los entrevistados respecto del habitus y capital simbólico de la totalidad del campo.

Para el diseño de las entrevistas desgranamos los conceptos clave en una serie de indicadores a partir de los cuales generamos las preguntas.

Indicadores para la entrevista:

- Orientación política.
- Espiritualidad / Creencia religiosa / Filosofía de vida.
- Idiosincrasia / Maneras de ser y actuar.
- Relación con las artes.
- Conceptualización de las relaciones mantenidas.
- Autosimbolización como actor del campo.

Para el análisis del capital simbólico (intrínsecamente ligado a la *competitividad*):

- Grado de competitividad existente³².
- Existencia de organismos que funcionen a modo de *banco del capital simbólico*.
- Existencia de premios a la gestión cultural.
- Reconocimiento al capital simbólico en forma de reconocimiento social (por parte de sus iguales) o político-administrativo, promoción laboral, aumento de salario, concesiones de subvenciones o ayudas personalistas.

La selección de los entrevistados se ha realizado en torno a la titularidad del espacio gestionado y el género. También, en la medida de lo posible, hemos intentado que hubiese un abanico generacional aunque ha sido francamente complicado. Así pues hemos realizado cinco entrevistas; un hombre (59 años) y una mujer (45 años) que trabajan para la administración pública, un hombre (46 años) y una mujer (40 años) que gestionan un espacio privado y finalmente otro hombre (67 años) que ha trabajado tanto en el ámbito privado como público. Sentimos profundamente la descompensación en la paridad de género que ha sido absolutamente coyuntural.

³² Entendida la *competitividad* como el resultado de acciones estratégicas dirigidas a la mejora de la situación laboral y la adquisición de prestigio profesional.

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1 Mapeo general y comparación con estudios previos.

En este primer apartado vamos a analizar los resultados de la encuesta con el objetivo tanto de construir un foto fija de la realidad actual de los gestores y gestoras culturales de la Comunidad Valenciana como de sentar las bases para el análisis posterior en relación a la teoría de campos. Asimismo vamos a intentar, mediante la comparación con datos previos de los trabajos desgranados en el apartado de antecedentes, reflexionar respecto de la evolución que ha sufrido la profesión particularmente en la última década.

5.1.1 Datos personales: género, edad, creencia y orientación política.

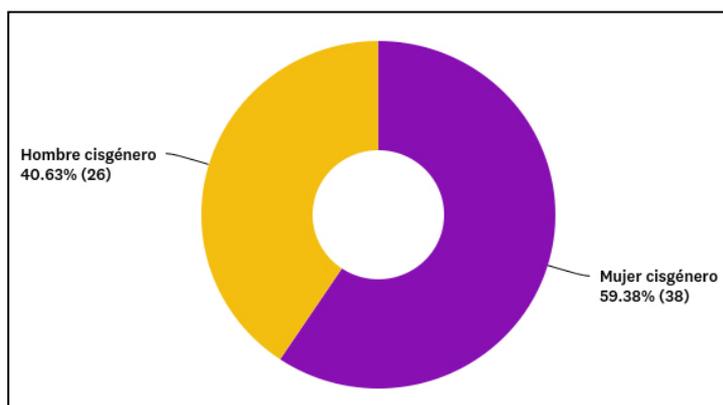


Gráfico 1: El género. Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar prácticamente el 60% de las encuestadas son mujeres, frente al 40% de hombres. Ello invierte la proporción del estudio realizado en 2009 en que los encuestados fueron 56% hombres y 44% mujeres. Esta tendencia se venía observando desde el estudio realizado por la *Associació de Gestors i Gestores Culturals* en 1993 (Cabañés, 2009): hace una década se preveía un lógico aumento de mujeres en el sector, tanto por las proporciones de género de los Másteres en Gestión Cultural como por una búsqueda de paridad en instituciones públicas hasta hace relativamente poco nada relevante.

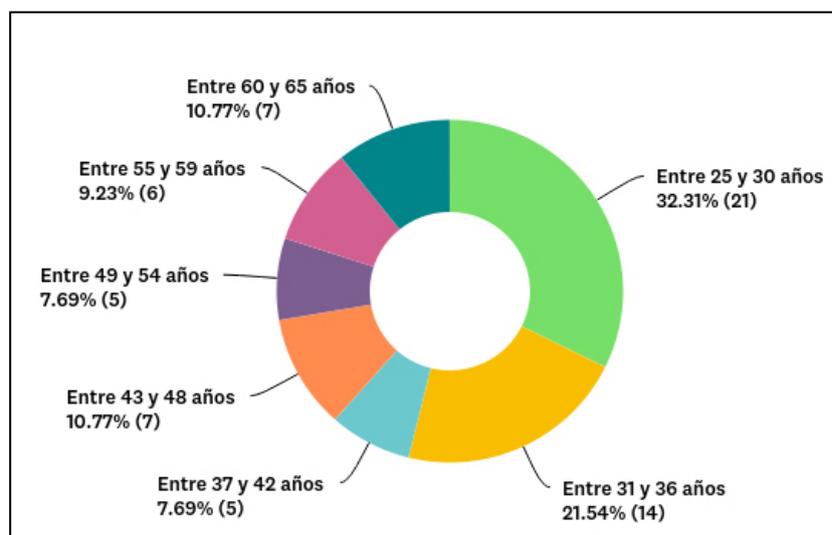


Gráfico 2: La edad. Fuente: elaboración propia.

Indique su género.*Indique su edad.							
	25 - 30 años	31 - 36 años	37 - 42 años	43 - 48 años	49 - 54 años	55 - 59 años	60 - 65 años
Mujer cisgénero	47,4%	23,7%	10,5%	7,9%	2,6%	-	7,9%
Hombre cisgénero	11,5%	19,2%	3,8%	15,4%	11,5%	23,1%	15,4%
Total	32,8%	21,9%	7,8%	10,9%	6,3%	9,4%	10,9%

Tabla 3: Edad * género. Fuente: elaboración propia.

La edad media de los encuestados se sitúa en el rango *entre 37-42 años*, alrededor de los 39 años. Los rangos de edad predominantes son *entre 25-30 años* con un 32'31% de presencia en la encuesta y *entre 31-36 años* con un 21'54% de presencia. Es decir que, conjuntamente, suman más del 50%. Como veremos su presencia en la encuesta no implica necesariamente que estén activos en el campo laboral. Por otro lado los rangos *entre 43-48 años* y *entre 60-65 años* muestran la misma presencia, ambos con un 10'77%.

Del rango de edades mayoritario (25-30 años) el 47'4% son mujeres, y su presencia disminuye progresivamente de manera inversa a la edad. La única excepción se produce en el último rango que refleja un 7'9% de presencia, aproximadamente la mitad de la totalidad. Para los hombres encontramos una mayor dispersión en la relación género - edad. Dominan todos los rangos de

edad a partir de entre 43-48 años y se sitúan próximos a las mujeres (apenas a un 4%) en el rango entre 31-36 años.

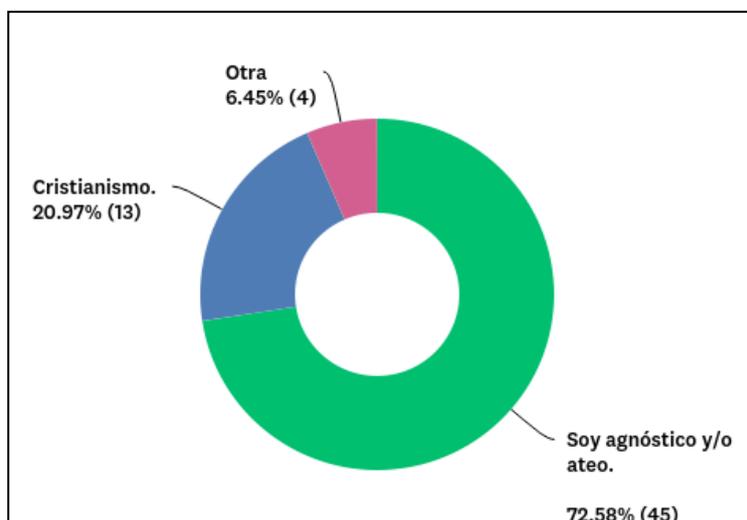


Gráfico 3: Creencia religiosa/ espiritual. Fuente: elaboración propia.

Las respuestas respecto de la creencia religiosa de los encuestados manifiestan que el 72'58% de los mismos son agnósticos y/o ateos, el 20'97% son cristianos – con toda probabilidad católicos – y el 6'45% restante tiene otras creencias. Entre las posibilidades de respuesta se encontraban también el islamismo, judaísmo, budismo e hinduismo, que no han registrado ningún porcentaje. Profundizaremos en el análisis de la creencia en el apartado posterior en relación al habitus.

Indique su género.*Indique su posicionamiento político del 0 al 10 teniendo en cuenta que 0 representa la extrema izquierda y 10 la extrema derecha.								
	0	1	2	3	4	5	6	7
Mujer Cisgénero	5,3%	7,9%	34,2%	21,1%	7,9%	15,8%	2,6%	2,6%
Hombre Cisgénero	-	3,8%	26,9%	42,3%	3,8%	11,5%	-	3,8%
Total	3,1%	6,3%	31,3%	29,7%	6,3%	14,1%	1,6%	3,1%

Tabla 4: Orientación política * género. Fuente: elaboración propia.

Indique su posicionamiento político del 0 al 10 teniendo en cuenta que 0 representa la extrema izquierda y 10 la extrema derecha.*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.				
	Público	Privado	Ambos	Total
0	-	-	14,3%	1,8%
1	3,4%	14,3%	-	7,0%
2	31,0%	33,3%	57,1%	35,1%
3	37,9%	28,6%	14,3%	31,6%
4	6,9%	4,8%	14,3%	7,0%
5	13,8%	14,3%	-	12,3%
6	-	4,8%	-	1,8%
7	6,9%	-	-	3,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 5: Indique su posicionamiento político * titularidad. Fuente: elaboración propia.

Respecto de la orientación política de los encuestados – recordemos que en la gradación 0 representaba la *extrema izquierda* y 10 la *extrema derecha* – observamos que la media total es de 2,98. Evidentemente estos datos son orientativos puesto que el concepto respecto de lo que es la *izquierda* y la *derecha*, más aún al añadir el calificativo *extrema*, es altamente subjetivo. Aún así los datos evidencian una tendencia política general de izquierda moderada. La dispersión es mayor para las respuestas de las mujeres cuya mayoría se sitúa en la categoría 2, con un 34'2%, y cuya media es de 2,91. Y la mayor presencia de los hombres se encuentra en la categoría 3, con un 42'3%, y su media es de 3,08%.

En relación a la titularidad observamos que todos los gestores/as se agrupan principalmente entre las categorías 2 y 3, y que los gestores/as públicos presentan un mayor grado de desviación de respuesta. Sólo los gestores/as públicos obtienen alguna presencia en la categoría 7 y sólo los gestores/as de titularidad múltiple obtienen presencia para la categoría 0. La media de los gestores/as públicos es de 3,24 puntos, la de los gestores/as privados de 2,85 puntos y la de aquellos de titularidad múltiple es de 2,14 puntos.

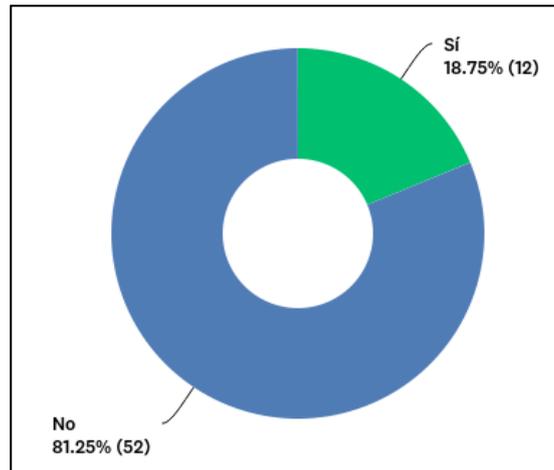


Gráfico 4: Pertenencia a la Associació de Gestors Culturals del País Valencià. Fuente: elaboración propia.

De los encuestados el 18'74% son miembros de la *Associació de Gestors Culturals del País Valencià*, frente al 81'25% que no lo son. Entre aquellos que no son miembros de la misma las respuestas más habituales han sido: "desconocía su existencia" y "está muy orientada a la gestión pública". Aunque con menor frecuencia también hemos recibido respuestas en relación a la poca visibilidad y repercusión de sus labores así como su falta de *utilidad* a la hora de mejorar la experiencia laboral de sus asociados/as. Por las respuestas recibidas intuimos una distinción realizada por los propios gestores/as entre la idiosincrasia e intereses de gestores/as públicos y privados sobre la que profundizaremos en el análisis del habitus.

5.1.2 Formación

5.1.2.1 Formación previa o general

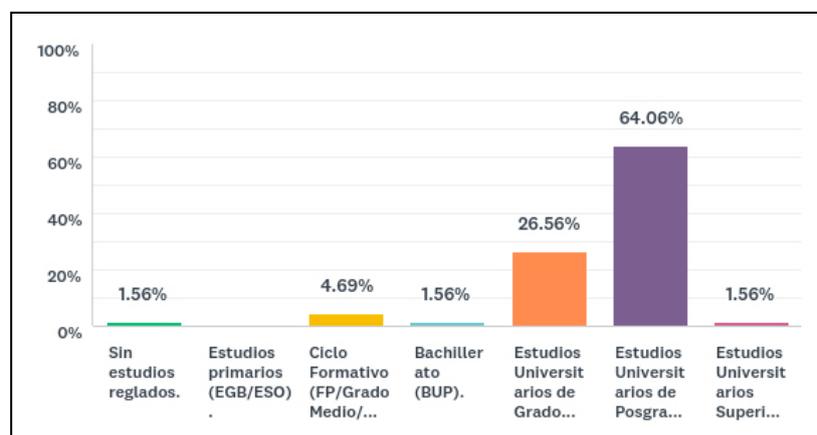


Gráfico 5: Grado de formación. Fuente: elaboración propia.

Se observa un alto grado de formación para el conjunto del campo. A diferencia de estudios previos hemos querido diferenciar entre estudios de posgrado y doctorados para ver si constatábamos la tendencia a la práctica de los gestores y gestoras culturales. Queremos decir con ello que, dado que actualmente la tenencia de un título de máster es – digamos – la *norma*, el criterio para poder hablar o no de una tendencia a la investigación se situaría en el porcentaje de doctorados/as. Observamos que únicamente el 1'56% de los encuestados ha realizado un doctorado, y no podemos saber si éste es específicamente de gestión cultural.

Así pues el grupo mayoritario tiene titulaciones de máster, un 64'06% del total, seguidos del grupo con titulaciones de grado o similar en un 26'56%. El siguiente grupo por porcentaje de presencia sería el correspondiente a ciclos formativos con un 4'69% del total; probablemente la mayoría de ellos con titulaciones en Animación Sociocultural o similares.

Indique su grado de formación.*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Sin estudios reglados.	1,6%	-	1,6%
Ciclo Formativo (FP/Grado Medio/ Grado Superior).	-	4,7%	4,7%
Bachillerato (BUP).	-	1,6%	1,6%
Estudios Universitarios de Grado (Grado, Diplomatura, Licenciatura).	12,5%	14,1%	26,6%
Estudios Universitarios de Posgrado (Máster o similar).	43,8%	20,3%	64,1%
Estudios Universitarios Superiores (Doctorado).	1,6%	-	1,6%

Tabla 6: Grado de formación * género. Fuente: elaboración propia.

Si cruzamos el grado de formación con el género observamos que todo indica a la tardía incorporación de las mujeres al campo laboral y por consiguiente, su mayor grado de formación. Por un lado vemos que la totalidad de los encuestados cuya formación es de ciclo formativo son hombres, lo cual tiene lógica si recordamos que la única formación disponible relacionada con la gestión cultural que había entre el final de la década de los setenta y parte de

los ochenta eran precisamente ciclos de grado medio y superior, y que en ese momento la preponderancia de hombres en el sector era casi total. También viene a indicar lo mismo el hecho de que de la totalidad de encuestados que han indicado estar en posesión de un título de máster el 43'8% son mujeres, algo más del doble que hombres. Por ello mismo el porcentaje mayor respecto de la formación de grado o similar corresponde a los hombres, aunque con una diferencia porcentual de a penas 1'5. Estos datos confirman la tendencia observada por estudios previos; una progresiva incrementación del nivel formativo global liderado por las mujeres.

Por todo lo expuesto tiene lógica que encontremos una dispersión mucho mayor en las respuestas de los hombres que de las mujeres, puesto que éstas se congregan mayoritariamente entre los estudios de posgrado y doctorado, con la única excepción de un 1'6% que manifiesta no tener estudios reglados.

Indique su grado de formación.*Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.		
	Generalista.	Sectorial.
Sin estudios reglados	-	1,8%
Ciclo Formativo (FP/Grado Medio/ Grado Superior).	5,3%	-
Bachillerato (BUP).	1,8%	-
Estudios Universitarios de Grado (Grado, Diplomatura, Licenciatura).	22,8%	5,3%
Estudios Universitarios de Posgrado (Máster o similar).	21,1%	40,4%
Estudios Universitarios Superiores (Doctorado).	-	1,8%

Tabla 7: Grado de formación * ámbito laboral. Fuente: elaboración propia.

Este mismo dato en relación al ámbito laboral indica que la mayoría de encuestados con formación de posgrado trabaja en el ámbito sectorial, es decir, que hay más mujeres en este ámbito. Respecto a la dispersión: mientras que para el ámbito generalista encontramos mayor dispersión, aunque concentrada entre la formación de primer y segundo ciclo universitario, para el ámbito

sectorial es mucho menor, con la excepción – de nuevo – del 1'8% que manifiesta no tener estudios reglados.

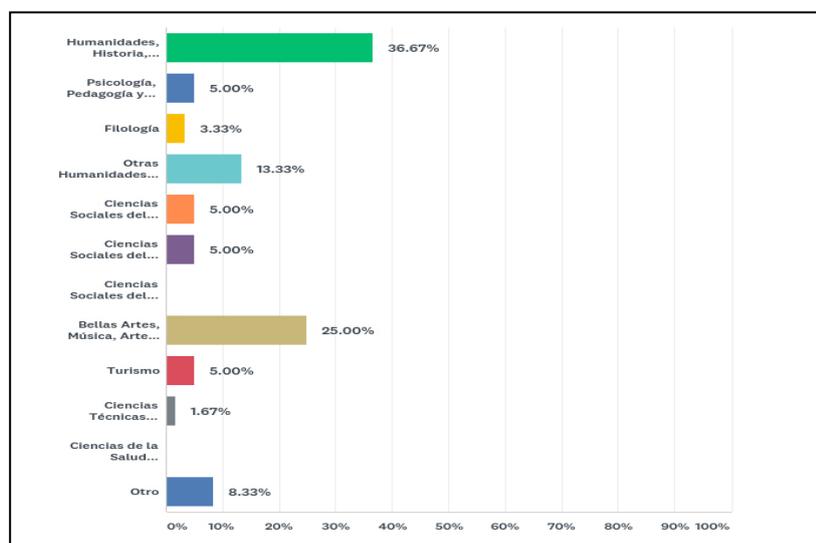


Gráfico 6: Disciplinas estudiadas. Fuente: elaboración propia.

Respecto de las disciplinas estudiadas por los encuestados con formación de primer grado universitario encontramos dos claras tendencias:

Por un lado se imponen las disciplinas relacionadas con las Humanidades (Humanidades, Historia, Geografía, Historia del Arte y Musicología) que presenta un 36'67 % del total, más aun si sumamos el porcentaje que presenta la categoría *otras Humanidades* (Filosofía, Comunicación, Periodismo), puesto que conjuntamente los estudios humanísticos representan exactamente el 50% del total. Los datos respecto de los estudios humanísticos constatan lo expuesto por estudios previos, manteniéndose como formación mayoritaria.

Y por otro lado se observa una tendencia importante respecto de los estudios de disciplinas artísticas (Bellas Artes, Música, Arte Dramático, Danza, Dirección Escénica, Dramaturgia) con un 25% del total. Hemos posibilitado esta categoría con la intención de constatar la realidad artista – gestor cuya existencia comentábamos en el apartado de contexto sociocultural. Efectivamente representa una cuarta parte del total, siempre teniendo en cuenta el tamaño relativo de la encuesta.

Otras disciplinas presentan porcentajes similares: Psicología, Pedagogía y Magisterio, Ciencias Sociales del ámbito económico (ADE, Empresariales, Economía), Ciencias Sociales del ámbito jurídico (Derecho, Relaciones laborales) y Turismo, representadas respectivamente en un 5% del total.

Finalmente la categoría *otros estudios* representa un 8% de la totalidad, porcentaje nada desdeñable teniendo en cuenta la cantidad de categorías ofertadas.

Si comparamos estos resultados con los obtenidos por Cabañés (2009) observamos que la categoría *Humanidades* se mantiene como la de mayor presencia con porcentajes similares para ambos estudios pero por lo demás cambian considerablemente los datos recopilados. Las *Ciencias Sociales*, que por porcentaje ocupaban en el estudio de 2009 el segundo lugar, en nuestro estudio pasan a situarse en cuarto lugar junto con las categorías de *Magisterio*, *Psicología* y *Pedagogía*, que ocupaban el tercer puesto en el estudio anterior, y *Turismo*, que se encontraba en último lugar. Por otro lado *Bellas Artes*, categoría a la que nosotros hemos sumado otras disciplinas artísticas, pasa de representar el séptimo lugar en el estudio de 2009 a posicionarse segundo en el nuestro. Y finalmente *Otras Humanidades* pasa del quinto al tercer puesto en nuestro estudio. Creemos que la alteración de las presencias obtenidas en comparación con el estudio anterior se debe principalmente a la adición de otras disciplinas artísticas (que en el estudio anterior no se contemplaban) a las categorías ofertadas, al aumento de los gestores/as culturales especializados en *Turismo*, categoría al alza y que continuará previsiblemente en tendencia creciente, y la aparición de otros Másteres que dan salida profesional a las carreras del ámbito de las *Ciencias Sociales*.

5.1.2.2 Formación específica en gestión cultural

La formación específica la hemos estudiado en relación a la educación formal y no formal. Respecto de la educación formal sólo hemos contemplado la tenencia del título de máster universitario puesto que en la Comunidad

Valenciana no se oferta la formación universitaria de primer ciclo. La educación no formal la hemos calibrado en relación a las horas invertidas en cursos, masterclass y congresos.

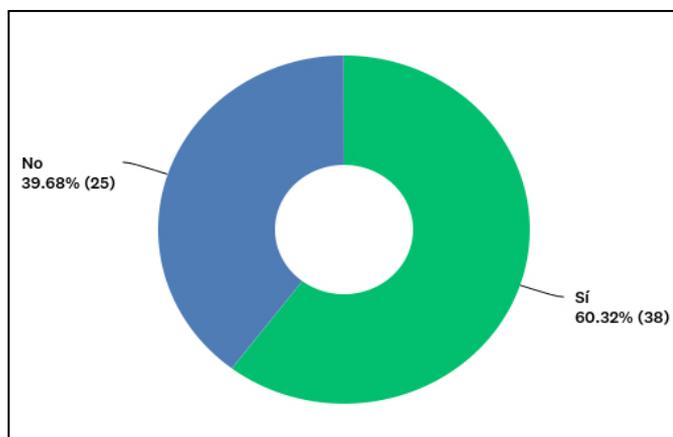


Gráfico 7: Titulación de Máster en Gestión Cultural. Fuente: elaboración propia.

¿Tiene la titulación de Máster en Gestión Cultural? *Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Sí	46,0%	14,3%	60,3%
No	14,3%	25,4%	39,7%

Tabla 8: Titulación máster * género. Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar el 60'32% de los encuestados tiene el título de Máster en Gestión Cultural, frente al 39'68 que no lo tiene. Ello implica que del 64'06% que afirmaba tener titulación universitaria de segundo ciclo prácticamente la totalidad tiene el título específico de Gestión Cultural. Ésta proporción parece lógica si por un lado tenemos en cuenta que en la última década la formación de máster se ha convertido en la consecución casi inevitable a una formación de grado, y por otra que la formación específica se ha convertido en un requerimiento básico para el acceso al campo laboral de la gestión cultural. De esta codificación de entrada al campo laboral hablaremos en el análisis posterior.

El cruce de datos con respecto al género evidencia la preponderancia de mujeres con el título de Máster en Gestión Cultural, un 46% frente a un 14'3%

de hombres. Asimismo la información facilitada por la Universidad Politécnica de Valencia evidencia esta misma tendencia.

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Total	65	64	75	69	89	59	62	67	61
Mujeres	57	49	49	51	63	46	45	49	44
Hombres	8	15	26	18	26	13	17	18	17

Tabla 9: Alumnado máster * género. Fuente: elaboración propia.

La tabla representa los alumnos/as matriculados en el Máster Interuniversitario de Gestión Cultural para los años 2010 – 2018 en valores absolutos. Como se puede observar los datos hablan por si mismos: en la última década el año en que la proporción de mujeres es menor es 2016 con un 65'33% del total y el año de mayor presentación es 2018 en que las mujeres representaron el 87'69% del total del alumnado.

¿Tiene la titulación de Máster en Gestión Cultural?*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.			
	Público	Privado	Ambos
Sí	58,1%	52,4%	71,4%
No	41,9%	47,6%	28,6%

Tabla 10: Titulación máster * titularidad. Fuente: elaboración propia.

¿Tiene la titulación de Máster en Gestión Cultural?*Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.		
	Generalista.	Sectorial.
Sí	42,9%	71,4%
No	57,1%	28,6%

Tabla 11: Titulación máster * ámbito. Fuente: elaboración propia.

No hay diferencias reseñables respecto de los datos que obtenemos al cruzar la tenencia del título de máster con la titularidad pública/ privada, aunque el porcentaje es un 6% mayor para los gestores/as públicos. Sin embargo sí llama la atención que de aquellos gestores/as que trabajan para ambos sectores el 71'4% está en disposición del título de Máster en Gestión Cultural. Entendemos

que indica que de las últimas generaciones de egresados un porcentaje muy alto trabaja tanto para el sector público como privado. Sin embargo sí hay una diferencia significativa en relación al ámbito; tienen la titulación de Máster en Gestión Cultural el 71,4% de los gestores/as sectoriales y el 42,9% de los generalistas.

Respecto de los datos de la encuesta realizada por Cabañés (2009), observamos un aumento en el porcentaje de gestores/as privados que disponen del título de máster específico, que han pasado de representar el 35'71% al 52'40%.

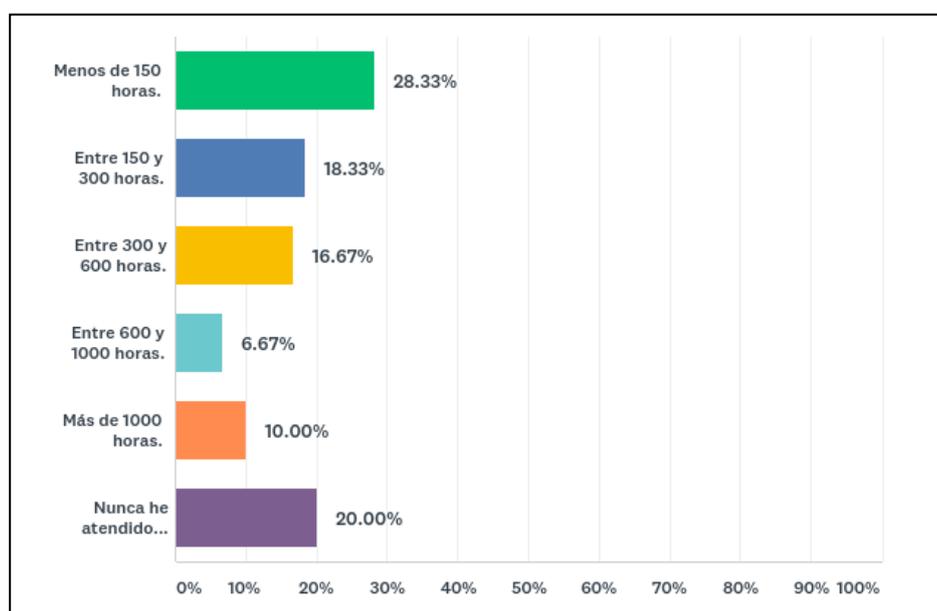


Gráfico 8: Horas de formación no formal. Fuente: elaboración propia.

Observamos que el 48'33 % de los encuestados o bien no han atendido formación no formal en gestión cultural o han atendido menos de 150 horas. Entendemos que se corresponde con aumento en el porcentaje de gestores/as culturales con titulación de máster así como con una reducción de la oferta dada la institucionalización de la formación específica. Dejando a un lado estos porcentajes el 18'33 % correspondiente al rango *entre 150 y 300 horas* sería el mayoritario, seguido de cerca por el inmediatamente superior *entre 300 y 600 horas*, con un 16'67% del total.

En caso de haber recibido formación no universitaria específica de gestión cultural (cursos/masterclass/charlas) marque la opción que más se aproxime al número total de horas dedicadas a dicha formación. *Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Menos de 150 horas.	18,3%	10,0%	28,3%
Entre 150 y 300 horas.	13,3%	5,0%	18,3%
Entre 300 y 600 horas.	6,7%	10,0%	16,7%
Entre 600 y 1000 horas	3,3%	3,3%	6,7%
Más de 1000 horas.	1,7%	8,3%	10,0%
Nunca he atendido formación no universitaria	15,0%	5,0%	20,0%
Total	58,3%	41,7%	100,0%

Tabla 12: Formación no formal * género. Fuente: elaboración propia.

Para el caso de la formación no formal son los hombres los que acumulan mayor número de horas de este tipo de formación. Si observamos la categoría *más de 1000 horas* podemos comprobar que el porcentaje de hombres es del 8'3% frente al 1'7% de mujeres. Se equiparan para el rango *entre 600 y 1000 horas*, ambos con una presencia del 3'3%, y lideran de nuevo los hombres para la categoría inferior *entre 300 y 600 horas* con un 10% frente al 6'7 de las mujeres. Inversamente las mujeres lideran las categorías *nunca he atendido* y *menos de 150 horas*, con un 15 y 18'3% respectivamente, frente al 5 y 10% de los hombres.

5.1.2.3 Formación artística

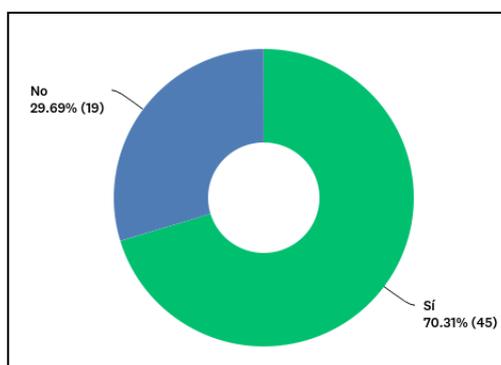


Gráfico 9: Formación artística. Fuente: elaboración propia.

¿Tiene usted experiencia formativa en alguna disciplina artística?* Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.			
	Generalista	Sectorial	Total
Sí	31,6%	36,8%	68,4%
No	19,3%	12,3%	31,6%

Tabla 13: Formación artística * ámbito. Fuente: elaboración propia.

¿Tiene usted experiencia formativa en alguna disciplina artística?* Indique en qué ámbito trabaja actualmente.				
	Público	Privado	Ambos	Total
Sí	65,6%	71,4%	85,7%	70,0%
No	34,4%	28,6%	14,3%	30,0%

Tabla 14: Formación artística * titularidad. Fuente: elaboración propia.

¿Tiene usted experiencia formativa en alguna disciplina artística?* Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Sí	73,7%	65,4%	70,3%
No	26,3%	34,6%	29,7%

Tabla 15: Formación artística * género. Fuente: elaboración propia.

Del total de encuestados/as el 70'31%, un amplia mayoría, manifiesta tener algún tipo de formación artística. Un porcentaje sustancialmente mayor al 46,57% de media que obtenían los gestores/as culturales encuestados por el Ministerio de Cultura (Ministerio de Cultura, 1995). El porcentaje mayoritario de los mismos, aunque con una diferencia de apenas el 5'2%, son gestores/as sectoriales. Si analizamos el dato en relación a la titularidad observamos que tienen formación artística un 65'6% de los gestores/as públicos, un 71'4% de los gestores/as privados y un 85'7% de los gestores/as que trabajan para organismos tanto públicos como privados. Ello podría corresponderse por un lado con el porcentaje de gestores/as públicos locales con mayor experiencia laboral pero menor inclinación artística así como por un reciente aumento de artistas con formación en gestión cultural. Finalmente, en relación al género observamos que han recibido alguna formación artística el 73'7% de las mujeres y el 65'4% de los hombres.

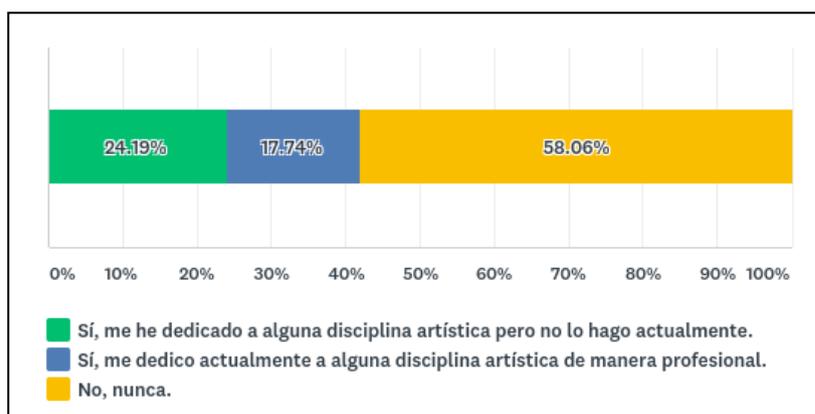


Gráfico 10: Dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.

¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Sí, me he dedicado.	22,2%	26,9%	24,2%
Sí, me dedico actualmente.	16,7%	19,2%	17,7%
No, nunca.	61,1%	53,8%	58,1%

Tabla 16: Dedicación profesional a las artes * género. Fuente: elaboración propia.

Indique en qué ámbito trabaja actualmente. * ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?				
	Sí, me he dedicado.	Sí, me dedico actualmente.	No, nunca.	Total
Público	76.9%	-	58.8%	51.7%
Privado	15.4%	81.8%	29.4%	36.2%
Ambos	7.7%	18.2%	11.8%	12.1%

Tabla 17: Dedicación profesional a las artes * titularidad. Fuente: elaboración propia.

¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?*Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.			
	Generalista.	Sectorial.	Total
Sí, me he dedicado.	22,2%	25,0%	23,6%
Sí, me dedico actualmente.	11,1%	28,6%	20,0%
No, nunca.	66,7%	46,4%	56,4%

Tabla 18: Dedicación profesional a las artes * ámbito. Fuente: elaboración propia.

Podemos observar que el 41'93% de los encuestados *se ha dedicado* o *dedica actualmente* a las artes de manera profesional, frente al 58'06% que no lo ha hecho *nunca*. Es decir, aproximadamente un 30% de los encuestados con formación en alguna disciplina artística no la ha ejercido nunca de manera profesional.

El cruce de datos con el género indica que *se han dedicado o dedican* a las artes actualmente un 38'9% de las mujeres y un 46'1% de los hombres, a pesar de que son las mujeres mayoritarias en cuanto a la formación. Asimismo *nunca* lo han hecho un 61'1% de las mujeres y un 53'8% de los hombres.

Si atendemos a la titularidad el 76'9% de los gestores/as públicos manifiesta *haberse dedicado* a las artes, aunque ninguno lo hace actualmente, el 15'4% de los gestores/as privados manifiesta *haberse dedicado* en algún momento a las artes y el 81'8% manifiesta hacerlo *actualmente*. Respecto de los gestores/as culturales que trabajan para ambas titularidades el 77% manifiesta *haberse dedicado* a las artes y el 18'3% afirma *hacerlo actualmente*. Respecto de aquellos que *nunca se han dedicado* a las artes la mayoría trabajan para el sector público; un 58'8%, seguidos del sector privado con un 29'4% y de aquellos de titularidad múltiple con un 11'8%.

Finalmente al atender al ámbito laboral observamos que un 25% de los gestores/as sectoriales *se ha dedicado* en algún momento a las artes y un 28'6% lo hace *actualmente*, es decir, que más del 50% de los gestores/as sectoriales a trabajado profesionalmente en alguna disciplina artística. De los gestores/as generalistas un 22'2% *se ha dedicado* en algún momento a las artes y un 11'1% lo hace *actualmente*, un total de 33'3%. El 66'7 de los mismos *nunca* se ha dedicado a las artes, como tampoco lo ha hecho un 46'4% de los gestores sectoriales.

5.1.3 Autoidentificación: la nomenclatura

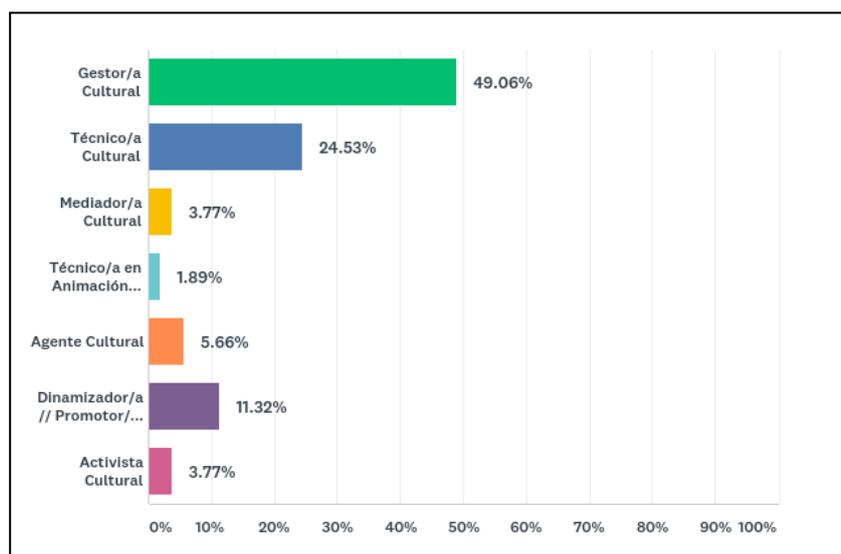


Gráfico 11: La nomenclatura. Fuente: elaboración propia.

Si comparamos estos resultados con los obtenidos por Cabañés (2009) comprobamos que el consenso en torno al término *gestor cultural* ha aumentado pasando del 46'91% al 49'06%. Sin embargo, si observamos la diferencia respecto del término *técnico cultural* (que ha pasado del 25'93% al 24'53%) podemos aventurar que el 1'40% en que ha disminuido su aceptación probablemente sea parte del porcentaje de aumento del anterior. De los demás términos propuestos destaca el consenso generado por *dinamizador/promotor cultural* que ha subido un 3'91% respecto del estudio de 2009. Creemos que el grupo con mayor proclividad a esta nomenclatura es aquél que, sin pertenecer al tercer sector, se mueve en organismos privados con vocación pública. Respecto de los demás llama la atención la subida de todos ellos con la sola excepción de la nomenclatura *técnico en animación sociocultural* que ha disminuido de un 4'94% a un 1'89%; una reducción en su consenso del 3'05%. Esta disminución en el consenso respecto del concepto *técnico en animación sociocultural* tiene sentido si tenemos en cuenta que a pesar de ser una formación extendida entre los profesionales de la gestión – particularmente aquellos con mayor experiencia profesional – también es una nomenclatura “desprestigiada” históricamente en el imaginario colectivo de los mismos.

Las dos nomenclaturas mayoritarias suman conjuntamente un 73'59% mientras que el resto suman el 26'41%; 27% en el estudio realizado por Cabañés. Si bien podemos afirmar que hay por un lado un consenso de casi el 50% de encuestados respecto del término *gestor cultural* y por otro un consenso del 73'59% si sumamos el término *técnico cultural*, con el cual muchos gestores públicos se identifican, un disenso de prácticamente el 27% resulta muy significativo. Especialmente si consideramos que es prácticamente el mismo que hace una década.

Indique cuál de los siguientes términos define mejor su labor.*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Gestor/a Cultural	26,4%	22,6%	49,1%
Técnico/a Cultural	13,2%	11,3%	24,5%
Mediador/a Cultural	3,8%	-	3,8%
Técnico/a Animación Sociocultural	-	1,9%	1,9%
Agente Cultural	3,8%	1,9%	5,7%
Dinamizador/a // Promotor/a Cultural	3,8%	7,5%	11,3%
Activista Cultural	1,9%	1,9%	3,8%

Tabla 19: Nomenclatura * género. Fuente: elaboración propia.

Si hacemos este mismo análisis en relación al género podemos observar que hay mayor consenso respecto de los términos *gestor cultural* y *técnico cultural* entre las mujeres, aunque la diferencia no pasa del 4%. Aunque poco significativo el porcentaje probablemente sea consecuencia de la formación de posgrado. Llama la atención que el consenso respecto al término dinamizador/promotor cultural es principalmente entre hombres.

Indique cuál de los siguientes términos define mejor su labor.*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.			
	Público	Privado	Ambos
Gestor/a Cultural	42,85%	52,94%	57'14%
Técnico/a Cultural	35,71%	11,76%	14'28%
Mediador/a Cultural	3,57%	5'88%	-
Agente Cultural	7,14%	5'88%	-
Dinamizador/a // Promotor/a Cultural	3'57%	17,64%	28'57%
Activista Cultural	3'57%	5'88%	-

Tabla 20: Nomenclatura * titularidad. Fuente: elaboración propia.

Al atender al ámbito de los encuestados observamos que la mayor dispersión de respuesta se encuentra entre los gestores/as públicos, que registran alguna presencia en todas las categorías. Por su parte los gestores/as privados se identifican principalmente con el término gestor/a cultural, como también lo hacen los públicos, y presentan porcentajes menos significativos para otras categorías. La excepción a lo mentado se da para el concepto dinamizador/a // promotor/a cultural, cuyo porcentaje mayoritario son gestores/as privados, seguidos de aquellos que trabajan para ambas titularidades. Finalmente aquellos que trabajan para ambos ámbitos se identifican mayoritariamente con el término gestor/a cultural y, a excepción del término promotor/a // dinamizador/a prácticamente no presentan dispersión en sus respuestas.

Indique cuál de los siguientes términos define mejor su labor.*¿Tiene la titulación de Máster en Gestión Cultural?*		
Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.		
	Generalista	Sectorial
Gestor/a Cultural	40,74%	56%
Técnico/a Cultural	25,92%	24%
Mediador/a Cultural	3,70%	4%
Técnico/a en Animación sociocultural	3,70%	-
Agente Cultural	3,70%	8%
Dinamizador/a // Promotor/a Cultural	18,51%	4%
Activista Cultural	3,70%	4%

Tabla 21: Nomenclatura * ámbito. Fuente: elaboración propia.

Por último en relación al ámbito observamos mayor dispersión para ambas categorías, aunque curiosamente mayor para los generalistas que los sectoriales. Ambos se suscriben mayoritariamente al término gestor/a cultural pero registran porcentajes significativos (25'92 y 24%) para la categoría técnico/a cultural. Respecto del concepto dinamizador/a // promotor/a que registraba bastante presencia de respuestas para gestores/as privados y de titularidad múltiple observamos ahora que son mayoritariamente gestores/as generalistas; un 83'3% del total de la categoría (un 18'51% del total de encuestados).

5.1.4 Titularidad Pública / Privada

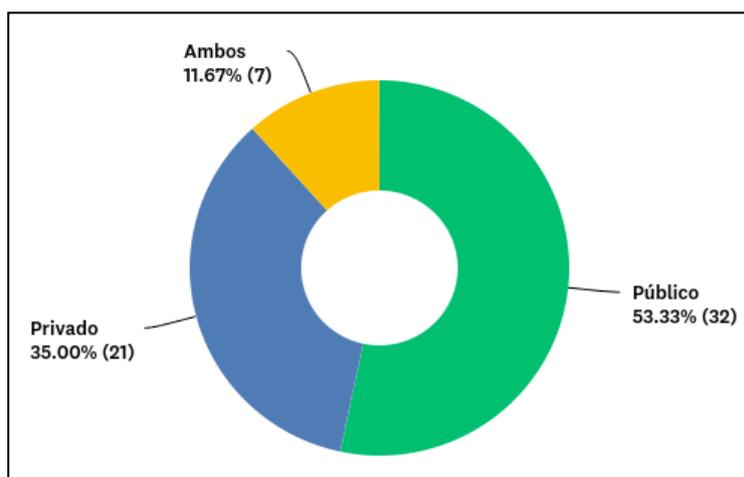


Gráfico 12: Titularidad. Fuente: elaboración propia.

Respecto de la titularidad de la organización para la que trabajan los encuestados observamos un incremento notable del sector privado, que pasa del 17'07 al 35 % de total. Si bien es cierto que ha habido un incremento generalizado de los gestores/as privados, hemos de considerar la posibilidad de que parte de dicho porcentaje se deba a la inexistencia de la opción *tercer sector* en esta encuesta.

En el estudio realizado en 2009 el sector público representaba el 75'61 % del total, habiendo disminuido en un 22'28% en la última década y pasando a representar el 53'33% de la totalidad de nuestra muestra. Por otro lado un 11'67% de los encuestados señala trabajar para ambos sectores. Éste último dato no podemos compararlo con años anteriores pero podemos aventurar que el actual sería mayor dada la diversificación de puestos de gestión cultural en los últimos años.

Indique en qué ámbito trabaja actualmente.*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Público	47,1%	61,5%	53,3%
Privado	41,2%	26,9%	35,0%
Ambos	11,8%	11,5%	11,7%

Tabla 22: Titularidad * género. Fuente: elaboración propia.

Al cruzar los datos obtenidos respecto de la titularidad de las organizaciones con el género observamos que en el ámbito público la mayoría de profesionales son hombres, un 61'5% del total, mientras que en el ámbito privado lo son las mujeres con un 41'2% del total. Ello implica que a pesar de la incorporación de mujeres al campo laboral, éstas no han entrado a formar parte de instituciones públicas en la medida en que sería de esperar. Respecto de los profesionales que trabajan para ambas titularidades observamos una paridad inesperada con una diferencia en la presencia entre ambos del 0'3%.

Indique en qué ámbito trabaja actualmente.*Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.			
	Generalista.	Sectorial.	Total
Público	65,5%	42,9%	54,4%
Privado	17,2%	50,0%	33,3%
Ambos	17,2%	7,1%	12,3%

Tabla 23: Titularidad * ámbito. Fuente: elaboración propia.

Al analizar los datos respecto de la titularidad con los del ámbito laboral obtenemos resultados lógicos con respecto a los estudios previos analizados: la mayoría de profesionales generalistas, el 65'5%, trabajan para instituciones públicas, mientras que la mayoría de profesionales sectoriales, el 50%, trabajan para el ámbito privado. En el caso de los profesionales generalistas el porcentaje restante se divide entre aquellos que trabajan para el ámbito privado y aquellos que lo hacen tanto para el ámbito privado como público a partes iguales: ambos con un 17'2%. Sin embargo en el caso de los profesionales sectoriales hay mayor compensación público/privado; siendo aquellos que trabajan para el ámbito público el 42'9% y aquellos que traban en el ámbito privado el 50%. Sin embargo los profesionales sectoriales que trabajan para ambas titularidades representan a penas el 7'1% del total.

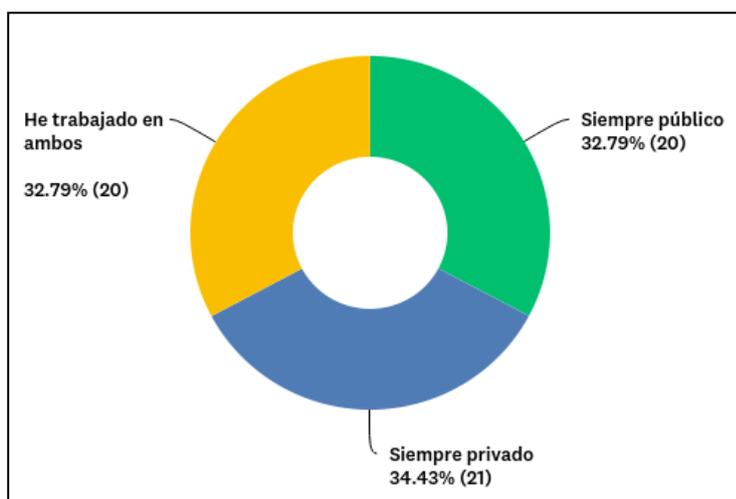


Gráfico 13: Movilidad laboral en relación a la titularidad. Fuente: elaboración propia.

¿Ha trabajado como gestor/a cultural exclusivamente en el ámbito privado o público?*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Siempre público	16,4%	16,4%	32,8%
Siempre privado	21,3%	13,1%	34,4%
He trabajado en ambos	19,7%	13,1%	32,8%

Tabla 24: Movilidad laboral en relación a la titularidad * género. Fuente: elaboración propia.

Respecto de la movilidad laboral en el campo de la gestión cultural encontramos que un 67'22 % de los encuestados ha trabajado siempre en un mismo sector, bien sea público o privado. Sin embargo el porcentaje de encuestados que ha trabajado para ambos sectores triplica el que actualmente lo hace, de modo que sí hay una cierta movilidad laboral, que si bien no es comparable con otros sectores, es bastante esclarecedora respecto de la orientación presente y futura de la profesión.

Respecto de la movilidad en relación al género llama la atención la equidad entre hombres y mujeres que han trabajado siempre en el sector público, y que no se da para el sector privado en que la presencia de mujeres que siempre han trabajado en él es dominante. También son ellas las que mayor movilidad presentan, con un 19'7% frente al 13'1% de los hombres. Ello puede atribuirse a diversos factores tanto intrínsecos a la profesión (la menor oferta laboral

estable de la última década) como extrínsecos (mayor inestabilidad laboral por cuestiones de género).

5.1.5 Ámbito Generalista / Sectorial

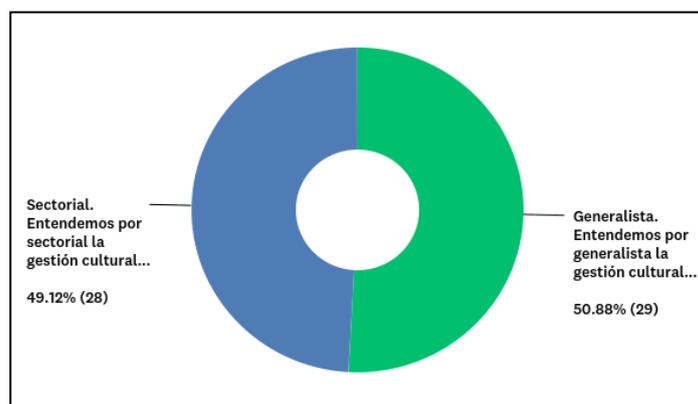


Gráfico 14: Ámbito laboral. Fuente: elaboración propia.

Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Generalista	22,8%	28,1%	50,9%
Sectorial	31,6%	17,5%	49,1%
Total	54,4%	45,6%	100,0%

Tabla 25: Ámbito laboral * género. Fuente: elaboración propia.

La proporción entre el ámbito sectorial y generalista es prácticamente 50-50. Estamos seguros de que ello se debe al tamaño de la muestra y a un mayor índice de respuesta entre encuestados que trabajan en el ámbito sectorial. En cualquier caso creemos que de haber habido un mayor índice de respuesta entre gestores generalistas la proporción sería evidentemente mayor pero aún así algo más equilibrada que en el estudio de 2009 en que los gestores sectoriales representaban un 29% del total.

Como se puede observar, y era previsible, los hombres están más presentes en el ámbito generalista mientras que las mujeres lo están en el sectorial, y en mayor proporción. Mientras que la diferencia de género para el ámbito generalista es de apenas el 5'3% para el ámbito sectorial es del 14'1 %.

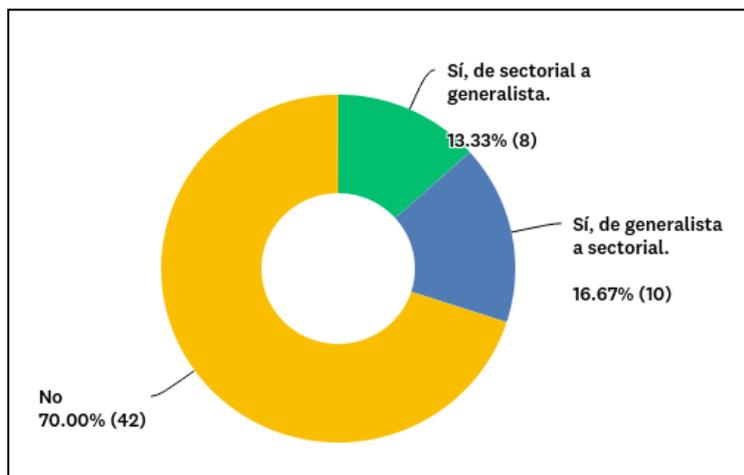


Gráfico 15: Movilidad laboral en relación al ámbito. Fuente: elaboración propia.

A lo largo de su carrera, ¿ha pasado de un puesto de trabajo de ámbito sectorial a generalista o viceversa? *Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Sí, de sectorial a generalista.	8,8%	19,2%	13,3%
Sí, de generalista a sectorial	23,5%	7,7%	16,7%
No	67,6%	73,1%	70,0%

Tabla 26: Movilidad laboral en relación al ámbito * género. Fuente: elaboración propia.

La movilidad entre ámbitos que observamos es similar a la encontrada respecto de la titularidad. El 70% de los encuestados manifiesta no haber cambiado de ámbito a lo largo de su experiencia profesional. Y, para aquellos que sí lo han hecho, el mayor porcentaje aunque con una diferencia del 3'34%, corresponde a los que han pasado del ámbito generalista al sectorial.

Respecto de la movilidad por género observamos que las mujeres en general cambian más de ámbito que los hombres: un 32'3% frente a un 26'9%. Sin embargo ellas pasan más frecuentemente del ámbito generalista al sectorial mientras que ellos lo hacen a la inversa, del sectorial al generalista.

¿Cuántos puestos de trabajo ha ocupado a lo largo de su carrera específicamente de gestión cultural?* Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.			
	Generalista.	Sectorial.	Total
1	23,6%	14,5%	38,2%
2	14,5%	10,9%	25,5%
3	5,5%	7,3%	12,7%
4	1,8%	9,1%	10,9%
5	3,6%	1,8%	5,5%
6	-	1,8%	1,8%
7	-	1,8%	1,8%
8	-	1,8%	1,8%

Tabla 27: Puestos ocupados * ámbito. Fuente: elaboración propia.

Respecto de la movilidad en términos de puestos laborales ocupados observamos una menor dispersión en las respuestas obtenidas por los gestores/as generalistas; la mayoría de ellos han ocupado entre 1 y 2 puestos de gestión cultural (conjuntamente el 38'1%) seguidos por aquellos que han ocupado 3 puestos con un 5'5% de presencia. Excepcionalmente encontramos un 5'4% que afirma haber ocupado 4/5 puestos en gestión cultural. El contraste es bastante significativo; los gestores/as culturales sectoriales obtienen representación para todas las categorías. La mayoría se concentra igualmente entre 1 y 2 puestos, con un 25'4% conjuntamente, pero encontramos que un 7'3% ha ocupado 3 puestos y un 9'1% ha ocupado 4 puestos. También encontramos representación para el resto de categorías; desde 5 hasta 8 puestos ocupados.

No podemos aventurar los factores a los que estas diferencias se deben puesto que puede estar relacionado con que la mayoría de gestores generalistas son públicos y los sectoriales son privados, por lo tanto puede deberse a una cierta precariedad, o tal vez se trata de una diferencia de habitus, es decir, que los gestores sectoriales tienen tendencias profesionales diferenciadas de los generalistas por una cuestión de idiosincrasia. Posiblemente sea una confluencia de factores que por desgracia no estamos en condiciones de analizar.

5.1.6 Territorialidad

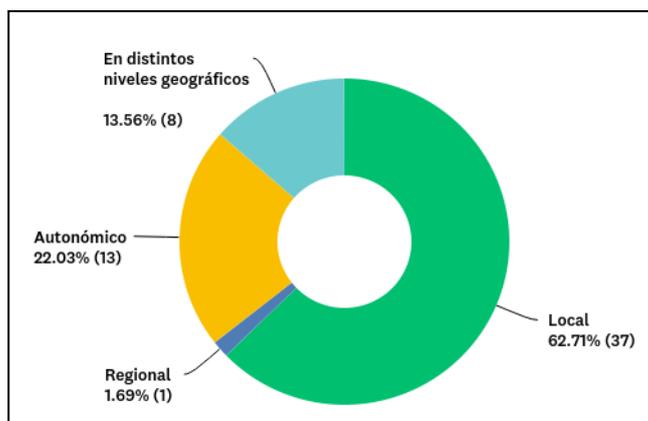


Gráfico 16: Territorialidad. Fuente: elaboración propia.

Respecto de la territorialidad se observa una mayoría de gestores/as culturales que trabajan en el ámbito local lo cual se corresponde con los datos recogidos por las encuestas previas, aunque el porcentaje es superior a las mismas. En el estudio de Cabañés (2009) el ámbito geográfico local correspondía al 39'76% del total, mientras que aquí presenta un 61'4% del mismo. Sin embargo la mayor diferencia entre ambos estudios corresponde al ámbito regional aunque probablemente de deba a la inexistencia de la categoría *autonómico* en el estudio de 2009, lo cual podría haber provocado que los gestores/as culturales autonómicos se adscribiesen a la categoría *regional* que nosotros hemos relacionado con el ámbito de las diputaciones. Así pues observamos una presencia del 22'8% del ámbito autonómico frente al 1'8% del ámbito regional, que contrasta con 17% recogido para la opción *regional* por Cabañés en 2009.

Marque la casilla que mejor se adecúa al ámbito geográfico de su trabajo.*Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.			
	Generalista.	Sectorial.	Total
Local	35,1%	26,3%	61,4%
Regional	-	1,8%	1,8%
Autonómico	10,5%	12,3%	22,8%
En distintos niveles geográficos	5,3%	8,8%	14,0%
Total	50,9%	49,1%	100,0%

Tabla 28: Territorialidad * ámbito. Fuente: elaboración propia.

Al cruzar los datos obtenidos sobre el ámbito geográfico con el ámbito laboral observamos que la mayoría de gestores/as locales son generalistas, aunque con una diferencia del 8,8% respecto de los sectoriales. Probablemente esta diferencia, menor de la que cabría esperar se debe a la concentración de gestores/as culturales en las capitales de provincia, especialmente en Valencia. No hay representación de gestores/as generalistas regionales y a penas un 1,8% de gestores/as regionales sectoriales. Respecto de los gestores/as culturales que trabajan en el ámbito autonómico un 10,5% son generalistas y un 12,3% sectoriales. Finalmente de aquellos que trabajan en diversos niveles geográficos la mayoría, con una diferencia del 3,5%, son sectoriales.

5.1.7 Situación laboral

5.1.7.1 Paro, precariedad y pluriempleo

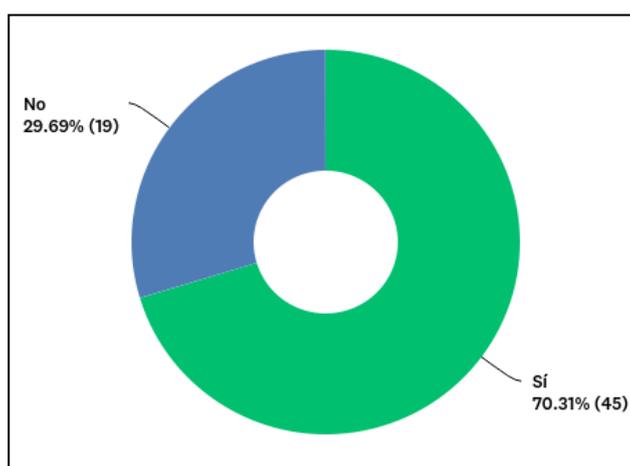


Gráfico 17: Tasa empleo/ desempleo. Fuente: elaboración propia.

¿Está trabajando actualmente como gestor/a cultural? *Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Sí	37,5%	32,8%	70,3%
No	21,9%	7,8%	29,7%
Total	59,4%	40,6%	100,0%

Tabla 29: Tasa empleo/ desempleo * género. Fuente: elaboración propia.

¿Está trabajando actualmente como gestor/a cultural? (Independientemente del tipo de contrato/ remuneración percibida)*¿Tiene la titulación de Máster en Gestión Cultural?			
	Sí, tengo el máster.	No, no tengo el máster.	Total
Sí	63,2%	80,0%	69,8%
No	36,8%	20,0%	30,2%

Tabla 30: Tasa empleo/ desempleo * titulación máster. Fuente: elaboración propia.

De los gestores y gestoras encuestados el 29'69% se encuentran bien en desempleo bien empleados en otras profesiones. No tenemos datos previos con los que comparar esta tasa sin embargo resulta relativamente sorprendente teniendo en cuenta la cantidad de puestos que un gestor/a cultural puede ocupar, especialmente en el sector privado. Posiblemente se deba también a que no ha habido aún un relevo generacional en la gestión cultural pública, aunque según los datos observados es un proceso inminente dada la edad media de los gestores públicos que entraron a formar parte del campo laboral en la década de los ochenta.

Los datos reflejan que del 29'7% de desempleados, o empleados en otros sectores, el 21'9 son mujeres frente al 7'8% de hombres. También refleja que del 70% de empleados el 37'5% son mujeres con una diferencia del 5% respecto de los hombres, de los cuales está actualmente trabajando como gestor cultural el 32'8%. Ello con toda probabilidad es reflejo de un mayor índice de respuesta por parte de las mujeres.

Por otro lado los datos muestran un 36'8% de encuestados con el título de Máster en Gestión Cultural que se encuentra en situación de desempleo o trabaja en otros sectores, un porcentaje mayor que la tasa de desempleo de aquellos que no dispone de la titulación de máster, que es del 20%. Respecto de los que sí están trabajando dispone de la titulación de máster el 63,2% frente al 80% de aquellos que no disponen de dicha titulación.

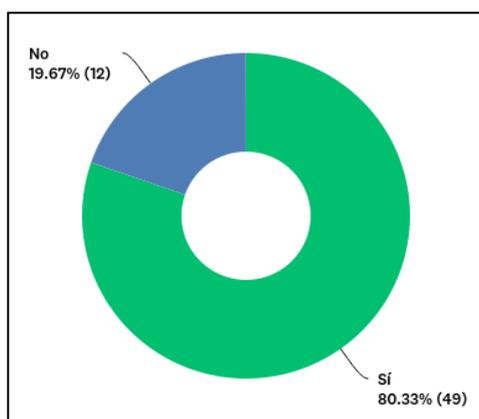


Gráfico 18: Dedicación a otros campos profesionales. Fuente: elaboración propia.

¿Ha trabajado en otro campo profesional además de la gestión cultural?* Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Sí	85,7%	73,1%	80,3%
No	14,3%	26,9%	19,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 31: Dedicación a otros campos profesionales * género. Fuente: elaboración propia.

De los encuestados un porcentaje muy importante, el 80'33%, manifiesta haberse dedicado o dedicarse actualmente también a otros campos profesionales. Respecto de éstos los más estadísticamente significantes son educación, artes escénicas y audiovisuales, y hostelería. Estas cifras confirman lo que hemos observado en estudios previos: la gestión cultural no es una profesión suficientemente cimentada ni estable como para procurar una carrera profesional exclusivamente dedicada a ella. En el estudio realizado por el Ministerio de Cultura observábamos que un alto porcentaje de los encuestados consideraban que la gestión cultural es una profesión *de jóvenes* por el grado de compromiso y desgaste que supone. También éste puede ser un factor en el elevado porcentaje de profesionales que declaran haber trabajado en otros campos laborales.

Observamos que la diferencia más notable en relación al género es el 26'9% de hombres que nunca han desempeñado cargos en otros campos profesionales

frente al 14'3 para las mujeres. Hay diversas manera de entender este dato. Por una lado al incorporarse las mujeres (de manera significativa) más tarde a la profesión lo hacen en un momento de mayor precariedad laboral, independientemente del grado formativo. Recordemos además que éstas son mayoritarias en el sector privado, comparativamente más inestable que el sector público. Por otro lado si atendemos a la realidad artista-gestor/a también hay una mayoría de mujeres dedicadas a diversas disciplinas artísticas, que a su vez podría verse reflejado en estos datos.

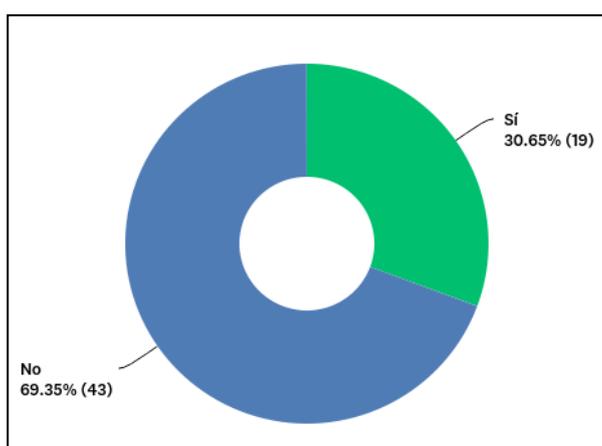


Gráfico 19: Pluriempleo. Fuente: elaboración propia.

¿Compagina actualmente su labor como gestor/a cultural con otra labor profesional?*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Sí	17,7%	12,9%	30,6%
No	40,3%	29,0%	69,4%
Total	58,1%	41,9%	100,0%

Tabla 32: Pluriempleo * género. Fuente: elaboración propia.

¿Compagina actualmente su labor como gestor/a cultural con otra labor profesional? * Indique en qué ámbito trabaja actualmente.			
	Público	Privado	Ambos
Sí	9,4%	52,4%	71,4%
No	90,6%	47,6%	28'6%

Tabla 33: Pluriempleo * titularidad. Fuente: elaboración propia.

¿Compagina actualmente su labor como gestor/a cultural con otra labor profesional? * Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.		
	Generalista	Sectorial
Sí	27,6%	35,7%
No	72,4%	64,3%

Tabla 34: Pluriempleo * ámbito. Fuente: elaboración propia.

Observamos que actualmente el 30'65% de los encuestados compagina su labor como gestor/a cultural con otras labores profesionales. Entre las más recurrentes encontramos la docencia y disciplinas artísticas como interpretación y audiovisuales (en ningún caso han especificado funciones concretas en el campo audiovisual). Del porcentaje que se declara pluriempleado la mayoría, el 17'7%, son mujeres, frente al 12,9% de hombres. Sin embargo también lo son en la categoría de aquellos que no compaginan su labor de gestión con otras profesiones, lo cual es lógico si tenemos en cuenta que su presencia es mayor en la encuesta.

Al cruzar estos datos con la titularidad se evidencia la precariedad del ámbito privado. A penas un 9,4% de gestores/as culturales públicos compaginan su labor como gestores/as con otro puesto laboral o profesión en contraposición al 52,4% de gestores/as privados y el 71,4% de titularidad múltiple que sí se encuentran en situación de pluriempleo. Finalmente en relación al ámbito observamos que son los gestores/as sectoriales lo que más compaginan su labor con otras profesiones aunque la diferencia respecto de los gestores/as generalistas es de a penas el 8,1%.



Gráfico 20: Situación laboral. Fuente: elaboración propia.

De las siguientes opciones, señale la que mejor defina su situación laboral. * Indique en qué ámbito trabaja actualmente.			
	Público	Privado	Ambos
La remuneración que percibo por mi labor como gestor/a cultural es mi principal fuente de ingresos.	96,3%	38,9%	28,6%
La remuneración que percibo no es suficiente para sustentarme por lo que lo compagino con otros trabajos.	-	16,7%	28,6%
Prácticamente es voluntariado puesto que sólo ocasionalmente recibo remuneración por mi trabajo.	-	27,8%	42,9%
Puede considerarse voluntariado puesto que nunca recibo remuneración por mi trabajo.	3,7%	16,7%	-

Tabla 35: Situación laboral * titularidad. Fuente: elaboración propia.

De las siguientes opciones, señale la que mejor defina su situación laboral. * Indique su género.		
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero
La remuneración que percibo por mi labor como gestor/a cultural es mi principal fuente de ingresos.	65,5%	64 %
La remuneración que percibo como gestor/a cultural no es suficiente para sustentarme por lo que lo compagino con otros	6,9%	12%
Prácticamente es voluntariado puesto que sólo ocasionalmente recibo remuneración por mi trabajo.	20,7%	12%
Puede considerarse voluntariado puesto que nunca recibo remuneración por mi trabajo.	6,9%	12%

Tabla 36: Situación laboral * género. Fuente: elaboración propia.

De las siguientes opciones, señale la que mejor defina su situación laboral. * Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.		
	Generalista	Sectorial
La remuneración que percibo por mi labor como gestor/a cultural es mi principal fuente de ingresos.	66,7%	68,0%
La remuneración que percibo como gestor/a cultural no es suficiente para sustentarme por lo que lo compagino con otros.	7,4%	12,0%
Prácticamente es voluntariado puesto que sólo ocasionalmente recibo remuneración por mi trabajo.	14,8%	16,0%
Puede considerarse voluntariado puesto que nunca recibo remuneración por mi trabajo.	11,1%	4,0%

Tabla 37: Situación laboral * ámbito. Fuente: elaboración propia.

En primer lugar señalar que 11 personas, un 17'18% del total, dejaron esta pregunta en blanco. Respecto de la situación laboral de los encuestados un 64'81% manifiesta que el sueldo percibido por su trabajo como gestor/a cultural supone su principal sustento. El 16'67% afirma que sólo ocasionalmente percibe remuneración por su trabajo. Un 9'26% afirma que ha de compaginar su labor como gestor/a cultural con otros trabajos, y otro 9'26% que su labor como gestor/a cultural puede considerarse voluntariado puesto que nunca recibe remuneración por ella. Es decir que prácticamente un 35% de los encuestados que dedican parte de sus horas laborales a la gestión cultural dependen de otros ingresos para vivir.

Estos datos en relación a la titularidad demuestran nuevamente la inestabilidad del sector privado: menos de la mitad, el 38,9%, de gestores/as culturales privados consideran la remuneración que perciben por su labor como gestores/as su principal fuente de ingresos. En el caso de los gestores/as públicos el porcentaje es del 96,3%. Asimismo para el ámbito privado la dispersión de respuesta es mucho mayor, con presencia en todas las categorías, y siendo la segunda categoría mayoritaria con un 27,8% la correspondiente a *sólo ocasionalmente recibo remuneración por mi trabajo*. Para el caso de los gestores/as públicos a penas hay dispersión; el 3,7% restante afirma que *puede considerarse voluntariado puesto que nunca recibo remuneración por mi trabajo*, con toda probabilidad correspondiente con experiencias de prácticas.

Los datos en relación al ámbito no evidencian grandes diferencias entre gestores/as generalistas y sectoriales. Éstos últimos representan el porcentaje mayoritario para todas las categorías a excepción de *puede considerarse voluntariado puesto que nunca recibo remuneración por mi trabajo* en que los gestores/as generalistas obtienen un 11,1% frente al 4% de los sectoriales.

Al cruzar los datos con el género observamos una diferencia de un 1,5% respecto de los gestores/as culturales que consideran la remuneración por su

labor de gestión su principal fuente de ingresos. A parte de esto encontramos para ambos géneros presencia en todas las categorías, con un 12,5% de hombres en cada una de ellas y una concentración de mujeres, un 20,7%, en la categoría *sólo ocasionalmente recibo remuneración por mi trabajo*.

5.1.7.2 Entidad, relación contractual y funciones

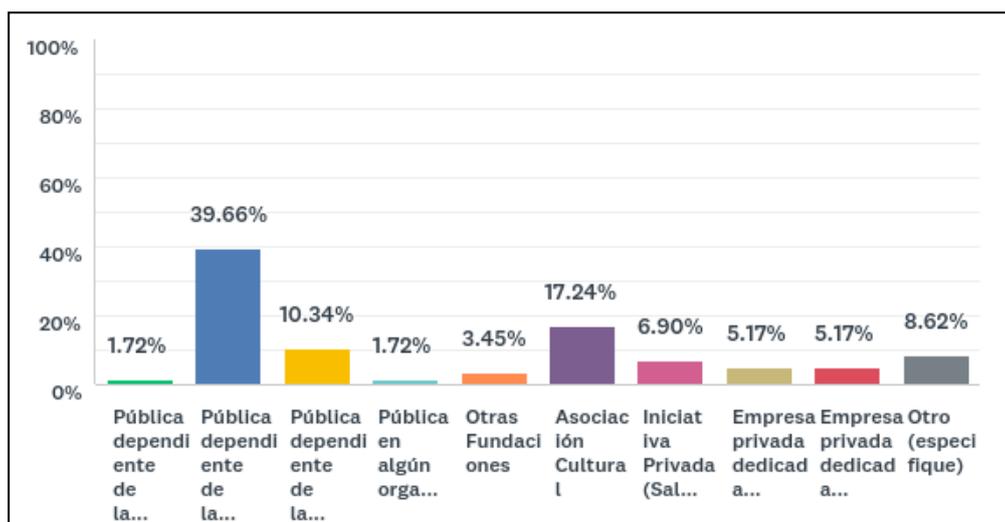


Gráfico 21: Entidad. Fuente: elaboración propia.

Los resultados obtenidos evidencian algunas realidades que quedaban ya reflejadas en otras preguntas como la proporción de gestores/as culturales públicos que desempeñan su labor en el ámbito local; en este caso un 39'66% del total. También la realidad a la que hemos aludido anteriormente respecto de la constitución jurídica de entidades privadas como asociaciones, aunque en algunos casos dicha constitución no atiende a la función real de la entidad. Así, un 17'24% del total de gestores/as culturales manifiesta trabajar para una asociación cultural. En tercer lugar encontramos un 10'34% de gestores/as culturales dependientes de la Administración Autonómica seguidos porcentualmente del 8'62% que manifiesta trabajar para otro tipo de entidades. De éstas las más destacadas son *públicas dependientes del estado*, que no habíamos contemplado como opción, y *autónomas*. En quinto lugar se encuentran aquellos que trabajan para iniciativas privadas no necesariamente

constituidas como empresas o similares con un 6'90% seguidas por empresas de producción y empresas de difusión y distribución con un 5'17% respectivamente. En sexto lugar encontramos *otras fundaciones* con un 3'45% de presencia y las entidades públicas con constitución jurídica diferenciada – principalmente también fundaciones – con un 1'72% de presencia. En último lugar con un 1'72% encontramos aquellos que dependen de la Diputación. Por último mencionar que un 10'93 de los encuestados dejó esta pregunta en blanco.

Marque la casilla que mejor describa la organización en la que trabaja.*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Otro (especifique)	3,4%	5,2%	8,6%
Pública dependiente de la Diputación Provincial	1,7%	-	1,7%
Pública dependiente de la Administración Local	20,7%	19,0%	39,7%
Pública dependiente de la Administración Autonómica	1,7%	8,6%	10,3%
Organismo autónomo o con personalidad jurídica diferenciada	1,7%	-	1,7%
Otras Fundaciones	3,4%	-	3,4%
Asociación Cultural	10,3%	6,9%	17,2%
Teatro/Festival/Compañía) (independientemente del tipo de constitución jurídica)	5,2%	1,7%	6,9%
Empresa privada dedicada principalmente a la difusión y distribución de productos culturales	3,4%	1,7%	5,2%
Empresa privada dedicada principalmente a la producción de objetos culturales	3,4%	1,7%	5,2%

Tabla 38: Entidad * género. Fuente: elaboración propia.

Observamos al cruzar los datos con el género que el grado de desviación para las mujeres es mucho más alto que para los hombres. Éstos se concentran principalmente en la Administración local (19%) y Autonómica (8'6%) y, en segunda instancia, en Asociaciones Culturales (6'9%). Las mujeres están representadas en todas las categorías; curiosamente dominan en la

administración local con un 20'7%, una diferencia mínima probablemente debida a su mayor índice de respuesta, y se encuentran en segunda instancia también en Asociaciones Culturales, con un 10'3%. Sin embargo su presencia es anecdótica para la Administración Autonómica (1'7%). Constatamos de nuevo el relativo equilibrio de género en los organismos públicos (M:23'4% y H:27'6%) y la presencia mayoritaria de mujeres en el ámbito privado (M: 22'3% y H: 12%).

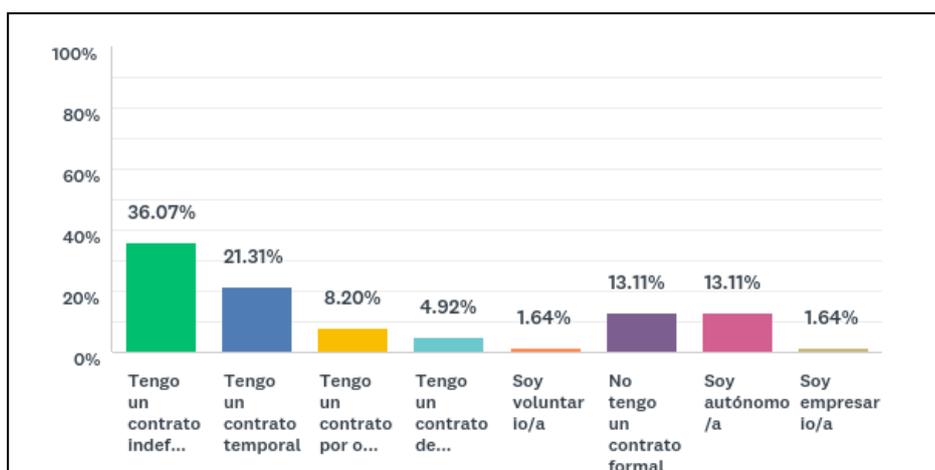


Gráfico 22: Tipo de contrato. Fuente: elaboración propia.

Tabla cruzada: Marque la casilla que mejor defina su situación laboral actual.*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Tengo un contrato indefinido	13,1%	23,0%	36,1%
Tengo un contrato temporal	11,5%	9,8%	21,3%
Tengo un contrato por obra o servicio	6,6%	1,6%	8,2%
Tengo un contrato de prácticas // Becario/a	4,9%	-	4,9%
Soy voluntario/a	-	1,6%	1,6%
No tengo un contrato formal	13,1%	-	13,1%
Soy autónomo/a	6,6%	6,6%	13,1%
Soy empresario/a	1,6%	-	1,6%

Tabla 39: Tipo de contrato * género. Fuente: elaboración propia.

Marque la casilla que mejor defina su situación laboral actual. *			
Indique en qué ámbito trabaja actualmente.			
	Público	Privado	Ambos
Tengo un contrato indefinido	51,6%	23,8%	14,3%
Tengo un contrato temporal	29,0%	9,5%	28,6%
Tengo un contrato por obra o servicio	6,5%	9,5%	14,3%
Tengo un contrato de prácticas // Becario/a	9,7%	-	-
Soy voluntario/a	-	4,8%	-
No tengo contrato formal	-	28,6%	-
Soy autónomo/a	3,2%	19,0%	42,9%
Soy empresario/a	-	4,75%	-

Tabla 40: Tipo de contrato * titularidad. Fuente: elaboración propia.

Tabla cruzada Marque la casilla que mejor defina su situación laboral actual.*Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.			
	Generalista.	Sectorial.	Total
Tengo un contrato indefinido	25,0%	14,3%	39,3%
Tengo un contrato temporal	10,7%	10,7%	21,4%
Tengo un contrato por obra o servicio	3,6%	3,6%	7,1%
Tengo un contrato de prácticas // Becario/a	3,6%	1,8%	5,4%
Soy voluntario/a	-	1,8%	1,8%
No tengo un contrato formal	1,8%	7,1%	8,9%
Soy autónomo/a	7,1%	7,1%	14,3%
Soy empresario/a	-	1,8%	1,8%

Tabla 41: Tipo de contrato * ámbito. Fuente: elaboración propia.

Respecto de las relaciones contractuales:

El 36'07% tienen un contrato indefinido, un porcentaje considerablemente menor al registrado en 2009 que reflejaba un 48'78% de contratación indefinida. El 21'31 % son contratos temporales, triplicando la tasa de 2009 que reflejaba un 7'32% de contratos de este tipo. El 8'20% son contratos por obra o servicio, un 4% menos que para el estudio anterior. El 4'92% son becarios/as, prácticamente el doble que en 2009 que reflejaba un 2'44% de contratos de prácticas. Sorprende especialmente el 13'11% de encuestados que

no tienen un contrato formal y que no consideran su trabajo voluntariado, categoría independiente que refleja un 1'64% de presencia. Por otro lado observamos un 13'11% de autónomos y un 1'64% de empresarios. Estos últimos datos no podemos compararlos con datos anteriores.

Al cruzar los datos respecto del tipo de contratación con el género observamos unas desigualdades que nos gustaría calificar de sorprendentes, pero que desgraciadamente no lo son. De los encuestados con contrato indefinido un 23% son hombres frente a un 13'1% de mujeres. Podemos tener en cuenta su tardía incorporación al campo laboral pero también hemos de considerar que el porcentaje de género equipara a hombres y mujeres en el sector público, que su presencia era mayor en el sector privado y que su grado de formación era muy superior. Parece ser que la única conclusión posible es hay una evidente desigualdad en la contratación indefinida de mujeres.

En la contratación temporal encontramos que ellas son mayoritarias aunque la diferencia es de un 1'7%. En la contratación por obra o servicio ellas son claramente mayoritarias; un 6'6% frente a un 1'6% de hombres. Respecto de los contratos de prácticas encontramos que el 100% del 4'9% que reflejaba la tabla anterior son mujeres. Sin embargo el 1'6% de encuestados que consideran su trabajo voluntariado son hombres. Respecto de los encuestados sin contratación formal el 100% son mujeres; no hay ningún hombre sin un contrato formal. Recordemos que el porcentaje de encuestados sin contratación formal alcanzaba el 13'1%, lo cual evidencia un grado de desregulación laboral importante, en todos los casos sufrida por mujeres. Finalmente encontramos una igualdad absoluta en la categoría de autónomos con un 6'6% tanto para hombres como mujeres y un 1'6% correspondiente a la categoría empresario/a que corresponde a las mujeres, puesto que no hay hombres en esta categoría.

En definitiva estos datos evidencian una situación laboral muy desigualitaria en relación al género y apelan a profundizar en la cuestión.

En relación a la titularidad observamos, como era de esperar, que la desregulación laboral se encuentra principalmente en el sector privado. La

totalidad de encuestadas sin contrato formal trabajan en él, así como aquellos que se consideran voluntarios. Por otra parte respecto de los contratos indefinidos el porcentaje de los mismos que pertenecen al ámbito privado no llega a la mitad de aquellos que pertenecen al sector público. Asimismo la contratación temporal también es mayoritaria para el sector público, lógico teniendo en cuenta la cantidad de trabajadoras sin contrato en el sector privado.

Al cruzar estos datos con el ámbito laboral observamos que la mayoría de profesionales con un contrato indefinido son generalistas, un 25% del 39'3% con este tipo de contrato. Ello responde con toda probabilidad al alto porcentaje de profesionales generalistas que dependen de administraciones públicas. Tanto para la categoría de contrato temporal como por obra o servicio encontramos que tanto generalistas como sectoriales registran un 10'7% de presencia. Respecto de los encuestados que tienen un contrato de prácticas la mayoría trabajan como gestores/as generalistas. Del 8'9% de encuestadas que no tienen un contrato formal el 7'1% trabaja en el ámbito sectorial. Finalmente respecto de aquellos encuestados en régimen de autónomos encontramos un 7'1% de presencia tanto de generalistas como sectoriales.

5.1.7.3 Otros aspectos: experiencia, estrés, satisfacción laboral, premios y ascensos.

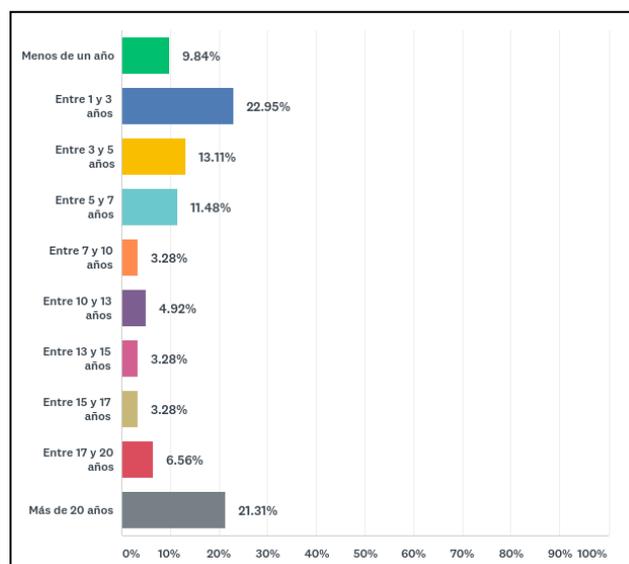


Gráfico 23: Años de experiencia laboral. Fuente: elaboración propia.

Hemos querido registrar los años de experiencia laboral de los encuestados por en primer lugar para ver los flujos de contratación en las últimas dos décadas y en segundo lugar para comprobar si efectivamente hay una incorporación más tardía de las mujeres al sector.

Observamos dos rangos clave en relación a la experiencia acumulada: por un lado aquellos que llevan *más de 20 años* trabajando en el sector (un 21'31%) y por otro aquellos que llevan *entre 1 y 3 años* (con un 22'95%). Los primeros representan a las primeras generaciones de gestores/as culturales, mayoritariamente gestores/as públicos. Vemos claramente una tendencia decreciente hasta hace 7 años, es decir, hasta el 2012, en que la tendencia vuelve a ser moderadamente al alza. Finalmente encontramos un 9'84% de los encuestados que se han incorporado al sector en el último año.

Indique sus años de experiencia laboral en gestión cultural.*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Menos de un año	8,2%	1,6%	9,8%
Entre 1 y 3 años	21,3%	1,6%	23,0%
Entre 3 y 5 años	8,2%	4,9%	13,1%
Entre 5 y 7 años	4,9%	6,6%	11,5%
Entre 7 y 10 años	1,6%	1,6%	3,3%
Entre 10 y 13 años	1,6%	3,3%	4,9%
Entre 13 y 15 años	1,6%	1,6%	3,3%
Entre 15 y 17 años	3,3%	-	3,3%
Entre 17 y 20 años	-	6,6%	6,6%
Más de 20 años	6,6%	14,8%	21,3%
Total	57,4%	42,6%	100,0%

Tabla 42: Años de experiencia laboral * género. Fuente: elaboración propia.

Observamos claramente que la mayoría de encuestados que afirman tener más de 20 años de experiencia en el sector son hombres, un 70'47% del total. Es decir que las mujeres representan un 31'42% en esta categoría. En la siguiente categoría por orden descendente no encontramos ninguna incorporación de mujeres al campo por lo que el 6'6% del total corresponde únicamente a

hombres. Entre 15 y 17 años ocurre lo contrario aunque el porcentaje es menor, el 3'3% de representación en esta categoría corresponde exclusivamente a mujeres. Las siguientes categorías reflejan mayor equidad aunque en aquellas en que la proporción no es exacta la mayoría corresponde a los hombres. Finalmente la proporción se invierte a partir de los últimos cinco años en que las mujeres son el porcentaje mayoritario de las incorporaciones al sector; el caso más significativo se da para la categoría *entre 1 y 3 años* en que las mujeres representan 92'60% de dicha categoría, frente al 7'40% de hombres. La tendencia se repite para la categoría inferior *menos de 1 año* aunque de manera ligeramente más moderada, con un 82% de incorporaciones de mujeres.

Queda evidenciado que los dos períodos de mayor incorporación corresponden a antes de 1999 (de haber concretado más probablemente la fecha sería anterior) y entre 2015 y 2018, coincidiendo con el cambio en la dirección política autonómica. Efectivamente hay una incorporación *muy* tardía de las mujeres al campo laboral y, como hemos comprobado, en muchos casos en situación de absoluta precariedad.

Indique sus años de experiencia laboral en gestión cultural.*Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.			
	Generalista.	Sectorial.	Total
Menos de un año	3,5%	5,3%	8,8%
Entre 1 y 3 años	8,8%	10,5%	19,3%
Entre 3 y 5 años	7,0%	7,0%	14,0%
Entre 5 y 7 años	7,0%	5,3%	12,3%
Entre 7 y 10 años	1,8%	1,8%	3,5%
Entre 10 y 13 años	-	5,3%	5,3%
Entre 13 y 15 años	1,8%	1,8%	3,5%
Entre 15 y 17 años	-	3,5%	3,5%
Entre 17 y 20 años	1,8%	5,3%	7,0%
Más de 20 años	19,3%	3,5%	22,8%

Tabla 43: Años de experiencia laboral * ámbito. Fuente: elaboración propia.

Respecto del ámbito observamos que la incorporación de gestores/as culturales sectoriales ha sido considerablemente más progresiva que la de los generalistas. La mayoría de éstos (el 19'3%) se incorporaron al sector hace *más de 20 años* mientras que para los sectoriales el porcentaje es del 3'5% de los encuestados. Para los generalistas no se vuelve a manifestar un porcentaje relevante hasta hace *entre 5 y 7 años* que refleja un 7% de incorporaciones, repitiéndose el porcentaje para la categoría inferior y subiendo al 8% para la categoría *entre 1 y 3 años*. Sin embargo para los sectoriales las incorporaciones no suben del 5'3% hasta la categoría *entre 3 y 5 años* que refleja un 7% y *entre 1 y 3 años*, categoría que refleja el mayor porcentaje de incorporaciones al campo con un 10'5%.

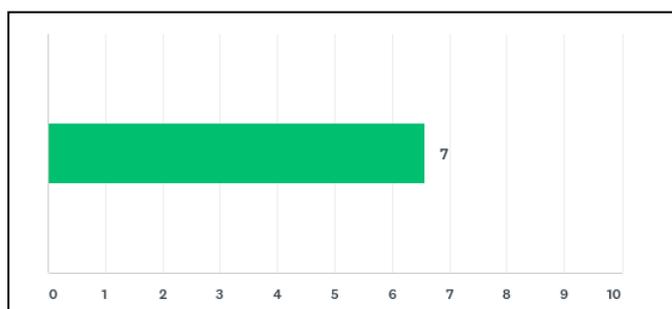


Gráfico 24: Grado de dificultad de acceso laboral. Fuente: elaboración propia.

Indique el grado de dificultad de acceso al campo laboral de la gestión cultural que experimentó o ha experimentado.*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
0	-	1,6%	1,6%
1	1,6%	-	1,6%
2	1,6%	3,2%	4,8%
3	1,6%	3,2%	4,8%
4	4,8%	1,6%	6,5%
5	9,7%	6,5%	16,1%
6	6,5%	6,5%	12,9%
7	8,1%	4,8%	12,9%
8	9,7%	3,2%	12,9%
9	-	4,8%	4,8%
10	14,5%	6,5%	21,0%

Tabla 44: Grado de dificultad de acceso laboral * género. Fuente: elaboración propia.

El siguiente indicador es la dificultad de acceso al campo laboral. En ese sentido tenemos los datos subjetivos (en el sentido de que la pregunta incitaba a una respuesta subjetiva) de la encuesta y algunos comentarios realizados por los entrevistados. La dificultad media de acceso al campo laboral es de 7 puntos sobre 10. Hay una gran polarización en las respuestas; un 20'96% de los encuestados sitúan la dificultad de acceso en 10 puntos, un 16'12% lo sitúa en 5 puntos, y para las tres categorías entre 6 y 8 se observa un 12'90 % respectivamente. Las categorías entre 0 y 4 puntos registra colectivamente un porcentaje del 19'33%.

La dificultad de acceso en relación al género evidencia una desviación mayor para los hombres, cuyas respuestas sitúan en primer lugar las categorías 10, 6 y 5 con un 6'5% de presencia cada una, seguidas de un 4'8% para las categorías 9 y 7. Las respuestas de las mujeres manifiestan un 14'5% para la categoría 10, seguida de un 9'7% para las categorías 8 y 5, y un 8'1% para la categoría 7. Las diferencias son significativas; la media de dificultad de entrada al campo laboral resultante para las mujeres es de 7'05 puntos y para los hombres es de 5'87 puntos.

Indique el grado de dificultad de acceso al campo laboral de la gestión cultural que experimentó o ha experimentado.*¿Tiene la titulación de Máster en Gestión Cultural?			
	Sí	No	Total
0	2,7%	-	1,6%
1	2,7%	-	1,6%
2	2,7%	8,3%	4,9%
3	-	12,5%	4,9%
4	2,7%	12,5%	6,6%
5	16,2%	16,7%	16,4%
6	13,5%	8,3%	11,5%
7	13,5%	12,5%	13,1%
8	13,5%	12,5%	13,1%
9	5,4%	4,2%	4,9%
10	27,0%	12,5%	21,3%

Tabla 45: Grado de dificultad de acceso laboral * titulación de máster. Fuente: elaboración propia.

Resulta muy interesante comprobar, al cruzar la dificultad de acceso con la tenencia del título del Máster en Gestión Cultural que el grupo mayoritario de los encuestados que sí lo tienen sitúan el grado de dificultad en los 10 puntos (un 27%) mientras que de aquellos que no lo tiene lo sitúa en 5 puntos (un 16,7%). Probablemente este hecho esté relacionado con el año de acceso al campo laboral, dado que la mayoría de encuestados/as que no están en disposición del título de máster entraron a formar parte del mismo antes. Respecto del resto de porcentajes observamos que mientras que aquellos con la titulación de máster se sitúan mayoritariamente entre los 5 y los 8 puntos (13,5% en cada categoría), para aquellos sin la titulación la dispersión es mucho mayor con porcentajes idénticos (12,5%) para las categorías 3, 4, 7 y 9.

Indique el grado de dificultad de acceso al campo laboral de la gestión cultural que experimentó o ha experimentado. * Indique en qué ámbito trabaja actualmente.				
	Público	Privado	Ambos	Total
0	-	4,8%	-	1,7%
1	-	4,8%	-	1,7%
2	6,3%	4,8%	-	5,0%
3	3,1%	4,8%	14,3%	5,0%
4	3,1%	14,3%	-	6,7%
5	25,0%	9,5%	-	16,7%
6	12,5%	9,5%	28,6%	13,3%
7	18,8%	9,5%	-	13,3%
8	9,4%	19,0%	14,3%	13,3%
9	6,3%	4,8%	-	5,0%
10	15,6%	14,3%	42,9%	18,3%

Tabla 46: Grado de dificultad de acceso laboral * titularidad. Fuente: elaboración propia.

Indique el grado de dificultad de acceso al campo laboral de la gestión cultural que experimentó o ha experimentado. * Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.			
	Generalista	Sectorial	Total
0	-	3,6%	1,8%
1	-	3,6%	1,8%
2	3,4%	7,1%	5,3%
3	6,9%	3,6%	5,3%
4	6,9%	7,1%	7,0%
5	27,6%	7,1%	17,5%
6	17,2%	7,1%	12,3%
7	3,4%	25,0%	14,0%
8	10,3%	10,7%	10,5%
9	3,4%	7,1%	5,3%
10	20,7%	17,9%	19,3%

Tabla 47: Grado de dificultad de acceso laboral * ámbito. Fuente: elaboración propia.

En relación a la titularidad observamos que el grupo mayoritario de gestores/as públicos, un 25%, sitúa la dificultad de acceso en un grado 5 mientras que el grupos mayoritario de gestores/as privados lo hace con, un 19%, en un grado 8 y aquellos de titularidad múltiple, con un 42,9%, lo sitúa en un grado 10. Son los gestores/as privados los que mayor desviación de respuesta obtienen, lo cual puede deberse en cierta medida al número de los mismos que gestionan sus propios espacios.

En cuanto al ámbito son los gestores/as sectoriales los que mayor desviación de respuesta obtienen; con presencia en todas las categorías. Los gestores/as generalistas obtienen mayor presencia en las categorías 5, 10 y 6 con porcentajes del 27,6%, 20,7% y 17,2% respectivamente. Los gestores/as sectoriales lo hacen para las categorías 7, 10 y 8 con porcentajes del 25%, 17,9% y 10,7% respectivamente.

Género		Ámbito		Titularidad	
Mujeres	5'93	Sectorial	6'48	Público	7'12
Hombres	6'42	Generalista	6'28	Privado	5'8
				Ambos	4'16

Gráfico 25: Grado de satisfacción laboral. Fuente: elaboración propia.

Hemos optado por tener en cuenta tanto el grado de satisfacción como de estrés laboral para poder comparar su evolución con respecto al estudio realizado en 2009. Observamos que en una escala de 0 a 10 la media de satisfacción de los gestores/as encuestados se sitúa en 6.

Si analizamos el grado de satisfacción laboral en relación al género observamos que mientras que la mayoría de hombres (el 12'2%) sitúa su satisfacción alrededor de 7 puntos, la mayoría de mujeres (el 15'5%) lo hace en torno a los 5 puntos. Sin embargo hay bastante dispersión para ambos géneros, aunque mayor en el caso de las mujeres. El siguiente porcentaje relevante para ambos se sitúa alrededor de los 8 puntos con un 10'3% para las mujeres y un 8'6% para los hombres. La media por género es de 5'93 puntos para las mujeres y 6'42 para los hombres.

La satisfacción laboral en relación a la titularidad manifiesta las siguientes medias; 7'12 puntos para los gestores/as públicos, 5'8 puntos para los gestores/as privados y 4'16 puntos para aquellos que trabajan para ambas titularidades.

Por otro lado al analizar el grado de satisfacción en relación al ámbito laboral observamos mayor disgregación de los resultados para los gestores/as sectoriales que para los generalistas. Éstos se sitúan mayoritariamente en un grado 7/8 con 28'6 y 25% respectivamente, seguidos de un 17'9% que se sitúa en un grado 5. Sin embargo los gestores/as sectoriales se sitúan mayoritariamente (con un 22'2%) en un grado 5, seguido de un 14'8% para los

grados 8, 9 y 10. Las medias son de 6'28 puntos para los gestores/as generalistas y de 6'48 puntos para los sectoriales.

Género		Ámbito		Titularidad	
Mujeres	7'06	Sectorial	7'10	Público	6'83
Hombres	7'15	Generalista	7'20	Privado	7'33
				Ambos	7'57

Gráfico 26: Grado de estrés laboral. Fuente: elaboración propia.

Respecto del grado de estrés laboral observamos una media general de 7 puntos. No hay diferencias reseñables en relación al género; la media de estrés laboral que manifiestan las mujeres es de 7'15 puntos frente a 7'06 reflejado por los hombres. Ello quiere decir que la menor satisfacción laboral expresada por las mujeres no está directamente relacionada con el grado de estrés sino con otros factores. En relación a la titularidad encontramos por orden ascendente a los gestores/as públicos con una media de 6'83 puntos, a los gestores/as privados con una media de 7'33 puntos y finalmente a aquellos que trabajan para ambas titularidades con una media de 7'57 puntos. Unas medias diametralmente inversas a las recogidas en relación a la satisfacción laboral. Respecto del estrés laboral en relación al ámbito encontramos una diferencia de un 0'10, es decir; una media de 7'20 para los gestores/as generalistas y una media de 7'10 para los sectoriales.

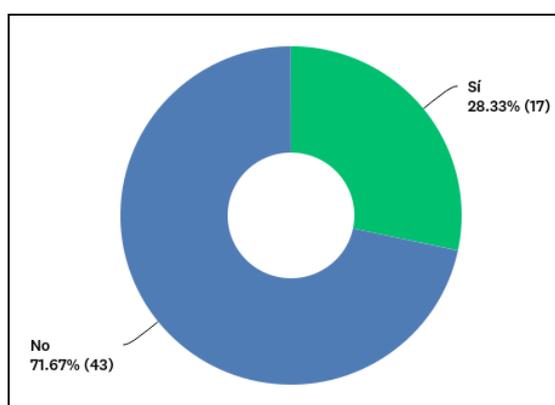


Gráfico 27: Premios y ascensos. Fuente: elaboración propia.

¿Ha recibido alguna vez reconocimiento público (premio/mención) o privado (ascenso laboral/ mayor retribución) por su labor como gestor/a cultural?*Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Sí	15,0%	13,3%	28,3%
No	41,7%	30,0%	71,7%

Tabla 48: Reconocimientos * género. Fuente: elaboración propia.

¿Ha recibido alguna vez reconocimiento público o privado por su labor como gestor/a cultural?*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.				
	Público	Privado	Ambos	Total
Sí	32,3%	23,8%	28,6%	28,8%
No	67,7%	76,2%	71,4%	71,2%

Tabla 49: Reconocimientos * titularidad. Fuente: elaboración propia.

¿Ha recibido alguna vez reconocimiento público o privado por su labor como gestor/a cultural?*Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.			
	Generalista	Sectorial	Total
Sí	27,6%	33,3%	30,4%
No	72,4%	66,7%	69,6%

Tabla 50: Reconocimientos * ámbito. Fuente: elaboración propia.

En esta pregunta optamos por no restringir el ascenso a una única institución además de aglutinar tanto premios como ascensos laborales puesto que realmente no hay premios institucionalizados a la gestión cultural. Aun así observamos que únicamente un 28'33% de los encuestados ha contestado afirmativamente respecto de haber recibido un premio o mención pública y/o ascenso/aumento de retribución por su labor. Es decir, el 71'67% de los encuestados nunca ha ascendido de categoría profesional dentro de la gestión cultural ni ha recibido algún reconocimiento público por ella.

Del 28'33% de los encuestados que sí han recibido un ascenso o reconocimiento público el 15% son mujeres, una diferencia del 1'7% respecto de los hombres. También son éstas mayoritarias para la categoría opuesta; el

41,7% de las mujeres nunca han recibido un ascenso o mención pública por su labor profesional, junto a un 30% de hombres.

Respecto de la titularidad observamos que la mayoría de ascensos o menciones pertenecen a gestores/as culturales del sector público, un 32,3%, seguidos de cerca por aquellos que trabajan para ambas titularidades con un 28,6% y los gestores/as culturales del sector privado con un 23,8%. Finalmente en relación al ámbito la mayoría de ascensos/menciones pertenecen a gestores/as culturales sectoriales con un 33,3% seguidos de generalistas con un 27,6%.

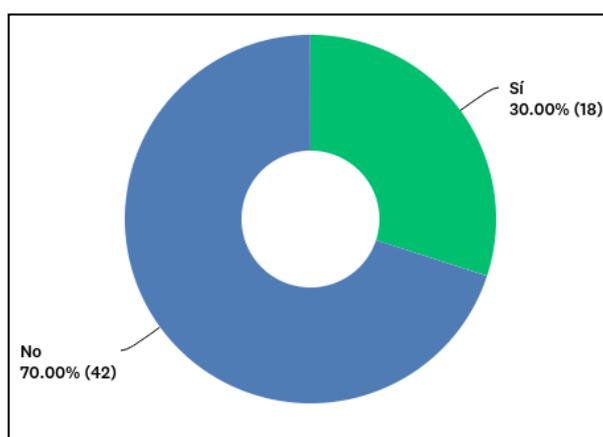


Gráfico 28: Ascensos laborales. Fuente: elaboración propia.

A lo largo de su experiencia, ¿ha ascendido de categoría profesional dentro de la misma empresa o administración? *Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Sí	11,7%	18,3%	30,0%
No	45,0%	25,0%	70,0%

Tabla 51: Ascensos laborales * género. Fuente: elaboración propia.

A lo largo de su experiencia, ¿ha ascendido de categoría profesional dentro de la misma empresa o administración? *Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.			
	Generalista	Sectorial	Total
Sí	21,4%	10,7%	32,1%
No	30,4%	37,5%	67,9%

Tabla 52: Ascensos laborales * ámbito. Fuente: elaboración propia.

Observamos sin embargo que al aislar el ascenso laboral respecto de la pregunta anterior, y restringir el ascenso a una misma institución o empresa, la mayoría de encuestados que sí han ascendido de categoría laboral son hombres; un 18'3%, mientras que el 45% de las mujeres nunca han recibido un ascenso.

Por otro lado observamos que la mayoría de ascensos corresponden a los gestores/as generalistas con un 21'4%, el doble que los gestores/as sectoriales. Es decir, la mayoría de ascensos laborales en una misma organización en el campo de la gestión cultural corresponden a gestores generalistas.

A lo largo de su experiencia, ¿ha ascendido de categoría profesional dentro de la misma empresa o administración? *Indique en qué ámbito trabaja actualmente.				
	Público	Privado	Ambos	Total
Sí	37,5%	20,0%	28,6%	30,5%
No	62,5%	80,0%	71,4%	69,5%

Tabla 53: Ascensos laborales * titularidad. Fuente: elaboración propia.

Indique sus años de experiencia laboral en gestión cultural. *			
A lo largo de su experiencia, ¿ha ascendido de categoría profesional dentro de la misma empresa o administración?			
	Sí	No	Total
Menos de un año	-	14,3%	10,0%
Entre 1 y 3 años	5,6%	31,0%	23,3%
Entre 3 y 5 años	11,1%	14,3%	13,3%
Entre 5 y 7 años	16,7%	9,5%	11,7%
Entre 7 y 10 años	-	4,8%	3,3%
Entre 10 y 13 años	5,6%	4,8%	5,0%
Entre 13 y 15 años	5,6%	2,4%	3,3%
Entre 15 y 17 años	5,6%	2,4%	3,3%
Entre 17 y 20 años	5,6%	7,1%	6,7%
Más de 20 años	44,4%	9,5%	20,0%

Tabla 54: Ascensos laborales * años de experiencia. Fuente: elaboración propia.

En relación a la titularidad de la organización para que la trabajan los encuestados observamos que la mayoría de los gestores/as que han ascendido de categoría profesional dentro de la misma empresa u organización, el 37'5%, pertenecen al sector público, el 28'6% trabajan para ambos sectores y el 20% son del sector privado. Tanto este dato como el anterior (en relación al ámbito) indica que la mayoría de encuestados/as que han ascendido de categoría profesional son gestores culturales públicos de ámbito generalista. En cierta medida tiene sentido probabilístico que así sea puesto que éstos representan el grupo con mayor años de experiencia en el sector, y efectivamente al cruzar los datos en relación a los años de experiencia observamos que el 44% de los gestores/as con más de 20 años de experiencia profesional han obtenido un ascenso en la misma organización. Curiosamente el siguiente porcentaje estadísticamente relevante entre aquellos que han recibido un ascenso en para la categoría entre 5 y 7 años con un 16,7%, seguidos de aquellos con *entre 1 y 3 años* con un 11,1%.

5.1.8 Relación del campo de la gestión cultural con otros campos

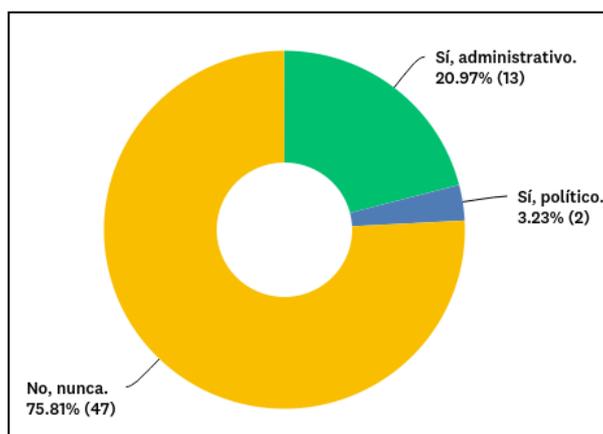


Gráfico 29: Cargos administrativos/ políticos. Fuente: elaboración propia.

¿Ha ocupado alguna vez un cargo administrativo y/o político? * Indique su género.			
	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Total
Sí, administrativo.	16.7%	26.9%	21.0%
Sí, político.	-	7.7%	3.2%
No, nunca.	83.3%	65.4%	75.8%

Tabla 55: Cargos administrativos/ políticos * género. Fuente: elaboración propia.

¿Ha ocupado alguna vez un cargo administrativo y/o político? * Indique en qué ámbito trabaja actualmente. * Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.					
		Público	Privado	Ambos	Total
Generalista	Sí, administrativo.	36.8%	-	-	24.1%
	Sí, político.	5.3%	-	-	3.4%
	No, nunca.	57.9%	100.0%	100.0%	72.4%
Sectorial	Sí, administrativo.	16.7%	21.4%	-	17.9%
	Sí, político.	8.3%	-	-	3.6%
	No, nunca.	75.0%	78.6%	100.0%	78.6%

Tabla 56: Cargos administrativos/ políticos * ámbito * titularidad. Fuente: elaboración propia.

El 75'81% de los encuestados nunca ha ocupado un cargo político u administrativo, y del 24'20% que sí han ocupado uno de estos dos cargos la mayoría, el 20'97%, han ocupado un cargo administrativo. En cualquier caso un porcentaje de prácticamente el 25% del total indica un vínculo entre la gestión cultural y el estado nada desdeñable aunque poco sorprendente si consideramos la evolución de la profesión en España. Si observamos los datos en relación al género: el 16'7% de las mujeres han ostentado un cargo administrativo frente al 26'9% de los hombres, ninguna mujer ha ostentando un cargo político frente al 7'7% de hombres que sí lo han hecho. Es decir, el 83'3% de las mujeres nunca han ostentado un cargo de este tipo mientras que para los hombres el porcentaje es del 65'4%. Al cruzar estos datos con la titularidad y el ámbito laboral observamos que ningún gestor/a cultural generalista privado o que trabaje tanto en lo público como en lo privado ha ocupado un cargo administrativo o político. De los gestores públicos el 36'8% ha ocupado un cargo administrativo y el 5'3% ha ocupado un cargo político,

pero la mayoría, con un 57'9%, nunca ha ocupado un cargo de este tipo. De los gestores/as culturales sectoriales el 16'7% de los públicos han ocupado un cargo administrativo y el 8'3% un cargo político. De los gestores/as culturales sectoriales privados el 21'4% ha ocupado un cargo administrativo pero ninguno un cargo político. Finalmente de aquellos que trabajan tanto para organismos públicos como privados ninguno ha ocupado un cargo administrativo o político.

De ello, particularmente del porcentaje de gestores/as públicos que han ocupado un cargo político, se desprende un vínculo entre la gestión cultural y la administración que si bien es muy minoritario es una realidad a tener en cuenta a la hora de analizar la relación entre el campo de la gestión cultural y el campo político.

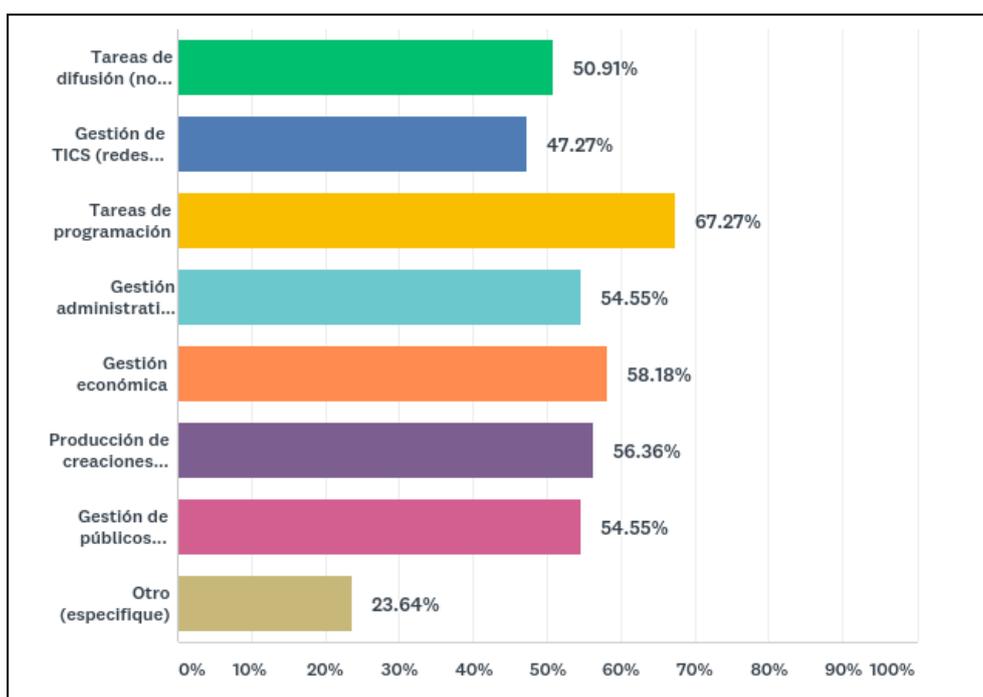


Gráfico 30: Tareas realizadas. Fuente: elaboración propia.

Todas las funciones registran porcentajes significativos siendo la menos generalizada la *gestión de TICS* con un 47'27%. La función más compartida por los gestores/as culturales es la realización de *programación cultural*, seguida de la *gestión económica* (58'18%) y la *producción* (56'36%). Las menos generalizadas, aún así todas ellas con porcentajes significativos, en orden

ascendente son: la ya mencionada *gestión de redes sociales*, las tareas de *difusión* (50'91%) y tanto la *gestión administrativa* como *de públicos*, ambas con un 54'55%. En la categoría *otro*, que ha registrado un 23'64% de respuesta, las funciones mencionadas más estadísticamente significativas por orden descendente son: búsqueda de subvenciones y patrocinios, diseño gráfico de materiales de difusión y asesoramiento y formación. No hay variaciones reseñables en cuanto a las funciones en relación al género, la titularidad o el ámbito, lo cual refleja una regulación considerable de las funciones desempeñadas por los gestores/as culturales. Destacar que 10 encuestados dejaron esta pregunta en blanco.

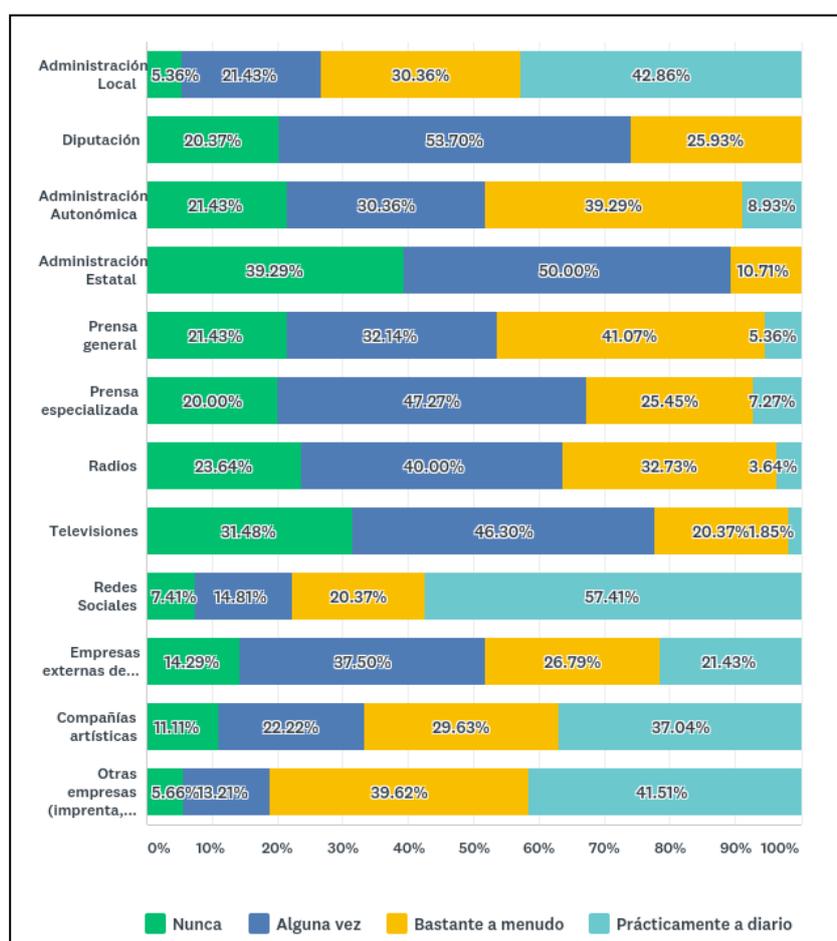


Gráfico 31: Asiduidad de las relaciones mantenidas. Fuente: elaboración propia.

El presente gráfico muestra la asiduidad con que los gestores/as culturales se relacionan con los ítems propuestos. Vamos a realizar el análisis partiendo de las interacciones más habituales y en progresión descendente. Respecto de las

interacciones que suceden *prácticamente a diario* la interacción mayoritaria es la que se realiza con las redes sociales (57'41%), seguida de las interacciones con la administración local (42'86%), las realizadas con otras empresas relacionadas con la gestión (41'51%) y con compañías artísticas (37'04%), y en último lugar con un porcentaje significativo encontramos las interacciones con empresas externas de gestión cultural. Respecto de las interacciones que suceden *bastante a menudo* en primer lugar encontramos las relacionadas con la prensa general (41'70%), con otras empresas relacionadas con la gestión (39'62%), con la administración autonómica (39'29%), radios (32'73%), administración local (30'36%), compañías artísticas (29'63%), otras empresas de gestión cultural (26'79%), la diputación provincial (25'93%), prensa especializada (25'45%) y finalmente televisiones y redes sociales, ambas con un 20'37%). Respecto de las interacciones que suceden *alguna vez* encontramos en primer lugar a la Diputación (53'70%) seguida de la Administración Estatal (50%), la prensa especializada (47'27%), las televisiones (46'30%), las radios (40%), las empresas externas de gestión cultural (37'50%), la prensa general (32, 14%), la Administración Autonómica (30'36%), las compañías artísticas (22'32%) y la Administración Local (21'43%). Finalmente respecto de las interacciones que *nunca* se generan: el 39'29% afirma no relacionarse nunca con la administración estatal, seguidos del 31'48% que nunca se relaciona con las televisiones, el 23'64% que dice no relacionarse nunca con la radio, el 21'43% que no se relaciona con la prensa general ni con la Administración Autonómica, el 20'37% que no interactúa con la Diputación y el 20% que nunca interactúa con la prensa especializada.

Si consideramos la combinación entre las categorías *bastante a menudo* y *prácticamente a diario* como las interacciones *habituales* e hiciésemos un ranking de los ítems propuestos de más a menos habitual, quedaría de la siguiente manera:

- Otras empresas de servicios relacionados: 81'13%
- Redes sociales: 77'78%

- Administración Local: 73'22%
- Compañías artísticas: 66'67%
- Administración Autonómica: 48'22%
- Empresas externas de gestión cultural: 48'22%
- Prensa general: 46'43%
- Radios: 36'37%
- Prensa especializada: 32'72%
- Diputación Provincial: 25'93%
- Televisiones: 22'22 %
- Administración Estatal: 10'7%

Indique con qué frecuencia interactúa con los siguientes ítems para el desarrollo de su trabajo* Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.			
		Generalista	Sectorial
Administración Local	Nunca	3,6%	7,4%
	Alguna vez	14,3%	29,6%
	Bastante a menudo	21,4%	37%
	Prácticamente a diario	60,7%	25,9%
Diputación	Nunca	14,8%	26,9%
	Alguna vez	51,9%	57,7%
	Bastante a menudo	33,3%	15,4%
	Prácticamente a diario	-	-
Administración Autonómica	Nunca	14,3%	29,6%
	Alguna vez	28,6%	29,6%
	Bastante a menudo	53,6%	25,9%
	Prácticamente a diario	3,6%	14,8%
Administración Estatal	Nunca	35,7%	40,7%
	Alguna vez	60,7%	40,7%
	Bastante a menudo	3,6%	18,5%
	Prácticamente a diario	-	-
Prensa General	Nunca	6,9%	38,5%
	Alguna vez	31%	34,6%
	Bastante a menudo	58,6%	19,2%
	Prácticamente a diario	3,4%	7,7%
Prensa Especializada	Nunca	21,4%	19,2%
	Alguna vez	57,1%	38,5%
	Bastante a menudo	14,3%	34,6%
	Prácticamente a diario	7,1%	7,7%

Radios	Nunca	14,3%	34,6%
	Alguna vez	42,9%	34,6%
	Bastante a menudo	35,7%	30,8%
	Prácticamente a diario	7,1%	-
Televisiones	Nunca	25,9%	38,5%
	Alguna vez	44,4%	46,2%
	Bastante a menudo	25,9%	15,4%
	Prácticamente a diario	3,7%	-
Redes Sociales	Nunca	3,7%	11,5%
	Alguna vez	11,1%	19,2%
	Bastante a menudo	22,2%	15,4%
	Prácticamente a diario	63%	53,8%
Empresas externas de gestión cultural	Nunca	10,3%	19,2%
	Alguna vez	31%	46,2%
	Bastante a menudo	34,5%	19,2%
	Prácticamente a diario	24,1%	15,4%
Compañías artísticas	Nunca	11,1%	11,5%
	Alguna vez	18,5%	23,1%
	Bastante a menudo	37%	23,1%
	Prácticamente a diario	33,3%	42,3%
Otras empresas (imprenta, transportistas...)	Nunca	3,7%	8%
	Alguna vez	11,1%	16%
	Bastante a menudo	40,7%	40%
	Prácticamente a diario	44,4%	36%

Tabla 57: Asiduidad de las relaciones * ámbito. Fuente: elaboración propia.

Al cruzar los datos con al ámbito de los encuestados/as encontramos algunas diferencias interesantes. Respecto de la relación que mantienen con las administraciones locales observamos, como es lógico, que un 60,7% de los gestores/as generalistas tienen contacto con las mismas *prácticamente a diario* mientras que el grupo mayoritario de gestores/as sectoriales, con 29,6% se sitúa en la categoría *alguna vez*, seguidos del 25,9% que afirma tener relación *prácticamente a diario*.

Respecto de la asiduidad de la relación con la Diputación ambos, generalistas y sectoriales, se sitúan mayoritariamente en la categoría *alguna vez* con un 51,9% y 57,7% respectivamente. El mayor porcentaje de sectoriales para esta

categoría se debe a que un 33,3% de generalistas afirma tener contacto con la diputación *bastante a menudo*, aproximadamente el doble que sectoriales.

En relación a la Administración Autonómica encontramos que la mayoría de gestores/as culturales sectoriales se sitúa en las categorías *nunca* y *alguna vez*, con un 29,6% cada una, mientras que la mayoría de gestores/as generalistas se sitúa en la categoría *bastante a menudo* con un 53,6%. Sin embargo para la categoría *prácticamente a diario* encontramos que el porcentaje de gestores/as sectoriales prácticamente quintuplica el de generalistas.

Con respecto a la Administración Estatal encontramos mayor desviación para las respuestas de los gestores/as sectoriales, el 80% de los cuales se sitúa en las categorías *nunca* y *alguna vez*. Los gestores/as generalistas sin embargo se encuentran mayoritariamente, con un 60,7% en la categoría *bastante a menudo*.

Respecto de la relación con los medios de comunicación observamos lo siguiente:

Los gestores/as culturales generalistas se relacionan más a menudo con la prensa general, un 58,6% de los mismos afirma hacerlo *bastante a menudo*, mientras que los gestores/as culturales sectoriales se relacionan más con la prensa especializada, aunque las respuestas presentan un mayor grado de dispersión. Respecto de la relación con radios y televisiones en general son los gestores/as generalistas los que mayor relación tienen con los mismos aunque en ninguno de los dos casos la diferencia alcanza el 15%.

Los datos en relación a las redes sociales refleja que un 85,2% de los gestores/as generalistas las utiliza entre *bastante a menudo* y *prácticamente a diario* mientras que para estas mismas categorías la presencia de gestores/as sectoriales es del 69,2%.

La asiduidad que mantienen los gestores/as culturales con las compañías artísticas refleja que el grupo mayoritario de gestores/as sectoriales, el 42,3%, mantiene relación con las mismas *prácticamente a diario*, frente al 33,3% de gestores/as generalistas, pero sin embargo en general son éstos los que mayor relación tienen con las mismas dado que al contemplar las categorías *prácticamente a diario* y *bastante a menudo* conjuntamente los gestores/as generalistas se sitúan en este rango en un 70,1% mientras que los sectoriales lo hacen en un 65,4%.

Finalmente respecto de la relación con otras empresas, tanto de gestión cultural como de servicios complementarios/relacionados no hay grandes diferencias pero son en ambos casos los gestores/as generalistas los que se relacionan con ellas con mayor asiduidad. La diferencia más notable se da en la relación con otras empresas de gestión cultural con las que el 58,6% de gestores/as generalistas se relacionan *bastante a menudo* y *prácticamente a diario*.

Indique con qué frecuencia interacciona con los siguientes ítems para el desarrollo de su trabajo * Indique en qué ámbito trabaja actualmente.				
		Público	Privado	Ambos
Administración Local	Nunca	6,7%	5%	-
	Alguna vez	10,0%	35%	33,3%
	Bastante a menudo	13,3%	50%	50%
	Prácticamente a diario	70,0%	10%	16,7%
Diputación	Nunca	17,2%	26,3%	16,7%
	Alguna vez	48,3%	57,9%	66,7%
	Bastante a menudo	34,5%	15,8%	16,7%
	Prácticamente a diario	-	-	-
Administración Autonómica	Nunca	20%	25%	16,7%
	Alguna vez	23,3%	40%	33,3%
	Bastante a menudo	40%	35%	50%
	Prácticamente a diario	16,7%	-	-
Administración Estatal	Nunca	26,7%	50%	66,7%
	Alguna vez	60%	40%	33,3%
	Bastante a menudo	13,3%	10%	-
	Prácticamente a diario	-	-	-

Prensa General	Nunca	23,3%	25%	-
	Alguna vez	33,3%	35%	16,7%
	Bastante a menudo	43,3%	35%	50%
	Prácticamente a diario	-	5%	33,3%
Prensa Especializada	Nunca	27,6%	10%	16,7%
	Alguna vez	44,8%	55%	33,3%
	Bastante a menudo	27,6%	30%	-
	Prácticamente a diario	-	5%	50%
Radios	Nunca	24,1%	25%	16,7%
	Alguna vez	41,4%	40%	33,3%
	Bastante a menudo	31%	35%	33,3%
	Prácticamente a diario	3,4%	-	16,7%
Televisiones	Nunca	32,1%	35%	16,7%
	Alguna vez	46,4%	50%	33,3%
	Bastante a menudo	21,4%	15%	33,3%
	Prácticamente a diario	-	-	16,7%
Redes Sociales	Nunca	10,7%	5%	-
	Alguna vez	17,9%	15%	-
	Bastante a menudo	17,9%	25%	16,7%
	Prácticamente a diario	53,6%	55%	83,3%
Empresas externas de gestión cultural	Nunca	13,3%	15%	16,7%
	Alguna vez	30%	50%	33,3%
	Bastante a menudo	30%	20%	33,3%
	Prácticamente a diario	26,7%	15%	16,7%
Compañías artísticas	Nunca	14,3%	5%	16,7%
	Alguna vez	17,9%	35%	-
	Bastante a menudo	25%	25%	66,7%
	Prácticamente a diario	42,9%	35%	16,7%
Otras empresas (imprentas, transportistas)	Nunca	7,4%	5%	-
	Alguna vez	11,1%	15%	16,7%
	Bastante a menudo	40,7%	40%	33,3%
	Prácticamente a diario	40,7%	40%	50%

Tabla 58: Asiduidad de las relaciones * titularidad. Fuente: elaboración propia.

Veamos ahora las diferencias más notables entre la asiduidad de las relaciones mantenidas por gestores/as públicos y privados. Respecto de las relaciones mantenidas con la Administración Local observamos que mientras que los gestores/as públicos se sitúan mayoritariamente en la categoría *prácticamente a diario*, con un 70%, el porcentaje mayoritario de gestores/as privados y de

titularidad múltiple se sitúan en la categoría *bastante a menudo* con un 50% de presencia respectivamente. Respecto de la Diputación observamos por un lado que ningún encuestado/a mantiene relación *prácticamente a diario* y que todas las mayorías se dan para la categoría *alguna vez*, siendo los gestores/as públicos los que muestran mayor desviación en sus respuestas. Con la Administración Autonómica son los gestores/as públicos los que mayor relación mantienen seguidos en segundo lugar por aquellos de titularidad múltiple y aquellos que trabajan en el ámbito privado en tercer lugar. Sin embargo en relación a la Administración Estatal después de gestores/as públicos que lógicamente ocupan la primera posición son los gestores/as privados los que ocupan la segunda, con un 50% para los rangos *alguna vez* y *bastante a menudo* colectivamente.

En relación a los medios de comunicación resulta curioso observar que son los gestores/as de titularidad múltiple los que mayor asiduidad manifiestan en cuanto a su relación con los medios de comunicación en general e impresa en particular. El 83,3% de los mismos manifiesta tener relación con la prensa general tanto *bastante a menudo* como *prácticamente a diario*, y el 50% manifiesta tener relación *prácticamente a diario* con prensa especializada. Ello supone un gran contraste frente al 43,3% y 40% que manifiestan gestores/as públicos y privados para esas mismas categorías en relación a la prensa general, y el 27,3% y 35% que manifiestan en relación a la prensa especializada. Esta misma tónica, aunque con contrastes más sutiles, se da en cuanto a la relación que mantienen los gestores/as culturales con radios y televisiones.

Respecto de la frecuencia con la que utilizan las redes sociales observamos que el 100% de los gestores/as de titularidad múltiple se sitúan entre las categorías *bastante a menudo* y *prácticamente a diario*, seguidos por el 80% de gestores/as privados y el 71,5% de públicos.

Respecto de la relación mantenida con compañías artísticas los datos manifiestan una gran polarización en las repuestas recibidas de los gestores/as de titularidad múltiple que son mayoritarios tanto para el binomio *bastante a menudo* – *prácticamente a diario* con un 83,4% como para la categoría *nunca* con un 16,7%. Por su parte los gestores/as públicos tienen una presencia del 67,9% para ese mismo binomio seguidos de gestores/as privados con un 60%. Sin embargo son estos últimos los que menor representación obtienen para la categoría *nunca*, con un 5%.

Finalmente en cuanto a la relación mantenida con empresas externas de gestión cultural y con otras empresas de servicios complementarios: mientras que no hay diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la relación que mantienen los gestores/as culturales con empresas de servicios complementarios, situándose todos ellos entorno al 80% para el binomio *bastante a menudo* – *prácticamente a diario*, sí encontramos que en relación a las empresas de gestión cultural externa son los gestores/as públicos los que mantienen una relación más frecuente con un 56,7%, seguidos de gestores/as de titularidad múltiple con un 50% y de gestores/as privados con un 35%.

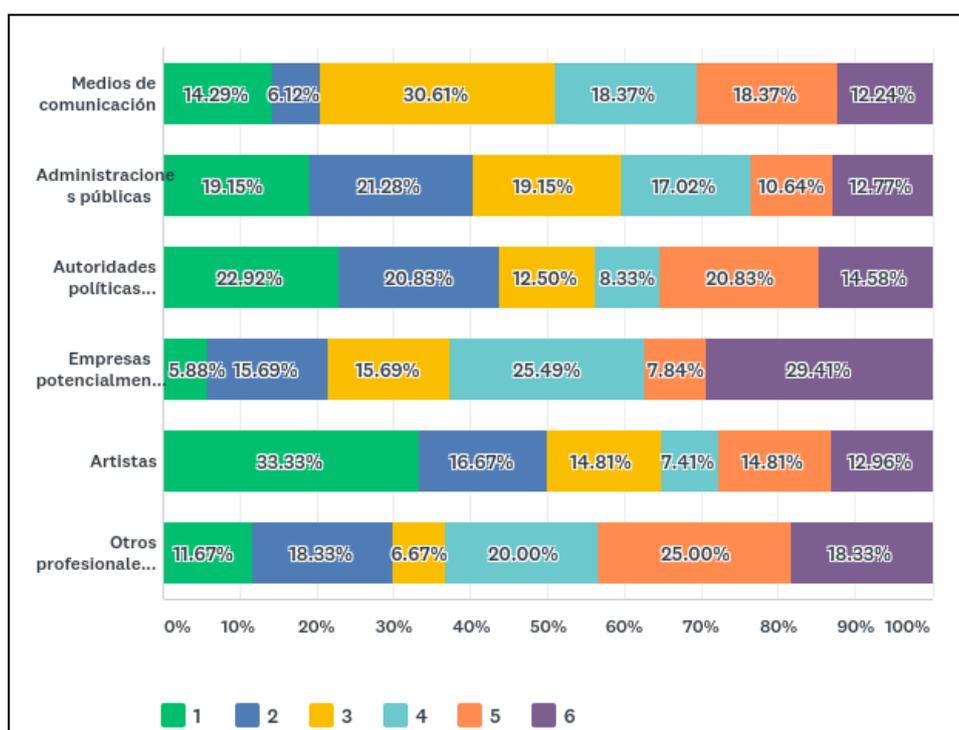


Gráfico 32: Jerarquización de las relaciones. Fuente: elaboración propia.

La presente figura corresponde a la pregunta 37 de la encuesta que pedía a los encuestados que jerarquizaran los ítems propuestos considerando la conveniencia de tener una buena relación con los mismos. En primer lugar habían de colocar aquel cuya relación priorizaran por encima de todas las demás y en último lugar la que considerasen de menor importancia. Si bien lo interesante sería saber el criterio individual de cada encuestado para llevar a cabo su jerarquización, esta gráfica nos permite tener una idea general de lo que los gestores/as consideran prioritario para el buen desarrollo de su trabajo. Vamos a realizar el análisis de cada ítem en orden descendente; del colectivamente considerado más importante al que menos.

Encontramos que el 33% de los gestores/as ha priorizado tener buena relación con los artistas por encima del resto de ítems, el 66% restante está repartido entre los 5 puestos restantes de manera relativamente equitativa; un 16'67% la ha situado en segundo lugar, un 14'81% en tercero, un 7'41% en cuarto, un 14'81% en quinto y un 12'96% en sexto lugar.

En segunda posición encontramos a las autoridades políticas, que un 22'92% de los gestores/as considera prioridad 1. En orden descendente un 20'83% ha situado tener buena relación con las autoridades políticas en segundo lugar, un 12'50% en tercer lugar, un 8'22% en cuarto, un 20'83% en quinto y un 14'58% en sexto.

En tercer lugar un 19'15% de los gestores sitúan tener buena relación con las administraciones públicas en tercer lugar. Seguidamente un 21'28% le da prioridad 2, un 19'15% lo sitúa en tercera posición, un 17'02% en cuarta, un 10'64% en quinta y un 12'77% en sexta.

En cuarto lugar un 14'29% de los encuestados/as da prioridad 1 a la buena relación con los medios de comunicación, un 6'12% lo sitúa en segunda posición, un 30'61% en tercera, un 18'37% lo sitúan tanto en cuarta como en quinta posición y finalmente un 12'24% lo sitúa en sexta posición.

Un 11'67% sitúa la buena relación con otros profesionales de la gestión cultural en primer lugar, un 18'33% en segundo, un 6'67% en tercero, un 20% en cuarto, un 25% en quinto y un 18'33% en sexto lugar.

Por último un 5'88% considera tener buena relación con empresas potencialmente patrocinadoras primera prioridad, un 15'69% lo sitúa en segundo y tercer lugar, un 25'49% en cuarto, un 7'84% en quinto y un 29'41% en sexto.

Queda en evidencia la disparidad en cuanto a las prioridades de los gestores/as culturales, muy condicionadas por la realidad sociolaboral de cada uno de ellos.

A continuación vamos a realizar el análisis de la priorización de ítems en relación a la titularidad de la organización para la que trabajan los encuestados/as con el objetivo de determinar si, efectivamente, el contexto sociolaboral influye en la consideración de prioridades relacionales.

Medios de comunicación*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.						
			Público	Privado	Ambos	Total
Medios de comunicación	1	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	12,5%	11,1%	33,3%	14,6%
		% del total	6,3%	4,2%	4,2%	14,6%
	2	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	8,3%	5,6%	-	6,3%
		% del total	4,2%	2,1%	-	6,3%
	3	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	25,0%	33,3%	33,3%	29,2%
		% del total	12,5%	12,5%	4,2%	29,2%
	4	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	16,7%	22,2%	16,7%	18,8%
		% del total	8,3%	8,3%	2,1%	18,8%
	5	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	16,7%	22,2%	16,7%	18,8%
		% del total	8,3%	8,3%	2,1%	18,8%
	6	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	20,8%	5,6%	-	12,5%
		% del total	10,4%	2,1%	-	12,5%
Total	% dentro de Medios de comunicación		50,0%	37,5%	12,5%	100,0%
	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total		50,0%	37,5%	12,5%	100,0%

Tabla 59: Jerarquización de la relación con los medios de comunicación * titularidad. Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar las diferencias en cuanto a la consideración de los medios de comunicación no son especialmente notables, particularmente entre gestores/as públicos y privados. El grupo mayoritario tanto de gestores/as públicos como privados sitúa a los medios de comunicación en prioridad 3, con un 25% y 33,3% respectivamente. Sin embargo en el caso de aquellos gestores/as de titularidad múltiple encontramos que un 33,3% los sitúa en este mismo grado de prioridad y que otro 33,3% los sitúa en prioridad 1. Otra diferencia digna de destacar es el 20,8% de gestores/as públicos que ha situado a los medios de comunicación en prioridad 6, categoría para la cual los gestores/as privados tienen un 5,6% de presencia y los gestores/as de titularidad múltiple no registran presencia alguna. Podemos concluir en definitiva que si bien no hay grandes diferencias en general, los gestores/as públicos no consideran tener buena relación con los medios de comunicación una prioridad del mismo calibre que gestores/as privados y de titularidad múltiple. Ello puede deberse a un menor grado de dependencia de la afluencia de público para su estabilidad laboral y, por ende, una menor necesidad de publicitar su programación y cuidar sus relaciones con los medios de comunicación.

Tabla cruzada Administraciones públicas*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.						
			Público	Privado	Ambos	Total
Admin. Públicas	1	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	21,7%	16,7%	20,0%	19,6%
		% del total	10,9%	6,5%	2,2%	19,6%
	2	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	26,1%	16,7%	20,0%	21,7%
		% del total	13,0%	6,5%	2,2%	21,7%
	3	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	13,0%	33,3%	-	19,6%
		% del total	6,5%	13,0%	-	19,6%
	4	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	17,4%	22,2%	-	17,4%
		% del total	8,7%	8,7%	-	17,4%
	5	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	13,0%	5,6%	-	8,7%
		% del total	6,5%	2,2%	-	8,7%
	6	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	8,7%	5,6%	60,0%	13,0%
		% del total	4,3%	2,2%	6,5%	13,0%

Total	% dentro de Administraciones públicas	50,0%	39,1%	10,9%	100,0%
	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	50,0%	39,1%	10,9%	100,0%

Tabla 60: Jerarquización de la relación con las administraciones públicas * titularidad. Fuente: elaboración propia.

Respecto de las administraciones públicas observamos que el porcentaje mayoritario de gestores/as públicos las sitúa en un grado de prioridad 2 y de gestores/as privados en un grado de prioridad 3, colectivamente para el rango 1-3 los gestores/as públicos obtienen un 60,8% de presencia y los gestores/as privados un 66,7% dentro de su titularidad. En cuanto a los porcentajes totales sin embargo, del 60,9% de gestores/as que han situado a las administraciones públicas en un rango de prioridad 1-3, el 30,4% son gestores/as públicos. Por su parte para los gestores/as culturales de titularidad múltiple observamos un gran polarización de respuestas; registran un 40% para el rango 1-2, no obtienen ninguna presencia para las categorías 3-5, y obtienen un 60% de presencia para la categoría 6. Este dato resulta especialmente curioso si recordamos que, al menos en relación con las administraciones locales, el 66,7% de los mismos mantiene tener una relación entre *bastante a menudo* y *prácticamente a diario*.

En conclusión son los gestores/as culturales públicos los que mayor importancia dan a mantener una buena relación con las administraciones públicas, seguidos por los gestores/as privados en segundo lugar y los de titularidad múltiple en tercera posición.

Tabla cruzada Autoridades políticas locales*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.						
			Público	Privado	Ambos	Total
Autoridades políticas locales	1	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	45,8%	-	-	23,4%
		% del total	23,4%	-	-	23,4%
	2	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	20,8%	23,5%	16,7%	21,3%
		% del total	10,6%	8,5%	2,1%	21,3%
	3	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	12,5%	11,8%	16,7%	12,8%
		% del total	6,4%	4,3%	2,1%	12,8%
	4	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	12,5%	5,9%	-	8,5%
		% del total	6,4%	2,1%	-	8,5%
	5	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	4,2%	35,3%	50,0%	21,3%
		% del total	2,1%	12,8%	6,4%	21,3%
	6	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	4,2%	23,5%	16,7%	12,8%
		% del total	2,1%	8,5%	2,1%	12,8%
Total	% dentro de Autoridades políticas locales		51,1%	36,2%	12,8%	100,0%
	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total		51,1%	36,2%	12,8%	100,0%

Tabla 61: Jerarquización de las relación con las autoridades políticas locales * titularidad. Fuente: elaboración propia.

Respecto de mantener buena relación con las autoridades públicas observamos diferencias aún más exacerbadas. Mientras que el porcentaje mayoritario de gestores/as públicos, el 45,8%, se sitúa – con mucha diferencia respecto de resto – en prioridad 1, la mayoría de gestores/as culturales privados, el 35,3%, se encuentra en la categoría 5, junto al 50% de gestores/as de titularidad múltiple. Se puede observar que ni gestores/as privados ni de titularidad múltiple registran presencia alguna para prioridad 1, y representan la mitad del porcentaje total tanto para prioridad 2 como 3. Esta tabla parece evidenciar sin lugar a dudas el grado de connivencia (bien innata bien autoimpuesta por el contexto socioprofesional) que los gestores/as públicos tienen o consideran que les conviene tener con las autoridades políticas. Es decir, evidencia el grado de dependencia del campo de la gestión cultural o, más precisamente, el subcampo de la gestión cultural pública, respecto del campo de poder.

Tabla cruzada Empresas potencialmente patrocinadoras/mecenas*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.						
			Público	Privado	Ambos	Total
Empresas potencialmente patrocinadoras/mecenas	1	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	-	10,5%	20,0%	6,0%
		% del total	-	4,0%	2,0%	6,0%
	2	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	11,5%	21,1%	20,0%	16,0%
		% del total	6,0%	8,0%	2,0%	16,0%
	3	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	19,2%	15,8%	-	16,0%
		% del total	10,0%	6,0%	-	16,0%
	4	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	19,2%	26,3%	40,0%	24,0%
		% del total	10,0%	10,0%	4,0%	24,0%
	5	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	15,4%	-	-	8,0%
		% del total	8,0%	-	-	8,0%
	6	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	34,6%	26,3%	20,0%	30,0%
		% del total	18,0%	10,0%	2,0%	30,0%
Total	% dentro de Empresas potencialmente patrocinadoras/mecenas		52,0%	38,0%	10,0%	100,0%
	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total		52,0%	38,0%	10,0%	100,0%

Tabla 62: Jerarquización de la relación con empresas potencialmente patrocinadoras * ámbito. Fuente: elaboración propia.

En relación a empresas potencialmente patrocinadoras/mecenas observamos la tendencia contraria aunque con diferencias menos contrastadas. En este caso son los gestores/as públicos los que no registran presencia para la categoría 1. La mayoría de los mismos, el 34,6%, se encuentra en la categoría 6. Los gestores/as privados por su parte se posicionan principalmente en las categorías 4 y 6, ambas con un 26,3% de presencia, y en la categoría 2 con un 21,1%. Los gestores/as de titularidad múltiple se sitúan mayoritariamente en la categoría 4 con un 40% y en las categorías 1,2 y 6 con un 20%. En general son los gestores/as privados los que mayor importancia otorgan a cultivar relación con empresas potencialmente patrocinadoras pero sin embargo no parece haber búsqueda prioritaria de patrocinios/mecenazgos.

Tabla cruzada Artistas*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.						
			Público	Privado	Ambos	Total
Artistas	1	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	21,4%	57,9%	16,7%	34,0%
		% del total	11,3%	20,8%	1,9%	34,0%
	2	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	21,4%	5,3%	16,7%	15,1%
		% del total	11,3%	1,9%	1,9%	15,1%
	3	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	21,4%	-	33,3%	15,1%
		% del total	11,3%	-	3,8%	15,1%
	4	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	3,6%	5,3%	33,3%	7,5%
		% del total	1,9%	1,9%	3,8%	7,5%
	5	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	17,9%	15,8%	-	15,1%
		% del total	9,4%	5,7%	-	15,1%
	6	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	14,3%	15,8%	-	13,2%
		% del total	7,5%	5,7%	-	13,2%
Total	% dentro de Artistas		52,8%	35,8%	11,3%	100,0%
	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total		52,8%	35,8%	11,3%	100,0%

Tabla 63: Jerarquización de la relación con los artistas * titularidad. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los artistas sí se evidencia una diferencia notable. Del 34% del total de gestores/as que han considerado las relaciones con los artistas prioridad 1 el 20,8% son gestores/as privados, seguidos de los gestores/as públicos con un 11,3% y finalmente aquellos de titularidad múltiple con un 1,9%. Ello quiere decir que han considerado prioridad 1 a los artistas el 57,9% de los gestores/as privados, el 21,4% de gestores/as públicos y el 16,7% de titularidad múltiple. No hay, para los gestores/as públicos, una tendencia generalizada; encontramos que para las categorías 1,2 y 3 presentan porcentajes idénticos del 21,4%, seguidos del 17,9% que registra la categoría 5. Asimismo se observa bastante dispersión, aunque en menor grado, en las opiniones de los gestores/as de titularidad múltiple con dos porcentajes del 33,3% para las categorías 3 y 4, y del 16,7% para las categorías 1 y 2. Podemos afirmar pues que mientras que para los gestores/as privados se puede observar una tónica generalizada en la consideración de los artistas para los demás gestores/as el grado de priorización de los mismos se trata más bien de una consideración individual.

Tabla cruzada Otros profesionales de la gestión cultural*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.							
			Público	Privado	Ambos	Total	
Otros profesionales de la gestión cultural	1	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	12,5%	4,8%	16,7%	10,2%	
		% del total	6,8%	1,7%	1,7%	10,2%	
	2	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	15,6%	19,0%	33,3%	18,6%	
		% del total	8,5%	6,8%	3,4%	18,6%	
	3	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	6,3%	4,8%	16,7%	6,8%	
		% del total	3,4%	1,7%	1,7%	6,8%	
	4	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	25,0%	19,0%	-	20,3%	
		% del total	13,6%	6,8%	-	20,3%	
	5	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	25,0%	23,8%	33,3%	25,4%	
		% del total	13,6%	8,5%	3,4%	25,4%	
	6	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	15,6%	28,6%	-	18,6%	
		% del total	8,5%	10,2%	-	18,6%	
	Total	% dentro de Otros profesionales de la gestión cultural		54,2%	35,6%	10,2%	100,0%
		% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% del total		54,2%	35,6%	10,2%	100,0%		

Tabla 64: Jerarquización de la relación con otros profesionales * titularidad. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a otros profesionales de la gestión cultural se advierte una mayor tendencia por parte de los gestores/as públicos a priorizar este tipo de relación, lo cual puede explicarse por diversos factores. Observamos que mientras que los porcentajes más significativos de gestores/as públicos se posicionan en las categorías 4 y 5, con un 25% respectivamente, son también los que lideran en la categoría 1. Por su parte los gestores/as privados se encuentran mayoritariamente en la categoría 6 con un 28,6%, seguidos por aquellos que se posicionan en la categoría 5 con un 23,8%. A pesar de que hay un grado considerable de dispersión en sus respuestas a penas un 4,8% lo ha considerado prioridad 1. Finalmente los gestores/as de titularidad múltiple obtienen una presencia del 33,3% para las categorías 2 y 5 y del 16,7% para las categorías 1 y 3. Estos datos pueden estar justificados por un lado por la evolución del campo profesional, que emana originalmente de las instituciones públicas, y que instó desde un principio a la organización colectiva e intercambio de ideas entre gestores/as y por otro por la independencia de gestores/as privados, entre otros posibles factores.

A continuación vamos a analizar los datos de la pregunta 37 de la encuesta (jerarquización de los ítems propuestos) en relación a la dedicación profesional, pasada o presente, a alguna disciplina artística. El objetivo es intentar averiguar si hay una posible correlación entre ambos factores que nos permita un esclarecer un aspecto más del habitus.

Medios de comunicación*¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?							
			Sí, me he dedicado.	Sí, me dedico actualmente.	No, nunca.	Total	
Medios de Comunicación	1	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	11,1%	-	17,9%	12,8%	
		% del total	2,1%	-	10,6%	12,8%	
	2	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	-	10,0%	7,1%	6,4%	
		% del total	-	2,1%	4,3%	6,4%	
	3	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	33,3%	40,0%	28,6%	31,9%	
		% del total	6,4%	8,5%	17,0%	31,9%	
	4	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	11,1%	20,0%	17,9%	17,0%	
		% del total	2,1%	4,3%	10,6%	17,0%	
	5	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	11,1%	20,0%	21,4%	19,1%	
		% del total	2,1%	4,3%	12,8%	19,1%	
	6	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	33,3%	10,0%	7,1%	12,8%	
		% del total	6,4%	2,1%	4,3%	12,8%	
	Total	% dentro de Medios de comunicación		19,1%	21,3%	59,6%	100%
		% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?		100%	100%	100%	100%
% del total		19,1%	21,3%	59,6%	100%		

Tabla 65: Jerarquización de la relación con los medios de comunicación * dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.

En relación a los medios de comunicación no parece establecerse una correlación directa; si bien son mayoritariamente aquellos gestores/as que *nunca* se han dedicado a las artes profesionalmente los que posicionan los medios de comunicación como prioridad 1 (un 10,6% del 12,8% total) también son ellos quienes mayor desviación de respuesta obtienen. Aquellos gestores/as que *se han dedicado* pero no lo hacen actualmente se posicionan con un 33,3% de presencia en las categorías 3 y 6, y con un 11,1% en las categorías 1, 4 y 5. Por su parte aquellos que *actualmente se dedican* a alguna disciplina artística de manera profesional curiosamente no registran presencia para la categoría 1 y se sitúan mayoritariamente, con un 40%, en la categoría 3. No podemos extraer de estos datos conclusiones definitivas en ningún sentido.

Administraciones públicas*¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?							
			Sí, me he dedicado.	Sí, me dedico actualmente.	No, nunca.	Total	
Admin. Públicas	1	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	11,1%	11,1%	22,2%	17,8%	
		% del total	2,2%	2,2%	13,3%	17,8%	
	2	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	33,3%	22,2%	18,5%	22,2%	
		% del total	6,7%	4,4%	11,1%	22,2%	
	3	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	-	11,1%	25,9%	17,8%	
		% del total	-	2,2%	15,6%	17,8%	
	4	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	22,2%	22,2%	14,8%	17,8%	
		% del total	4,4%	4,4%	8,9%	17,8%	
	5	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	22,2%	11,1%	7,4%	11,1%	
		% del total	4,4%	2,2%	4,4%	11,1%	
	6	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	11,1%	22,2%	11,1%	13,3%	
		% del total	2,2%	4,4%	6,7%	13,3%	
	Total	% dentro de Administraciones públicas		20,0%	20,0%	60,0%	100%
		% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?		100,0%	100,0%	100,0%	100%
% del total		20,0%	20,0%	60,0%	100%		

Tabla 66: Jerarquización de la relación con las Admin. públicas * dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las administraciones públicas los gestores/as que *nunca se han dedicado* a las artes se posicionan principalmente en la categoría 3 aunque con una diferencia del 3,7% sobre la categoría 1. Tanto los gestores/as que *se han dedicado* en algún momento como los que *lo hacen actualmente* muestran un mayor grado de dispersión en sus respuestas: los primeros se sitúan principalmente en la categoría 2 con un 33,3% de presencia y en las categorías 4 y 5 con un 22,2%, los segundos se sitúan con porcentajes idénticos del 22,2% para las categorías 2, 4 y 6. Podemos afirmar entonces que son los gestores/as que en algún momento *se han dedicado* a las artes los que proporcionalmente más importancia otorgan a mantener una buena relación con las administraciones públicas, seguidos por aquellos que *nunca* lo han hecho. Si ello se debe a un paso progresivo hacia principios heterogéneos por dejar de formar parte del campo del arte y adquirir mayor connivencia con la idiosincrasia doble de los agentes de la gestión no podemos determinarlo en base a la información que tenemos.

Autoridades políticas locales* ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?						
			Sí, me he dedicado	Sí, me dedico actualmente	No, nunca	Total
Autoridades locales	1	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	18,2%	-	34,6%	23,9%
		% del total	4,3%	-	19,6%	23,9%
	2	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	9,1%	11,1%	23,1%	17,4%
		% del total	2,2%	2,2%	13,0%	17,4%
	3	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	27,3%	11,1%	7,7%	13,0%
		% del total	6,5%	2,2%	4,3%	13,0%
	4	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	18,2%	11,1%	3,8%	8,7%
		% del total	4,3%	2,2%	2,2%	8,7%
	5	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	9,1%	44,4%	19,2%	21,7%
		% del total	2,2%	8,7%	10,9%	21,7%
	6	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	18,2%	22,2%	11,5%	15,2%

	% del total	4,3%	4,3%	6,5%	15,2%
Total	% dentro de Autoridades políticas locales	23,9%	19,6%	56,5%	100%
	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	% del total	23,9%	19,6%	56,5%	100%

Tabla 67: Jerarquización de la relación con las autoridades locales * dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.

De nuevo es la información respecto de la relación con las autoridades políticas la que establece las diferencias más significativas entre gestores/as culturales. Como se puede observar en esta tabla el 57,7% de los gestores/as que *nunca* se han dedicado a las artes profesionalmente consideran una buena relación con las autoridades políticas prioridad 1-2, mientras que para aquellos que *se han dedicado* pero no lo hacen actualmente este mismo rango de prioridad registra una presencia del 27,3% y para aquellos que *actualmente se dedican* a las artes registran una presencia del 11,1% para la categoría 2 y ninguna para la categoría 1. Asimismo mientras que los gestores/as que *se han dedicado* registran su mayor porcentaje, con un 27,3%, para la categoría 3, los que *actualmente se dedican* lo hacen con un 44,4% en la categoría 5. En definitiva son aquellos que *nunca* se han dedicado a las artes los que otorgan un mayor grado de prioridad a sus relaciones con las autoridades políticas, lo cual es coherente tanto con la tabla que relacionaba estos datos con la titularidad como con el hecho de que de aquellos gestores/as que *nunca* se han dedicado profesionalmente a las artes el 58,8% trabajan en instituciones públicas. De igual modo de los gestores/as que en algún momento *se han dedicado* a las artes, y que según los datos obtenidos en esta tabla también otorgan un mayor grado de prioridad a dichas relaciones, trabajan, en un 76,9%, en organismos públicos. Constatamos así que son los gestores/as privados – que se corresponden en un 81,8% con los que *actualmente se dedican* a las artes – los que menor prioridad otorgan a sus relaciones con las autoridades políticas.

Empresas potencialmente patrocinadoras/mecenas*¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?							
			Sí, me he dedicado	Sí, me dedico actualmente	No, nunca	Total	
Empresas potencialmente patrocinadoras/mecenas	1	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	-	-	10,3%	6,1%	
		% del total	-	-	6,1%	6,1%	
	2	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	18,2%	33,3%	10,3%	16,3%	
		% del total	4,1%	6,1%	6,1%	16,3%	
	3	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	27,3%	22,2%	6,9%	14,3%	
		% del total	6,1%	4,1%	4,1%	14,3%	
	4	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	27,3%	11,1%	31,0%	26,5%	
		% del total	6,1%	2,0%	18,4%	26,5%	
	5	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	9,1%	-	10,3%	8,2%	
		% del total	2,0%	-	6,1%	8,2%	
	6	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	18,2%	33,3%	31,0%	28,6%	
		% del total	4,1%	6,1%	18,4%	28,6%	
	Total	% dentro de Empresas potencialmente patrocinadoras/mecenas		22,4%	18,4%	59,2%	100%
		% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?		100,0%	100,0%	100,0%	100%
% del total		22,4%	18,4%	59,2%	100%		

Tabla 68: Jerarquización de la relación con empresas potencialmente patrocinadoras * dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a empresas potencialmente patrocinadoras/mecenas observamos mayor desviación de respuesta para aquellos gestores/as que *nunca* se han dedicado a las artes aunque se sitúan mayoritariamente, con un 31%, en las categorías 4 y 6. Encontramos mayor polarización para aquellos que *actualmente se dedican* que registran una presencia del 33,3% tanto para la categoría 2 como 6. Y finalmente observamos mayor unanimidad de respuesta en aquellos que *se han dedicado* en algún momento a las artes, para los cuales se registra un 27,3% para las categorías 3 y 4. Finalmente comentar que ni

aquellos/as que en algún momento *se han dedicado* ni aquellos/as que *actualmente se dedican* se registran porcentajes para la categoría 1. Ello nos lleva a plantearnos, aunque el porcentaje diferencial es a penas del 10,3%, si estos datos están relacionados con una cuestión de habitus, es decir, si aquellos/as gestores que no tienen un habitus artístico son más proclives a la búsqueda de alternativas financieras por regirse por un principio más similar al del campo de poder. En ningún caso los datos son suficientes como para poder confirmar o desmentir dicha hipótesis puesto que otros muchos factores podrían explicar dicha diferencia porcentual.

Artistas*¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?							
			Sí, me he dedicado	Sí, me dedico actualmente	No, nunca	Total	
Artistas	1	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	33,3%	80,0%	20,0%	34,6%	
		% del total	7,7%	15,4%	11,5%	34,6%	
	2	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	16,7%	-	23,3%	17,3%	
		% del total	3,8%	-	13,5%	17,3%	
	3	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	8,3%	10,0%	20,0%	15,4%	
		% del total	1,9%	1,9%	11,5%	15,4%	
	4	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	8,3%	10,0%	6,7%	7,7%	
		% del total	1,9%	1,9%	3,8%	7,7%	
	5	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	16,7%	-	16,7%	13,5%	
		% del total	3,8%	-	9,6%	13,5%	
	6	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	16,7%	-	13,3%	11,5%	
		% del total	3,8%	-	7,7%	11,5%	
	Total	% dentro de Artistas		23,1%	19,2%	57,7%	100%
		% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?		100,0%	100,0%	100,0%	100%
% del total		23,1%	19,2%	57,7%	100%		

Tabla 69: Jerarquización de la relación con artistas * dedicación profesional a las artes. Fuente: elaboración propia.

También los datos observables en esta tabla evidencian diferencias de criterio abismales entre gestores/as culturales en relación a los artistas, según su situación socioprofesional y habitus. Para la categoría 1 se registra una presencia de gestores/as que *se han dedicado* a alguna disciplina artística del

33,3%, de aquellos que *actualmente lo hacen* del 80%, y para aquellos que *nunca* lo han hecho del 20%. Para aquellos gestores/as que *se han dedicado* pero no lo hacen actualmente el grupo mayoritario se sitúa en la categoría 1, seguidos de porcentajes idénticos, del 16, 7% para las categorías 2, 5 y 6. Los gestores/as que *nunca* se han dedicado profesionalmente a las artes se sitúan mayoritariamente en la categoría 2, con un 23,3%, seguidos de cerca por aquellos que se sitúan en las categorías 1 y 3 con un 20% de presencia. Los que *actualmente se dedican* profesionalmente a las artes se sitúan con una mayoría del 80% en la categoría 1, seguidos por dos grupos del 10% que se sitúan en las categorías 3 y 4. No podemos determinar si estos datos son consecuencia de una cuestión empática, una estrategia o necesidad profesional, o una reciprocidad entre iguales pero sin duda establecen unas diferencias de criterio entre gestores/as en base a su dedicación profesional y ámbito laboral (recordemos que la mayoría de aquellos/as que se dedican actualmente a las artes trabajan en el sector privado) que son muy significativas para el análisis del hábitus de los gestores/as que realizaremos en el apartado específico.

Otros profesionales de la gestión cultural*¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?						
			Sí, me he dedicado.	Sí, me dedico actualmente.	No, nunca.	Total
Otros profesionales de la gestión cultural	1	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	23,1%	9,1%	8,8%	12,1%
		% del total	5,2%	1,7%	5,2%	12,1%
	2	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	23,1%	18,2%	17,6%	19,0%
		% del total	5,2%	3,4%	10,3%	19,0%
	3	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	-	9,1%	8,8%	6,9%
		% del total	-	1,7%	5,2%	6,9%
	4	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	15,4%	18,2%	20,6%	19,0%
		% del total	3,4%	3,4%	12,1%	19,0%
	5	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	23,1%	27,3%	23,5%	24,1%
		% del total	5,2%	5,2%	13,8%	24,1%

	6	% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	15,4%	18,2%	20,6%	19,0%
		% del total	3,4%	3,4%	12,1%	19,0%
Total		% dentro de Otros profesionales de la gestión cultural	22,4%	19,0%	58,6%	100%
		% dentro de ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?	100,0%	100,0%	100,0%	100%
		% del total	22,4%	19,0%	58,6%	100%

Tabla 70: Jerarquización de la relación con otros profesionales * dedicación profesional a las artes.
Fuente: elaboración propia.

Finalmente en cuanto a otros profesionales de la gestión cultural encontramos algunas diferencias, aunque considerablemente más sutiles. Los gestores/as que *se han dedicado* en algún momento a las artes registran porcentajes de presencia parejos, del 23,1%, para las categorías 1, 2 y 5 y del 15,4% para las categorías 4 y 6. Los gestores/as que *se dedican actualmente* a las artes registran una presencia mayoritaria para la categoría 5 con un porcentaje del 27,3% seguida de porcentajes idénticos para las categorías 2, 4 y 6 con un 18,2%. Los gestores/as culturales que *nunca* se han dedicado a las artes registran también su mayor presencia para la categoría 5 con un 23,5%, seguida de una presencia del 20,6% para las categorías 4 y 6, y una menor presencia (aunque aún considerable) del 17,6% para la categoría 2. De modo que son aquellos que *se han dedicado* a las artes los que mayor prioridad otorgan a sus relaciones con otros profesionales de la gestión, lo cual se corresponde con la prioridad que los gestores/as públicos otorgan a dichas relaciones.

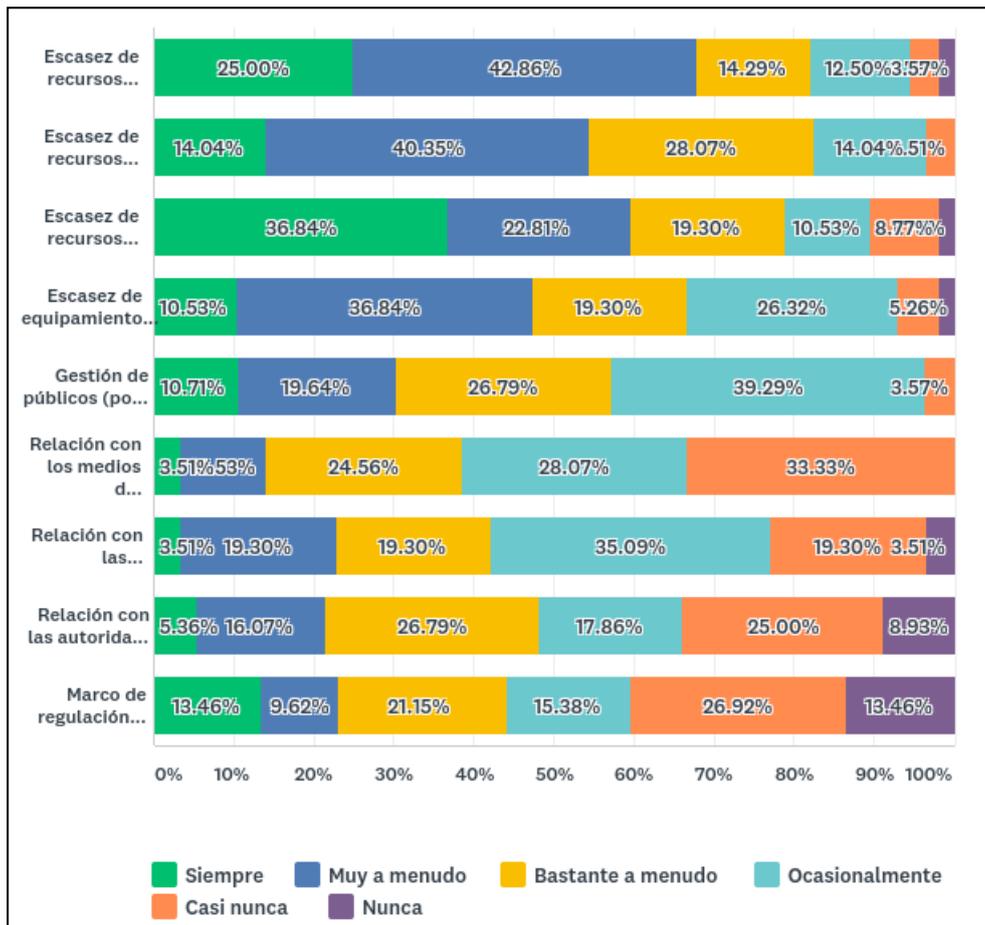


Gráfico 33: Asiduidad de conflictos. Fuente: elaboración propia.

Esta gráfica resulta de la pregunta 38 de la encuesta en la que pedíamos a los encuestados/as que señalasen la asiduidad con la que se encontraban con los conflictos propuestos. Vamos a realizar el análisis en sentido descendente, empezando por el que colectivamente parece ser más habitual.

Con una diferencia del 11'84% con respecto del siguiente ítem encontramos que el 36'84% manifiesta experimentar *siempre* escasez de recursos humanos. El 22'81% manifiesta que la falta de recursos humanos es un conflicto que sucede *muy a menudo*. El 19'30% manifiesta que sucede *bastante a menudo*. El 10'53% afirma que sucede *ocasionalmente* y el 8'77% afirma que no sucede *casi nunca*. Finalmente únicamente el 1'75% afirma que *nunca* tiene este conflicto.

El segundo conflicto más recurrente con que se encuentran los encuestados/as es, con un 25%, la falta de recursos propios o *privados*. En segundo lugar, con el porcentaje más alto registrado, lo sitúa un 42'86% de los encuestados/as. Un 14'29% manifiesta que es un conflicto que sucede *bastante a menudo*, seguido de un 12'50% que afirma que sucede *ocasionalmente*. Un 3'57% expresa que no sucede *casi nunca* y finalmente un 1'79% afirma que *nunca* tiene este conflicto.

Para un 14'04% de los gestores/as la escasez de recursos económicos públicos (ayudas y subvenciones) es *siempre* un conflicto. Para el 40'35% lo es *muy a menudo*, seguido de un 28'07% para los que sucede *bastante a menudo*. Sucede *ocasionalmente* para el 14'04% y *casi nunca* para un 3'51%. Nadie ha indicado que *nunca* sea un conflicto.

A continuación un 13'46% de los encuestados considera que el marco de regulación laboral de artistas es *siempre* un conflicto, seguido de un 9'62% para quienes lo es *muy a menudo*, un 21'15% para quienes lo es *bastante a menudo*, un 15'38% para quienes sucede *ocasionalmente*, un 26'92% para quienes *casi nunca* es un conflicto y por último un 13'46% para quienes *nunca* es un conflicto.

Un 10'71% de los encuestados afirma que la gestión de públicos es *siempre* un problema, seguidos de un 19'64% para quienes lo es *muy a menudo*, un 26'79% que afirma tener este conflicto *bastante a menudo*, un 39'29% para quienes *ocasionalmente* es un problema y finalmente un 33'33% afirma que *casi nunca* es un problema.

Con una diferencia de menos de un 1% con respecto al anterior encontramos la escasez de equipamientos, con la que un 10'53% de los encuestados/as afirma lidiar *siempre*, seguidos de un 36'84% que manifiesta tener este problema *muy a menudo*, un 19'30% *bastante a menudo*, un 26'32% sólo ocasionalmente, un 5'26% *casi nunca* y un 1'75% que afirma no lidiar con escasez de equipamientos *nunca*.

Los problemas menos recurrentes son relaciones *conflictivas* con las autoridades políticas (que un 5'36% manifiesta tener *siempre*), relaciones *conflictivas* con las administraciones públicas (un 3'51% *siempre*) y relaciones *conflictivas* con los medios de comunicación (otro 3'51% manifiesta tenerlas *siempre*).

A continuación analizaremos estos datos en relación a la titularidad de los organismos para los que trabajan los encuestados/as.

Tabla cruzada Escasez de recursos económicos propios/privados*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.			Público	Privado	Ambos	Total	
Escasez de recursos económicos propios/privados	Siempre	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	17,2%	42,9%	-	25,0%	
		% del total	8,9%	16,1%	-	25,0%	
	Muy a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	37,9%	33,3%	100,0%	42,9%	
		% del total	19,6%	12,5%	10,7%	42,9%	
	Bastante a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	20,7%	9,5%	-	14,3%	
		% del total	10,7%	3,6%	-	14,3%	
	Ocasionalmente	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	13,8%	14,3%	-	12,5%	
		% del total	7,1%	5,4%	-	12,5%	
	Casi nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	6,9%	-	-	3,6%	
		% del total	3,6%	-	-	3,6%	
	Nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	3,4%	-	-	1,8%	
		% del total	1,8%	-	-	1,8%	
	Total	% dentro de Escasez de recursos económicos propios/privados		51,8%	37,5%	10,7%	100%
		% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100%
% del total		51,8%	37,5%	10,7%	100%		

Tabla 71: Escasez recursos propios * titularidad. Fuente: elaboración propia.

En relación a la escasez de recursos propios o privados se puede observar que son los gestores/as privados los que de manera más recurrente lidian con este conflicto; un 42,9% declara tenerlo *siempre* y el 57,1% restante entre *muy a menudo* y *ocasionalmente*. No registran ningún porcentaje para las categorías *casi nunca* y *nunca*. De aquellos gestores/as de titularidad múltiple el 100% afirma tener escasez de recursos económicos propios *muy a menudo*. Y

finalmente los gestores/as públicos, con el mayor grado de desviación en sus respuestas, se sitúan mayoritariamente, con un 37,9%, en la categoría *muy a menudo*, seguida de un 20,7% en la categoría *ocasionalmente*. Su presencia disminuye progresivamente a medida que disminuye la asiduidad del conflicto. Únicamente el 5,4% del total de encuestados afirma con tener este conflicto *nunca* o *casi nunca*. Estos datos evidencian no sólo la precariedad del tejido cultural privado sino que también lo limitado de los recursos públicos destinados a cultura.

Tabla cruzada Escasez de recursos económicos públicos (subvenciones/ayudas)*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.							
			Público	Privado	Ambos	Total	
Escasez de recursos económicos públicos (subvenciones/ayudas)	Siempre	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	10,0%	23,8%	-	14,0%	
		% del total	5,3%	8,8%	-	14,0%	
	Muy a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	40,0%	38,1%	50,0%	40,4%	
		% del total	21,1%	14,0%	5,3%	40,4%	
	Bastante a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	23,3%	33,3%	33,3%	28,1%	
		% del total	12,3%	12,3%	3,5%	28,1%	
	Ocasionalmente	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	20,0%	4,8%	16,7%	14,0%	
		% del total	10,5%	1,8%	1,8%	14,0%	
	Casi nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	6,7%	-	-	3,5%	
		% del total	3,5%	-	-	3,5%	
	Total	% dentro de Escasez de recursos económicos públicos (subvenciones/ayudas)		52,6%	36,8%	10,5%	100%
		% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100%
% del total		52,6%	36,8%	10,5%	100%		

Tabla 72: Escasez recursos públicos * titularidad. Fuente: elaboración propia.

En relación a la escasez de recursos económicos en primer lugar comentar que no se ha registrado ningún porcentaje para la categoría *nunca* independientemente de la titularidad. Para la categoría *casi nunca* el único porcentaje registrado es un 6,7% de gestores/as públicos. La mayoría de éstos se sitúan, con un 40%, en la categoría *muy a menudo*, seguidos por el 23,3% que afirman que este conflicto sucede *bastante a menudo* y el 20% que afirma que sólo *ocasionalmente*. Los gestores/as privados se sitúan mayoritariamente en la categoría *muy a menudo* con un 38,1%, seguidos del 33,3% que afirma

tener este conflicto *bastante a menudo* y el 23,8% que afirma tenerlo *siempre*. Por su parte la mitad de los gestores/as de titularidad múltiple (el 50%) se sitúan en la categoría *muy a menudo* y el 33,3% en la categoría *bastante a menudo*. Llama la atención que para el binomio *siempre* - *muy a menudo* la diferencia entre gestores/as públicos y privados es a penas del 11,9%.

Tabla cruzada Escasez de recursos humanos*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.							
			Público	Privado	Ambos	Total	
Escasez de recursos humanos	Siempre	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	53,3%	19,0%	16,7%	36,8%	
		% del total	28,1%	7,0%	1,8%	36,8%	
	Muy a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	16,7%	28,6%	33,3%	22,8%	
		% del total	8,8%	10,5%	3,5%	22,8%	
	Bastante a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	20,0%	14,3%	33,3%	19,3%	
		% del total	10,5%	5,3%	3,5%	19,3%	
	Ocasionalmente	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	3,3%	19,0%	16,7%	10,5%	
		% del total	1,8%	7,0%	1,8%	10,5%	
	Casi nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	3,3%	19,0%	-	8,8%	
		% del total	1,8%	7,0%	-	8,8%	
	Nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	3,3%	-	-	1,8%	
		% del total	1,8%	-	-	1,8%	
	Total	% dentro de Escasez de recursos humanos		52,6%	36,8%	10,5%	100%
		% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100%
% del total		52,6%	36,8%	10,5%	100%		

Tabla 73: Escasez recursos humanos * titularidad. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la escasez de recursos humanos son los gestores/as públicos los que afirman tener este conflicto de manera más recurrente: el 53,3% afirma tenerlo *siempre*, seguidos del 20% que considera que lo tienen *bastante a menudo* y el 16,7% que dice lidiar con él *muy a menudo*. Los gestores/as privados se sitúan mayoritariamente en la categoría *muy a menudo* con un 28,6%, seguidos de dos porcentajes idénticos del 19% para las categorías *siempre* y *ocasionalmente*. Por su parte los gestores/as de titularidad múltiple presentan dos porcentajes del 33,3% para las categorías *muy a menudo* y *bastante a menudo* y otro 16,7% para las categorías *siempre* y *ocasionalmente*.

En definitiva son los gestores/as públicos los que afirman tener escasez de recursos humanos con mayor asiduidad.

Tabla cruzada Escasez de equipamiento (espacio físico/equipos técnicos)*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.							
			Público	Privado	Ambos	Total	
Escasez de equipamiento	Siempre	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	10,0%	14,3%	-	10,5%	
		% del total	5,3%	5,3%	-	10,5%	
	Muy a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	46,7%	23,8%	33,3%	36,8%	
		% del total	24,6%	8,8%	3,5%	36,8%	
	Bastante a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	26,7%	9,5%	16,7%	19,3%	
		% del total	14,0%	3,5%	1,8%	19,3%	
	Ocasionalmente	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	6,7%	47,6%	50,0%	26,3%	
		% del total	3,5%	17,5%	5,3%	26,3%	
	Casi nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	10,0%	-	-	5,3%	
		% del total	5,3%	-	-	5,3%	
	Nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	-	4,8%	-	1,8%	
		% del total	-	1,8%	-	1,8%	
	Total	% dentro de Escasez de equipamiento		52,6%	36,8%	10,5%	100%
		% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100%
% del total		52,6%	36,8%	10,5%	100%		

Tabla 74: Escasez de equipamiento * titularidad. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la escasez de equipamiento se puede observar que, mientras que para gestores/as privados y de titularidad múltiple las mayorías se encuentran en la categoría *ocasionalmente* con un 47,6% y un 50% respectivamente, la mayoría de gestores/as públicos se encuentran en la categoría *muy a menudo* con un 46,7%, categoría para la cual los gestores/as privados y de titularidad múltiple registran un 23,8% y un 33,3% respectivamente. Podemos concluir que hay una mayor adecuación entre las posibilidades técnicas de los espacios privados y su oferta cultural de la que hay para los espacios públicos.

Tabla cruzada Gestión de públicos (poca afluencia/ fidelización)*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.							
			Público	Privado	Ambos	Total	
Gestión de públicos	Siempre	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	3,3%	20,0%	16,7%	10,7%	
		% del total	1,8%	7,1%	1,8%	10,7%	
	Muy a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	20,0%	20,0%	16,7%	19,6%	
		% del total	10,7%	7,1%	1,8%	19,6%	
	Bastante a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	33,3%	15,0%	33,3%	26,8%	
		% del total	17,9%	5,4%	3,6%	26,8%	
	Ocasionalmente	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	43,3%	35,0%	33,3%	39,3%	
		% del total	23,2%	12,5%	3,6%	39,3%	
	Casi Nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	-	10,0%	-	3,6%	
		% del total	-	3,6%	-	3,6%	
	Total	% dentro de Gestión de públicos		53,6%	35,7%	10,7%	100,%
		% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100%
% del total		53,6%	35,7%	10,7%	100%		

Tabla 75: Conflictos en la gestión de públicos * titularidad. Fuente: elaboración propia.

También en cuanto a la gestión de públicos encontramos que no hay ninguna presencia para la categoría *nunca* y únicamente los gestores/as privados registran presencia para la categoría *casi nunca*, con un 10%. El grupo mayoritario de gestores/as públicos, el 43,4%, afirman que sólo *ocasionalmente* lidian con el conflicto de poca afluencia o fidelización de públicos. Por su parte los gestores/as de titularidad múltiple se sitúan principalmente en las categorías *bastante a menudo* y *ocasionalmente*, ambas con un 33,3% de presencia. Finalmente los gestores/as privados se encuentran mayoritariamente en la categoría *ocasionalmente*, con un 35% de presencia, y en las categorías *siempre* y *muy a menudo* con un 20%. Parece ser que son éstos los que (a pesar del grado de dispersión en sus respuestas) mayor dificultad tienen para convocar y fidelizar al público. Ello puede tener varias y diversas explicaciones como el hecho de que – en relación específicamente a las artes escénicas – la mayoría de espacios privados son salas con una programación para la cual un porcentaje importante de la población no tiene herramientas de decodificación, o bien puede deberse a un decaimiento generalizado del interés por las artes escénicas, exacerbado en el caso de las salas alternativas. Por supuesto hay

otros muchos factores que podrían ser explicativos de esta realidad pero no estamos en condiciones – por falta de información – de poder profundizar sobre ellos.

Tabla cruzada Relación con los medios de comunicación*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.							
			Público	Privado	Ambos	Total	
Relación con los medios de comunicación	Siempre	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	-	9,5%	-	3,5%	
		% del total	-	3,5%	-	3,5%	
	Muy a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	10,0%	14,3%	-	10,5%	
		% del total	5,3%	5,3%	-	10,5%	
	Bastante a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	23,3%	23,8%	33,3%	24,6%	
		% del total	12,3%	8,8%	3,5%	24,6%	
	Ocasionalmente	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	30,0%	28,6%	16,7%	28,1%	
		% del total	15,8%	10,5%	1,8%	28,1%	
	Casi nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	36,7%	23,8%	50,0%	33,3%	
		% del total	19,3%	8,8%	5,3%	33,3%	
	Total	% dentro de Relación con los medios de comunicación		52,6%	36,8%	10,5%	100%
		% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100%
% del total		52,6%	36,8%	10,5%	100%		

Tabla 76: Conflictos en la relación con los medios de comunicación * titularidad. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los medios de comunicación encontramos que por un lado no se ha registrado ningún porcentaje para la categoría *nunca* y por otro sólo los gestores/as privados obtienen presencia en la categoría *siempre* (un 9,5%). Los grupos mayoritarios de gestores/as públicos y de titularidad múltiple se encuentran en la categoría *casi nunca*, con un 36,7% y un 50% respectivamente, mientras que el grupo mayoritario de gestores/as privados se encuentran en la categoría *ocasionalmente* con un 28,6%. Obviando el 3,5% del total que afirma tener *siempre* conflicto en sus relaciones con los medios de comunicación, no hay diferencias estadísticamente significativas en este sentido.

Tabla cruzada Relación con las administraciones públicas*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.							
			Público	Privado	Ambos	Total	
Relación con las Admin. públicas	Siempre	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	-	9,5%	-	3,5%	
		% del total	-	3,5%	-	3,5%	
	Muy a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	10,0%	23,8%	50,0%	19,3%	
		% del total	5,3%	8,8%	5,3%	19,3%	
	Bastante a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	23,3%	19,0%	-	19,3%	
		% del total	12,3%	7,0%	-	19,3%	
	Ocasionalmente	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	40,0%	23,8%	50,0%	35,1%	
		% del total	21,1%	8,8%	5,3%	35,1%	
	Casi nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	20,0%	23,8%	-	19,3%	
		% del total	10,5%	8,8%	-	19,3%	
	Nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	6,7%	-	-	3,5%	
		% del total	3,5%	-	-	3,5%	
	Total	% dentro de Relación con las administraciones públicas		52,6%	36,8%	10,5%	100%
		% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100%
% del total		52,6%	36,8%	10,5%	100%		

Tabla 77: Conflictos en la relación con las Admin. públicas * titularidad. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la relación con las administraciones públicas encontramos de nuevo que únicamente los gestores/as privados registran presencia para la categoría *siempre*, con un 9,5%. La mayoría de éstos se sitúa sin embargo en las categorías *muy a menudo*, *ocasionalmente* y *casi nunca* con un 23,8% respectivamente. Los gestores/as culturales públicos se encuentran principalmente en la categoría *ocasionalmente* con un 40% de presencia, y de manera menos acusada en la categoría *bastante a menudo* (23,3%) y *casi nunca* (20%). Por su parte los gestores/as de titularidad múltiple se encuentran concentrados en las categorías *muy a menudo* y *ocasionalmente*, ambas con un 50% de presencia.

Tabla cruzada Relación con las autoridades políticas*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.							
			Público	Privado	Ambos	Total	
Relación con las autoridades políticas	Siempre	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	3,3%	10,0%	-	5,4%	
		% del total	1,8%	3,6%	-	5,4%	
	Muy a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	10,0%	25,0%	16,7%	16,1%	
		% del total	5,4%	8,9%	1,8%	16,1%	
	Bastante a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	26,7%	25,0%	33,3%	26,8%	
		% del total	14,3%	8,9%	3,6%	26,8%	
	Ocasionalmente	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	16,7%	20,0%	16,7%	17,9%	
		% del total	8,9%	7,1%	1,8%	17,9%	
	Casi nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	30,0%	15,0%	33,3%	25,0%	
		% del total	16,1%	5,4%	3,6%	25,0%	
	Nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	13,3%	5,0%	-	8,9%	
		% del total	7,1%	1,8%	-	8,9%	
	Total	% dentro de Relación con las autoridades políticas		53,6%	35,7%	10,7%	100%
		% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100%	100%	100%	100%
% del total		53,6%	35,7%	10,7%	100%		

Tabla 78: Conflictos en la relación con las autoridades políticas * titularidad. Fuente: elaboración propia.

Por lo que respecta a las autoridades políticas los gestores/as públicos afirman no tener conflicto con las mismas *casi nunca* (un 30%) o *nunca* (un 13,3%) mientras que el resto se afirma tenerlo *siempre* (un 3,3%), *muy a menudo* (un 10%), *bastante a menudo* (un 26,7%) y *ocasionalmente* (un 16,7%). Es decir, que no hay un sentimiento generalizado en este sentido. Los gestores/as privados para el binomio *nunca* - *casi nunca* obtienen un 20% mientras que el resto afirma tener conflicto *siempre* (un 10%), *muy a menudo* (un 25%), *bastante a menudo* (otro 25%) y *ocasionalmente* un 20%. Por su parte los gestores/as de titularidad múltiple se concentran en las categorías *bastante a menudo* y *casi nunca*, ambas con un 33,3% de presencia, y en *muy a menudo* y *ocasionalmente*, con un 16,7% respectivamente. No parece haber una correlación evidente entre el grado de priorización otorgado a la relación con las autoridades políticas en la pregunta 37 de la encuesta y la calidad de las mismas. Asimismo no parece haber un sentimiento unánime entre los gestores/as de las diversas titularidades aunque las mayores coincidencias se dan para las categorías *bastante a menudo* y *ocasionalmente*.

Marco de regulación laboral de artistas*Indique en qué ámbito trabaja actualmente.							
			Público	Privado	Ambos	Total	
Marco de regulación laboral de artistas	Siempre	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	-	25,0%	40,0%	13,5%	
		% del total	-	9,6%	3,8%	13,5%	
	Muy a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	14,8%	5,0%	-	9,6%	
		% del total	7,7%	1,9%	-	9,6%	
	Bastante a menudo	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	18,5%	20,0%	40,0%	21,2%	
		% del total	9,6%	7,7%	3,8%	21,2%	
	Ocasionalmente	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	22,2%	10,0%	-	15,4%	
		% del total	11,5%	3,8%	-	15,4%	
	Casi nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	33,3%	20,0%	20,0%	26,9%	
		% del total	17,3%	7,7%	1,9%	26,9%	
	Nunca	% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.	11,1%	20,0%	-	13,5%	
		% del total	5,8%	7,7%	-	13,5%	
	Total	% dentro de Marco de regulación laboral de artistas		51,9%	38,5%	9,6%	100%
		% dentro de Indique en qué ámbito trabaja actualmente.		100,0%	100,0%	100,0%	100%
% del total		51,9%	38,5%	9,6%	100%		

Tabla 79: Conflictos con el marco de regulación laboral * titularidad. Fuente: elaboración propia.

En cuanto al marco de regulación laboral de artistas observamos que la mayor dispersión de respuesta se da para los gestores/as privados, con presencia en todas las categorías, mientras que los gestores/as de titularidad múltiple se agrupan en tres categorías (*siempre* y *bastante a menudo*, con el 40%, y *casi nunca* con el 20%). Los gestores/as públicos no registran presencia para la categoría *siempre* y se agrupan principalmente en la categoría *casi nunca*, con un 33,3%, seguido de *ocasionalmente* con un 22,2%. Finalmente el 25% de gestores/as privados se agrupan en torno a la categoría *siempre*, y registran presencia del 20% para las categorías *bastante a menudo*, *casi nunca* y *nunca*. En general podemos decir que hay una dispersión notable de opiniones respecto de la idoneidad del marco de regulación laboral de artistas.

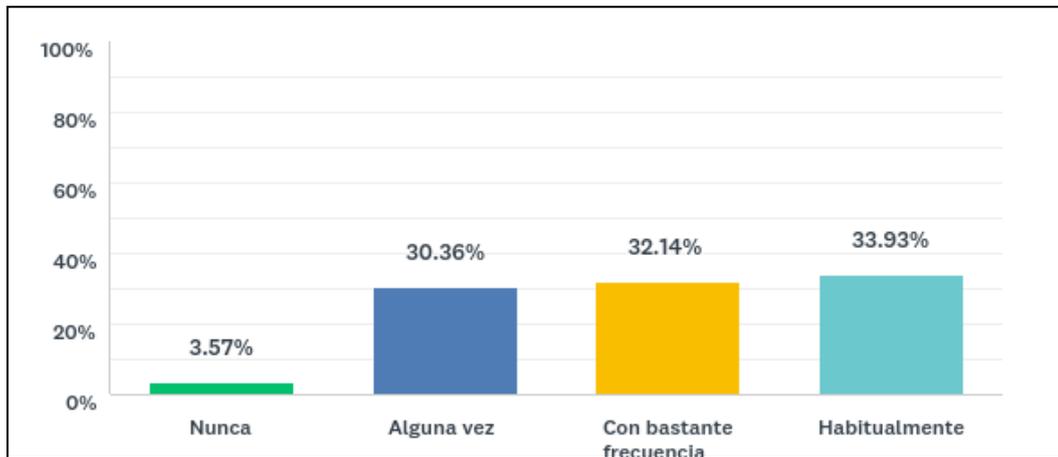


Gráfico 34: Asiduidad con la que recurre a subvenciones públicas. Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en el presente gráfico el 66,06% de los encuestados recurre a subvenciones y/o ayudas públicas entre *habitualmente* y con *bastante frecuencia*. A penas el 3,57% afirma no recurrir *nunca* subvenciones públicas. Este último dato implica que recurren a las mismas tanto gestores/as públicos como privados y tanto sectoriales como generalistas. Si bien pedir dicho tipo de ayudas no implica en necesariamente una dependencia de las mismas, si contemplamos las respuestas obtenidas respecto de la asiduidad con que los recursos económicos, tanto propios como públicos, constituyen un problema para los gestores/as encuestados, podemos confirmar que sí, efectivamente debe de haber un grado de dependencia considerable de las mismas.

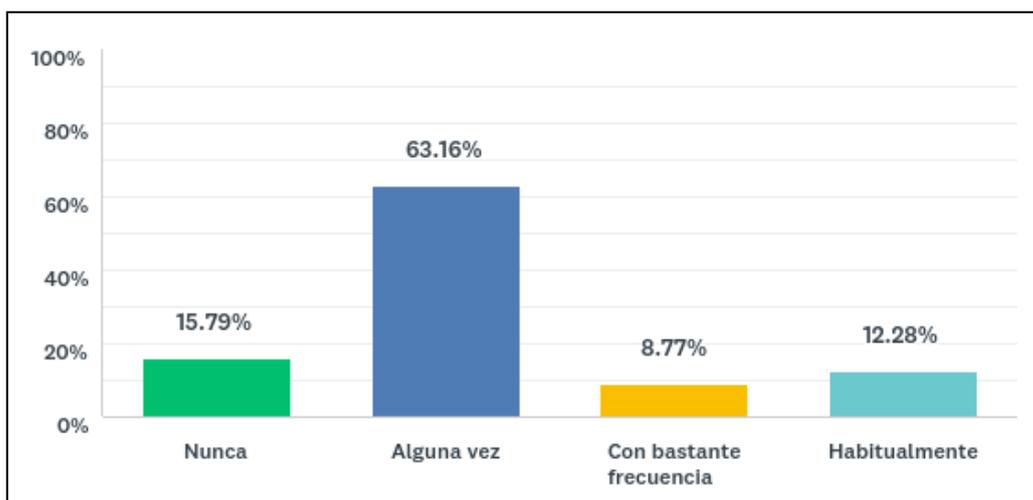


Gráfico 35: Asiduidad con la que recurren a patrocinios/ mecenazgos. Fuente: elaboración propia.

La cuestión cambia notablemente al observar los datos en relación a la asiduidad con que los gestores/as encuestados recurren a mecenazgos y patrocinios privados. Evidentemente mientras que las subvenciones son un derecho, y representan la inversión en cultura que colectivamente realizamos mediante el sistema de impuestos, los patrocinios y mecenazgos son alternativas de otra índole. En cualquier caso queda evidenciado que la tendencia a buscar este tipo de financiación es mucho menor; el 63,16% de los encuestados/as afirma haber recurrido a ellas *alguna vez*, mientras que a penas el 12,28% lo hace *habitualmente*. Asimismo un porcentaje considerablemente mayor que en la gráfica previa, el 15,79%, manifiesta no recurrir *nunca* a patrocinios y mecenazgos.

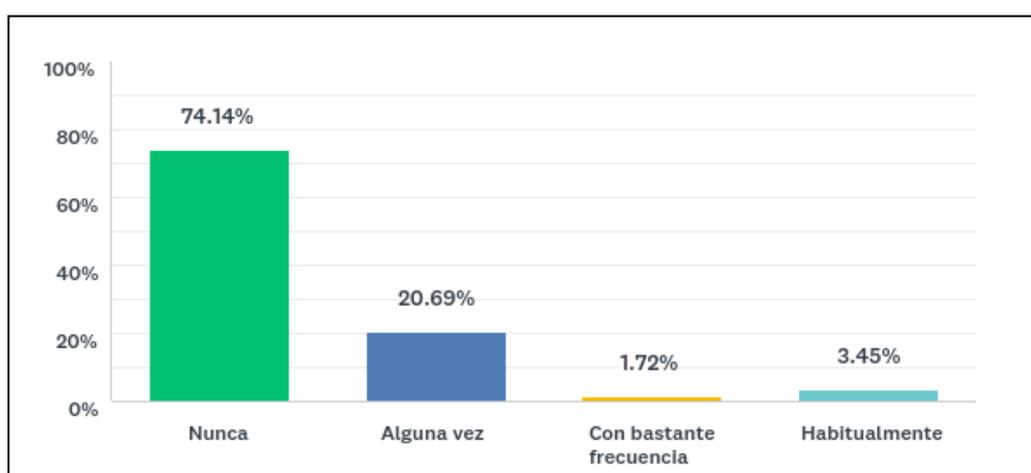


Gráfico 36: Asiduidad con la que recurren a micromecenazgo. Fuente: elaboración propia.

Encontramos aún mayor contraste en lo que a micromecenazgo se refiere. Evidentemente este tipo de financiación surge como respuesta a la necesidad de financiar proyectos concretos en el espacio – tiempo, y no como un sistema de financiación sostenida. Aún así sorprende el a penas 5,17% que afirma recurrir al crowdfunding entre *con bastante frecuencia* y *habitualmente*. La amplia mayoría de los encuestados/as, el 74,14%, afirma no hacerlo *nunca*. Y un 20,69% manifiesta recurrir a él *alguna vez*.

En general, al considerar las tres posibilidades de financiación recién analizadas, sorprende que la falta de recursos económicos, especialmente públicos, no se

supla en mayor medida con alternativas bien mediante patrocinios (cierto es que no hay una cultura del mecenazgo extendida en España, ni en la Comunidad Valenciana) o bien mediante plataformas de microfinanciación, técnica que supera la diatriba público – privado y acerca al ciudadano la posibilidad de participar en un proyecto cultural.

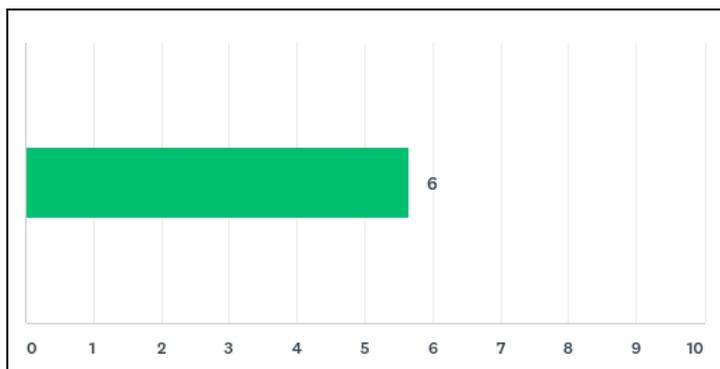


Gráfico 37: Grado de afectación por la dirección política estatal.
Fuente: elaboración propia.

Esta gráfica se corresponde con la pregunta 43 de la encuesta que pedía a los encuestados/as indicar en qué grado consideran que la dirección política estatal puede afectar a su labor. Seis encuestados/as dejaron esta pregunta en blanco. Observamos que la media es de 5'64 puntos sobre 10, con una desviación de respuesta de 2,93 puntos. Si analizamos los datos en relación a la titularidad observamos que la media para los gestores/as culturales públicos es de 7'96, para los privados es de 6'52 y para aquellos que trabajan para ambas titularidades es de 5'83.

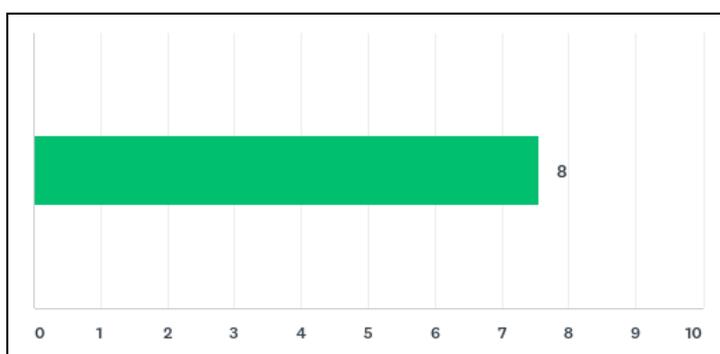


Gráfico 38: Grado de afectación por la dirección autonómica estatal.
Fuente: elaboración propia.

Esta gráfica responde a la pregunta 42 de la encuesta, que pedía al encuestado/a indicar en qué medida consideraba que un cambio en la orientación política autonómica podía afectar a su labor. Seis encuestados/as la dejaron en blanco. La media global es de 7'56 puntos con una desviación de 2,56 puntos. La media de los gestores/as culturales públicos es de 7'61, de los gestores/as privados de 7'47 y de aquellos que trabajan para ambas titularidades es de 8'83.

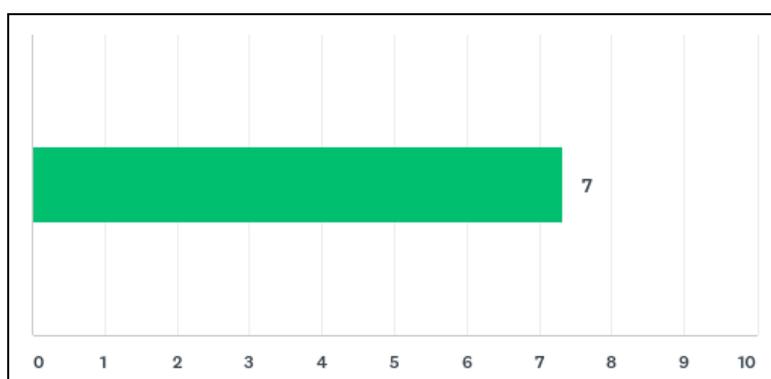


Gráfico 39: Afectación por la dirección política local. Fuente: elaboración propia.

Esta gráfica responde a la pregunta 44 de la encuesta que pedía al encuestado/a que indicase en qué medida un cambio en la orientación política local podía afectar a su labor. Seis encuestados/as dejaron esta pregunta en blanco. La media global es de 7'32 puntos y la desviación de 2,93 puntos. La media de los gestores/as culturales públicos es de 7'09, de los privados es de 7'52 y de aquellos que trabajan para ambas titularidades es de 9, una diferencia respecto a los anteriores considerable.

En términos generales observamos que globalmente los gestores/as culturales consideran que los cambios de orientación políticos afectan a su labor entre un 5'56 y un 7'56 dependiendo de si se trata de un cambio local, autonómico o global. Hay una consideración colectiva del grado de dependencia de la profesión respecto del campo político que indica que efectivamente, hay una dependencia notable.

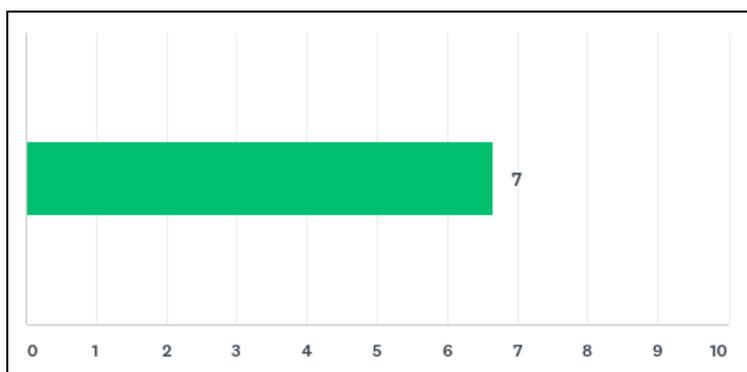


Gráfico 40: Afectación por la fluctuación del PIB. Fuente: elaboración propia.

Este gráfico se corresponde con la pregunta 45 de la encuesta que pedía al encuestado/a indicar en qué grado considera que el crecimiento o decrecimiento del PIB estatal puede afectar a su labor. La media del global de los encuestados/as es de 6'66. La media de los gestores/as culturales públicos es de 6'70, la de los privados de 7'55 y la de los gestores/as que trabajan para ambas titularidades es de 4'66.

Damos así por concluido el análisis de la encuesta. Nos hubiera gustado poder profundizar en mayor medida sobre algunos aspectos de la misma cuyo análisis ha sido más superficial, pero hemos optado por hacerlo en mayor medida sobre aquellos parámetros destinados al análisis específico, delimitando el alcance del análisis de aspectos más generales dado que estos cumplen con un objetivo secundario. Esperamos aún así que los mismos hayan resultado de interés, así como suficientemente consistentes para análisis posteriores.

5.2 El campo de la gestión cultural de las artes escénicas en Valencia

Para la realización del análisis específico de este trabajo hemos diseccionado el apartado – en virtud de una mayor sistematización y claridad del mismo – en cuatro subpartes:

- El grado constitutivo del campo.
- El capital simbólico.
- El habitus.
- Relación con otros campos: grado de autonomía.

Para cada uno de ellos el análisis se basará tanto en los datos recogidos bien en la encuesta bien mediante las entrevistas en profundidad, o en una combinación de la información recabada por ambas. Y, en algunos casos, contaremos con información ilustrativa de segunda mano como puedan ser artículos u ensayos.

A pesar de haber estructurado el presente análisis en relación a los conceptos clave, por considerar ésta la manera más efectiva y visual de llevarlo a cabo, resultará inevitable la existencia de referencias cruzadas dada la esencia de la teoría de campos.

5.2.1 Grado constitutivo del campo

Vamos a intentar establecer el grado constitutivo del campo en relación a los tres indicadores fundamentales desgranados en el marco teórico: definiciones concurrentes, codificación de entrada al campo y calidad de las sanciones impuestas a las acciones regidas por la heteronomía.

Como hemos visto en el análisis de las definiciones concurrentes realizado en el apartado anterior encontramos que:

Todos los términos propuestos – siete concretamente – reflejan algún porcentaje de autoidentificación, lo cual, a pesar de lo relativo de la muestra, resulta indicativo. Lo que Cabañés definía como “falta de madurez de algunos encuestados a la hora de definir su profesión” en el estudio realizado en 2009 parece ahora, una década después, consolidarse como un disenso premeditado.

Podemos decir que hay, como mínimo, seis³³ *definiciones* concurrentes en tanto en cuanto cada uno de los términos tiene, más o menos explícitamente, connotaciones diferenciales. Valga como ejemplo la diferencia connotativa entre *gestionar* y *facilitar*, o entre considerarse *agente* o *activista*. A la identificación con uno u otro término subyace un concepto diferente de la labor realizada. Es decir, que tomar conciencia de las definiciones concurrentes de la profesión no es una cuestión baladí, puramente léxica, sino que es síntoma de una heterogeneidad de consideraciones respecto de las funciones y podríamos decir *misión* del gestor/a cultural.

El consenso en torno al término *gestor cultural*, el concepto oficial – *legítimo* – o institucionalizado, ha aumentado a penas un 2'15% respecto del existente en 2009, es decir, no ha habido un aumento notable del consenso en la última década. Ello nos lleva a considerar que existe bien una ralentización de la evolución constitutiva del campo (a pesar de la consolidación de formación universitaria de primer y segundo ciclo y del aumento de la visibilización y regularización de la profesión) bien un anterior consenso *engañoso* respecto de la misma, bien una *reciente* politización del término.

Respecto de posibles justificaciones de la primera hipótesis no podemos realizar conjeturas argumentadas. Respecto de la segunda hipótesis podemos referirnos a un comentario de uno de los entrevistados en el que aludía al debate intenso de los *primeros años* respecto de la nomenclatura y a cómo con el transcurso del tiempo el debate se dejó de lado para focalizar otras necesidades, a pesar de que nunca hubo un verdadero consenso al respecto. Respecto de la tercera hipótesis – una politización de la terminología – puede tratarse, como argumentaba Cabañés respecto del disenso, de una apuesta por autodenominarse en relación a la función social cumplida en vez de a la profesión concreta, o puede tratarse de una reacción a la nomenclatura – que

³³ Estamos aquí excluyendo la nomenclatura técnico/a cultural por funcionar, en la práctica, como sinónima de gestor/as cultural.

socialmente se identifica con la gestión pública de la cultura – dada la gestión de la misma que se ha llevado a cabo en la Comunidad Valenciana. Por otro lado sabemos que el término no surge de manera espontánea como consecuencia de años de experiencia sino que más bien es el resultado de una *imposición* externa; concretamente una adaptación del término anglosajón utilizado en otros países – *arts administrator* – que las administraciones públicas institucionalizaron. Ello forma parte de la historia del campo en España y podría ser uno de los factores determinantes de los actuales resultados respecto de la terminología.

En cualquier caso la encuesta parece reflejar un grado de disenso nada desdeñable y una pluralidad de terminología, es decir, de definiciones concurrentes de la profesión. Con la particularidad de que algunas (activista cultural o dinamizador cultural, por ejemplo) suscitan connotaciones que implican una diferenciación ética respecto de gestor cultural.

Con esto podemos afirmar que el campo en primer lugar, y contra todo pronóstico, presenta prácticamente el mismo grado de definiciones concurrentes que hace una década, y que, en todo caso, hay un mayor consenso en disentir de la terminología – digamos – oficial.

Respecto del siguiente parámetro; la codificación de entrada se puede *medir* en relación a diversos indicadores. Recordemos que la codificación de entrada hace referencia a los requisitos necesarios para formar parte de un campo. Estos requisitos por lo general se materializan en un cierto grado de capital adquirido y/o institucionalizado. Los indicadores pues habrán de ser: la existencia de una formación/ titulación socialmente reconocida, bien sea formal o no formal, y el grado en que ésta se torna imprescindible para entrar a formar parte del campo laboral.

En el caso del campo de la gestión cultural la existencia de una titulación universitaria oficial ya indica un aumento del grado de codificación, dado que

ésta no existía al comienzo de la historia del campo en España. Aún más significativo es el porcentaje de encuestados/as que han realizado dichos estudios y la regularidad con que éste se ha convertido en un requisito, si no imprescindible muy valorado, a la hora de acceder al campo laboral.

Como hemos observado previamente el 60'32% de encuestados está en posesión de un título de Máster en Gestión Cultural. Ello supone un aumento del 16'42% respecto del estudio de 2009. A su vez éste aumento se corresponde con una disminución de la oferta no formal específica, así como de las horas dedicadas a este tipo de formación, cuyo valor simbólico ha disminuido en contraposición. Al analizar las ofertas laborales relacionadas con la gestión cultural en la Comunidad Valenciana en los últimos doce meses hemos corroborado que la gran mayoría o bien consideran la titulación del Máster en Gestión Cultural un requisito indispensable o bien un factor *muy a tener en cuenta*. En el caso de la oferta pública, hasta el momento siempre realizada mediante bolsas de trabajo, éste requisito se aplica con mayor rigidez a los puestos de menor rango laboral y en menor medida a puestos directivos, para los cuales la experiencia previa y artística (el capital simbólico) adquieren mayor importancia. En el caso de la oferta privada hemos encontrado la tenencia del título de máster específico como requisito en el 100% de las ofertas estudiadas. Por lo tanto podemos afirmar que, como era previsible, ha habido una mayor codificación de entrada al campo laboral en las últimas décadas.

El siguiente indicador, consecuencia directa del anterior, es la dificultad de acceso al campo laboral. En ese sentido tenemos los datos subjetivos (en el sentido de que la pregunta incitaba a una respuesta subjetiva) de la encuesta y algunos comentarios realizados por los entrevistados. Éste, además de corroborar la mayor codificación de entrada y el consecuente aumento en la dificultad de entrar a formar parte del campo laboral, nos proporciona una idea del aumento de competencia laboral. Como es lógico la existencia de titulación específica ha conllevado a un aumento de los profesionales en gestión cultural

que, en relación a los puestos laborales ofertados, ha generado un aumento en la desigualdad entre oferta y demanda, específicamente en la gestión de las artes escénicas.

Como hemos comprobado la media de dificultad de acceso del total de los encuestados/as es de 7 puntos, pero en este caso este dato aislado no nos proporciona la información que necesitamos puesto que lo interesante es ver la evolución de la dificultad de acceso a lo largo de los últimos años así como en relación a otros factores como el año de entrada en el campo laboral o la tenencia de titulación de máster.

En este caso concreto hemos querido atender al género puesto que las diferencias observadas son sustanciales. Encontramos que la media de dificultad para las mujeres está en 7'05 puntos mientras que para los hombres es de 5'87. Asimismo encontramos una mayor desviación en las respuestas de los hombres que en las mujeres. Con toda probabilidad se debe a que mientras que para ellos la dificultad de acceso ha incrementado a lo largo de las últimas dos décadas, pasando de ser muy baja a ser relativamente alta, para las mujeres la dificultad de acceso ha sido más estable, en un grado relativamente alto.

Resulta muy interesante comprobar, al cruzar la dificultad de acceso con la tenencia del título del Máster en Gestión Cultural que el grupo mayoritario de los encuestados que sí lo tienen sitúan el grado de dificultad en los 10 puntos (un 27%) mientras que de aquellos que no lo tienen lo sitúan en 5 puntos (un 16'7%). Respecto del resto de porcentajes mientras que aquellos con la titulación de máster se sitúan mayoritariamente entre los 5 y los 8 puntos, para aquellos sin la titulación la dispersión es mucho mayor con porcentajes idénticos (12'5%) para las categorías 3, 4, 7 y 9, lo cual parece indicar situaciones concretas más que una dificultad estructural. La media de dificultad de entrada al campo laboral resultante para los encuestados/as que tienen el título del máster es de 7'08 mientras que para aquellos que no lo tienen es de

5'87. En gran medida ello se debe a que la mayoría de los encuestados/as que no tienen el título de Máster en Gestión Cultural se incorporaron al campo cuando éste estaba aún en un momento constitutivo temprano.

Respecto del grado de dificultad de entrada con respecto a los años de experiencia laboral encontramos una fluctuación entre el 2'75 puntos de media que refleja la categoría *entre 17 y 20 años* y el 8'25 de media que refleja la categoría *entre 3 y 5 años*. Si bien hay una progresión ascendente a lo largo de los últimos veinte años, ésta no es del todo consistente. Entre las categorías *más de veinte años* y *entre 15 y 17 años* la media es de 4'27, para las categorías *entre 13 y 15 años* y *entre 5 y 7 años* la media es de 6'58, y para las categorías *entre 3 y 5 años* y *menos de 1 año* la media es de 7'66.

Estos datos evidencian varias cosas. Por un lado que las mujeres tienen mayor dificultad para entrar en el campo laboral, lo cual puede deberse a su tardía incorporación, a la mayor (y más reciente) concurrencia de mujeres con la titulación de máster, o a su condición de género. Por otro lado que, efectivamente, la mayor codificación de entrada ha supuesto un aumento de la formación y de la competencia laboral que inevitablemente ha conllevado a una mayor dificultad de entrada. Por tanto nos encontramos con un campo que genera más personas con preparación específica de las que el campo, en la limitación territorial marcada, admite. En cualquier caso queda evidenciado que sí ha habido un aumento relativamente constante de la dificultad de entrada al campo laboral, así como de su codificación.

El último parámetro que habíamos establecido para la determinación del grado de constitución del campo tenía que ver con la calidad de las sanciones impuestas a las acciones regidas por la heteronomía dentro del campo. Mientras que éste parámetro sería relativamente fácil de analizar en un campo propiamente artístico resulta muy difícilmente aplicable al campo de la gestión

cultural. No tanto por la inexistencia de acciones heterónomas³⁴, es decir regidas por criterios económicos o políticos, si no por la inexistencia de sanciones públicas bien llevadas a cabo por un organismo que funcione a modo de banco de capital bien por el colectivo de actores que se rigen por una lógica autónoma y ponen su capital simbólico conjunto al servicio de tales sanciones.

Si revisamos la historia del campo creemos poder afirmar que un alto porcentaje de las acciones heterónomas (hablamos en este caso de las que sin duda alguna pueden categorizarse como tales) no obtienen ningún tipo de sanción pública por parte del resto de posiciones constitutivas del campo, si no que sucede más a menudo que las sanciones se verbalizan en privado, entre posiciones homólogas.

La inexistencia de sanciones a las acciones heterónomas tiene consecuencias diversas: si bien conlleva a la posibilidad de que éstas se tornen la norma y rijan cada vez en mayor medida las dinámicas del campo (tomemos como ejemplo la época de Inmaculada Gil Lázaro al frente de *Culturarts* y su consecuencia en el resto de administraciones) también conlleva a un mayor *atrincheramiento* de los actores que se rigen por una lógica autónoma; a una mayor complicidad objetiva entre los mismos. Sin embargo al mismo tiempo la inexistencia de sanciones a las acciones heterónomas llevadas a cabo por organismos públicos (dado que cuando se trata de organismos privados la influencia sobre el campo es mucho menor) implica permitir acciones que van en contra del bien cultural colectivo y que se llevan a cabo financiadas por el conjunto de la población.

Con estas palabras no queremos decir que un estado más explícito de la lucha (es decir, más sanciones públicas a las acciones heterónomas) entre actores del campo cultural sea positivo, pero entendiendo a los actores como símbolos de

³⁴ Por otro lado resulta difícil definir categóricamente una acción como heterónoma teniendo en cuenta el estado de vinculación entre gestores/as y campo político-administrativo (a su vez siempre supeditado al económico).

una lógica autónoma/ heterónoma, y a ésta última como la representación de la sumisión del campo cultural al campo de poder, tal vez sería beneficioso para el campo de la gestión cultural que sus actores pusieran su capital simbólico colectivo al servicio de la defensa de los valores autónomos del mismo. En otras palabras, si bien no es idóneo haber de denunciar públicamente un mal uso de los recursos públicos dedicados a las artes escénicas (por ser utilizados para objetivos más próximos al rédito social, o al contento de un número reducido de actores, en vez de para el bien colectivo) tal vez sea necesario que así sea; que los actores del campo que defienden el valor simbólico de la cultura por encima del capital político, denuncien públicamente aquellos actos que atentan contra dicho valor simbólico aunque ello implique un estado de controversia (de lucha simbólica) mayor.

En definitiva podemos constatar – tras haber revisado un ingente número de artículos y publicaciones de los últimos años – que las sanciones a las acciones heterónomas se producen por lo general muy esporádicamente y como consecuencia de una aglomeración de acciones sancionables. No hay una *cultura de la denuncia* (por llamarlo de alguna manera) que permita a los actores denunciar casos aislados de heterogenia de manera constructiva, aunque de haberla se da más habitualmente cuando la dirección política es más derechista. Así, cuando se da la denuncia a estos tipos de actuación se hace de forma masiva como resultado de la acumulación de mala praxis generalizada. Tal vez sería beneficioso generar una *cultura de la denuncia* más asidua y más constructiva, aunque ello habría de pasar necesariamente por un cambio generalizado del habitus de los gestores/as del campo.

Antes de pasar al siguiente apartado nos gustaría realizar un apunte respecto de otro indicador del grado de autonomía de los campos que si bien hemos desgranado en el marco teórico no hemos considerado a la hora de realizar el análisis. Hemos tomado esta decisión por la dificultad que representaba: nos referimos a la existencia de referencias implícitas o explícitas a la historia del campo en los actos llevados a cabo en el mismo. Un estudio en profundidad

hubiese supuesto realizar una amplia selección de *actos*, que como decíamos podían ser desde notas de prensa, artículos hasta programaciones culturales, y analizarlos en relación a las alusiones a la historia que pudiesen o no presentar. En este sentido sin embargo nos gustaría aportar algunos de los comentarios realizados por los entrevistados/as y añadir que prácticamente todos ellos han demostrado, como se puede comprobar en las entrevistas anexadas, un alto – y en algunos casos muy alto – conocimiento de la historia del campo. Nos llamó especialmente la atención el siguiente comentario:

Que el Rialto s'ha convertit en producció pròpia, i diuen que és la primera vegada que es fa. Mentira. No és la primera vegada que es fa, en absolut. Però aixina tot. (...) Sí, es precis conèixer la història, absolutament precis. I... la gent no està massa disposada a això.

E.5, (Vid Anexo 8)

El presente comentario citado hace referencia precisamente a un acto llevado a cabo en el campo de la gestión cultural que es en sí un guiño – si no una repetición – a la historia del campo y sin embargo sus autores niegan dicha alusión, negando así la historia en contraposición a *ponerla en valor*, que es lo que Bourdieu considera que conlleva que los actos tengan inscritos en ellos mismos la historia del campo. Este hecho se da porque sus autores consideran que socialmente tiene más valor la originalidad que el rescatar estrategias pasadas. Es una cuestión de capital simbólico.

De repente un concepto de programación expandida que llevo utilizando años, aparece en Dansa Valencia; "Dansa Valencia programación expandida". Cosas que son tonterías, pero te das cuenta y me ratifico en que la administración está un poco cogiendo ideas de las cosas que hacemos nosotros. (...) Pues esto (se refiere al bar de la sala) esto era una *marcianada* hace 10 años. No lo entendían. Ahora de repente... *Café del Rialto*, claro joder, claro.

E.1. (Vid Anexo 4.)

En este caso el entrevistado hace referencia a dos conceptos; uno léxico y otro respecto del teatro como espacio de socialización, y a cómo la administración los ha *copiado* años después de ser utilizados por otros autores del campo. Estos dos actos por parte de la administración son, efectivamente, alusiones a la historia reciente del campo que – independientemente de la consideración que los actores que originalmente llevaron a cabo dichos actos (utilizaran esa terminología o incluyesen un espacio de socialización en sus salas) puedan tener al respecto – ponen en valor esas iniciativas. Lo interesante de estos dos ejemplos es que visibilizan el hecho de que solo un *habitus ajustado*, sólo un actor del campo con un conocimiento extenso de su historia y sus actores, podrá identificar dicho actos como alusiones a la historia del campo y aprehender el valor simbólico que dicha alusión otorga al acto primigenio.

Hemos considerado oportuno añadir esta pequeña reflexión al respecto de este indicador más que por la información que brinda respecto del grado de constitución del campo porque nos permitía ilustrar el concepto con ejemplos de la realidad actual.

5.2.2 El capital simbólico.

En relación al capital simbólico teníamos como objetivo analizar las dinámicas que se generaban para su adquisición. Para ello en primer lugar habremos de analizar si, efectivamente, el capital simbólico es el principal motor del campo, qué otros capitales se ponen en juego dentro de éste, y si existe una estructura del campo que permita dichas dinámicas.

Como consecuencia habíamos establecido los siguientes indicadores: premios y menciones, competitividad, movilidad laboral vertical (ascensos laborales) y movilidad horizontal. Antes de pasar a analizar los resultados obtenidos mediante la encuesta nos gustaría sin embargo hacer algunas reflexiones .

Al principio del marco teórico del presente trabajo hipotetizábamos sobre los posibles *tipos* de gestores/as culturales en relación a los capitales simbólicos a los que aspiraban. Considerábamos la existencia hipotética de tres tipos: los gestores/as públicos que por su situación socio-profesional suponíamos que priorizarían el capital simbólico al económico o político, los gestores/as privados que priorizarían el capital económico al simbólico, y finalmente el caso de los gestores/as privados que por su idiosincrasia intentarían equilibrar el capital simbólico y el económico, priorizando el simbólico en la mayoría de casos. Veremos a lo largo de este ejercicio de análisis hasta qué punto (si es que en alguno) se corrobora nuestra hipótesis.

Al preguntar a los encuestados/as por la existencia del prestigio o del reconocimiento social en el campo de la gestión cultural de las artes escénicas las primeras reacciones fueron desde la extrañeza hasta la negativa categórica. Sólo a medida que profundizábamos en el concepto aparecían las primeras consideraciones al respecto. Ello nos da a entender que el capital simbólico no juega, en el campo de la gestión, el papel explícito y determinante que pueda jugar en otros campos. Encontramos que hay claras similitudes en la consideración que tienen del prestigio el gestor y gestora privados, así como el gestor de titularidad múltiple. Todos ellos asocian el término a valores similares como son compromiso, calidad y coherencia. En la segunda cita que podéis encontrar a continuación se haya un comentario clave, una alusión explícita a la priorización de la coherencia (que la entrevistada asociada al prestigio, al capital simbólico) por encima del beneficio económico, o capital heterogéneo: "yo hago esto y lo hago aunque vengan cuatro"³⁵. Esta priorización queda también evidenciada en el comentario realizado por el gestor privado cuando afirma que: "esto es una sala privada, no un negocio. El equilibrio entre rentabilidad social y económica es algo que aquí siempre hemos tenido muy claro."³⁶ Podemos afirmar que si los valores asociados al capital simbólico son los mencionados (coherencia, calidad, compromiso), que resultan de una serie

³⁵ Vid en Anexo 5.

³⁶ Vid en Anexo 4.

de principios que representan objetivos en sí mismos, entonces la obtención de capital simbólico se convierte en consecuencia y no en motor.

El prestigi diguem...si et refereixes a un prestigi per treball ben fet entre la professió sí que existeix, sí que hi han programadors que la gent sap... que els respecten més perquè tenen més compromís amb la programació, perquè fan una programació de més qualitat, perquè arrisquen més, perquè recolzen determinades companyies, determinades estètiques...sí que hi han.

E.5 (Vid en Anexo 8)

¿Puede tener prestigio un gestor cultural? (...) Al final es como en todo, hay que ser honestos con la línea de programación, y tienes que ser honesta con lo que estás ofreciendo y con el público. (...) Yo creo que el prestigio está ahí, en decir: "yo hago esto y lo hago aunque vengan cuatro". Mantenerte ahí, que es difícil también, es de valorar.

E. 2 (Vid en Anexo 5)

En el comentario realizado por el gestor privado encontramos sin embargo, además de las mencionadas, otras claves de la consideración del capital simbólico, pues a la pregunta "De qué depende tener prestigio, si es que crees que existe entre gestores culturales?" el entrevistado contestó lo siguiente:

Pues de tener amigos en la política, me imagino. No sé, yo no tengo prestigio. Nosotros no tenemos prestigio. No nos dan premios. ¿Entendido el prestigio como eso? (...) El prestigio es una cosa muy relativa. (...) Quiero decir, evidentemente después hay otros criterios para el prestigio que puede ser la coherencia, la calidad de lo que te ofreces (...) Ese tipo de cosas sí, pero eso no es prestigio. Creo que tenemos más prestigio desde que llevamos dos años siendo la sala que más puntuación tiene las ayudas públicas... creo que eso nos está dando más prestigio que otras cosas. No sé, el prestigio para mí es que la gente venga a la puta sala, que después de 25 años la gente siga viniendo. (...) Y que las compañías vengan a la sala y quieran volver a venir.

E.1 (Vid en Anexo 4)

En primer lugar señalar la distinción entre su propia consideración de prestigio y lo que el entrevistado considera que es el concepto generalizado del mismo. Mientras que su propia concepción se rige por los valores ya mencionados, las alusiones que realiza a la concepción ajena del capital simbólico hacen referencia al capital político (“de tener amigos en política”) y al económico (“desde que llevamos dos años siendo la sala con más puntuación”). Ello implica varias cosas: por un lado en ambos casos parece referirse al prestigio que tiene la sala que gestiona para la administración pública – aunque evidentemente esta apreciación no deja de ser subjetiva – lo cual sitúa al organismo público, de manera totalmente inconsciente por parte del entrevistado, en situación de *banco del capital*. Y por otro lado implica que considera que, en general, el capital simbólico está, para los demás actores, intrínsecamente relacionado con el capital económico y político.³⁷ De ser cierto – lo cual no estamos en disposición de valorar – implicaría un dominio del capital heterónimo, de la lógica heterónoma, por encima del capital simbólico propio o lógica autónoma. Es decir, un alto grado de dominación del campo de poder. Por el momento vamos a dejar esta cuestión para más adelante y analizar las respuestas obtenidas de los gestores/as públicos.

Como evidencian las citas extraídas la similitud de concepción encontrada para los gestores privados no se da para el caso de los gestores públicos. Mientras uno de ellos niega categóricamente la existencia de capital simbólico en el caso de los gestores públicos (y asocia el prestigio a la independencia y eficiencia económica en el caso de los privados) la otra entrevistada asocia el prestigio al *trabajo bien hecho* y parece querer inferir que, mientras en otras profesiones el prestigio puede ser consecuencia de otros factores (que eufemística y diplomáticamente

³⁷ Recordemos que hay un prestigio que emana de los actores homólogos y se rige por una lógica interna que antepone lo propiamente artístico (lo cual incluye ética y estética) a lo económico, y un prestigio que emana de posiciones dominantes, generalmente del campo de poder o próximas a él, y que tiene que ver con otro tipo de criterios.

califica como *suerte*), para el caso de la gestión cultural el prestigio es *real*, una consecuencia directa del trabajo bien realizado.

No. No. No. No. En todo caso prestigio, más o menos reconocido, de cara al gestor público, no.

E.3 (Vid en Anexo 6)

Creo que el prestigio depende de que hagas bien tu trabajo, así como hay otras profesiones que... yo creo que no es suerte, en general si haces bien tu trabajo tiene un prestigio o no lo tienes. (...) Creo que el prestigio te lo ganas. Y creo que es real.

E.4 (Vid en Anexo 7)

Sin duda hay una diversidad de concepción del capital simbólico, particularmente en los gestores públicos. Lo que resulta patente es que éste no es un objetivo explícito para ninguno de ellos y que hay un cierto grado de consciencia respecto de la diversidad de consideraciones al respecto, o más bien de la distancia entre la consideración propia y la ajena. De alguna manera se desprende de los comentarios recogidos el binomio yo – el otro, que como veremos es recurrente en prácticamente todas las entrevistas.

Si asumimos que el capital simbólico no es, al menos para el caso de los gestores/as entrevistados, un objetivo explícito si no más bien una consecuencia de los principios por los que se rigen a la hora de realizar su labor, ¿qué sucede entonces con el estado de competencia? ¿Acaso el prestigio, aunque sea involuntario, no tiene consecuencias? Veamos algunos comentarios al respecto.

La gent, la majoria de gent, per desgracia el que vol es consolidar un lloc de funcionari i estar tranquil. Eixa és una majoria i clar, hi ha gent que d'ahí vol saltar a la política però jo crec que una bona part – i això es una afirmació que faig amb totes les cauteles perquè jo no tinc cap estadística ni he fet cap enquesta ni res – però és una

sensació de que la majoria el que vol es consolidar un *puesto* de funcionari i ja està.

E.5 (Vid en Anexo 8)

A ver, sí que es cierto que cuando hay dinero para todos nos llevamos mejor. Las cosas como son. En el momento que había cuatro duros evidentemente se veían actitudes muy extrañas. (...) Pero competitiva... realmente nos estamos peleando por unas miserias. (...) Entonces esa competitividad desde hace unos años no existe. (...) Eso sí que ha sido gracias al cambio de gobierno y a la estructura que estábamos ahí, sosteniéndolo todo. Entonces, habrá gente competitiva.

E.1 (Vid en Anexo 4)

Pienso que en general no es competitiva. Que se critica al otro... no sé cómo explicar esto. (...) Aquí parece que la misma profesión te va llevando. (...) Al ser dinámicos, al no asentarnos, creo que va fluyendo el trabajo, dónde trabajas, con quién trabajas y no son metas que tú te marques. Que sí habrá gente que se marque metas y sea competitiva. Pero considero que en general no. Pero creo que sería bueno que sí, porque tener metas te hace ir mejorando a ti mismo. (...) Creo que no somos ambiciosos.

E. 4 (Vid en Anexo 7)

La tónica general de los comentarios apunta a una inexistencia de competitividad generalizada, independientemente de la titularidad. Tanto los comentarios citados, como otros tantos que no podemos citar pero que podéis encontrar en los anexos, dan a entender que la aspiración máxima de los gestores/as culturales es una cierta estabilidad económica. En prácticamente todos los casos la competitividad se asocia a idiosincrasias personales (búsqueda de capital económico en el caso privado y de capital político en el público), pero no se suscribe al campo en su totalidad. Curiosamente en el caso de los gestores privados hay alusiones a una competitividad pasada: "En el momento que había cuatro duros evidentemente se veían actitudes muy extrañas (...) Pero competitiva... realmente nos estamos peleando por unas

miserias³⁸, y carente de sentido: "Si dijeras que estamos peleándonos por un millón de euros pero..."³⁹. Es decir, la única causa hipotética de competitividad es económica, y se concreta en las subvenciones públicas anuales. He aquí de nuevo la dependencia estructural del campo de la gestión cultural respecto del campo de poder. Por otro lado tanto la gestora pública como el gestor de titularidad mixta consideran que sería beneficioso un mayor grado de competitividad; refiriéndose ambos al sector público.

Parece ser entonces que, mientras que hay una diversidad de capitales en juego dentro del propio campo (simbólico, económico y político), al menos para el caso de los gestores/as entrevistados la lógica del campo de poder no rige hasta el punto de relegar el capital simbólico a un segundo plano. Ello no implica que no sea así para otros actores del campo, realidad que sin duda existe, pero de forma minoritaria. Pasemos ahora a analizar los datos recopilados mediante la encuesta.

En primer lugar recordemos brevemente la situación socio-profesional de los gestores/as culturales en la Comunidad Valenciana: concretamente en relación al pluriempleo y los tipos de contrato.

El 30,65% de los encuestados/as compagina su labor de gestión cultural con otros empleos. Es decir, de los gestores/as públicos el 9,4%, de los privados el 52,4% y de los de titularidad múltiple el 71,4%⁴⁰. El 64,81% afirma que la remuneración que percibe por su labor en gestión cultural es su principal sustento, luego el 35,19% bien compagina su labor con otras profesiones, bien la considera prácticamente voluntariado o directamente voluntariado⁴¹. El 64,81% que vive exclusivamente de su labor como gestor/a cultural está compuesto por el 96,3% de los gestores/as públicos, el 38,9% de los

³⁸ Vid en Anexo 4

³⁹ Vid en Anexo 5

⁴⁰ Datos revisables en la Tabla 33, p. 101.

⁴¹ Datos revisables en el Gráfico 20, p. 90.

gestores/as privados y el 28,6% de los gestores/as de titularidad múltiple⁴². Finalmente en relación a los contratos: tienen un contrato indefinido el 51,6% de los gestores/as públicos, el 23,8% de los gestores/as privados y el 14,3% de los gestores de titularidad múltiple. Tienen un contrato temporal el 29% de los gestores/as públicos, el 9,5% de los gestores/as privados y el 28,6% de los gestores/as de titularidad múltiple. Finalmente del 13,11% del total que no tienen un contrato formal la totalidad se corresponde con gestores/as privados, es decir, el 28,6% de los mismos⁴³.

Pasemos ahora a los indicadores específicos marcados para el análisis del capital. Respecto de la movilidad laboral ascendente;

Dentro de una misma empresa u organización han recibido un ascenso el 30% de los encuestados: 37,5% de los gestores/as públicos, el 20% de los gestores/as privados y el 28,6% de los gestores de titularidad múltiple⁴⁴. Independientemente de la organización han recibido un ascenso, premio o mención pública el 32,3% de los gestores/as públicos, el 23,8% de los gestores/as privados y el 28,6% de los gestores/as de titularidad múltiple⁴⁵.

Respecto de la movilidad horizontal en relación a la titularidad hemos obtenido los siguientes resultados: el 66,22% siempre han trabajado en el mismo sector (el 32,79% siempre en el ámbito público y el 34,43% siempre en el ámbito privado) y el 32,79% ha trabajado para ambos sectores⁴⁶. En relación al ámbito laboral los datos indican que el 70% siempre ha trabajado bien como gestor/a generalista bien como sectorial, el 13,33% ha pasado del ámbito sectorial al generalista y el 16,67% del generalista al sectorial⁴⁷.

⁴² Datos revisables en la Tabla 33, p. 101.

⁴³ Datos revisables en la Tabla 38, p. 108.

⁴⁴ Datos revisables en la Tabla 53, p. 122.

⁴⁵ Datos revisables en la Tabla 49, p. 120.

⁴⁶ Datos revisables en la Tabla 24, p. 93

⁴⁷ Datos revisables en la Tabla 26, p. 95.

Los datos expuestos parecen indicar que si bien existe la posibilidad de promoción interna, con mayor probabilidad en el sector público que privado, la naturaleza de los puestos de trabajo ofertados en él no generan una estructura ascendente que permita a los profesionales una mejora progresiva de su situación socio-profesional. Respecto de premios y menciones observábamos que un 28,33% del global contestaba positivamente a esta pregunta. Por un error nuestro en el diseño de la encuesta no podemos saber qué porcentaje exacto pertenece a premios/ menciones y cual a ascensos, sin embargo, por la pregunta adyacente⁴⁸ podemos inferir que el porcentaje de premios/reconocimientos ronda el 4'99%.

Asimismo, la movilidad horizontal se reduce, tanto en lo referente a la titularidad como al ámbito, aproximadamente al 30%. En conclusión observamos un alto grado de estatismo laboral en todos los aspectos lo cual – en lo que a la competitividad y al papel del capital simbólico del campo se refiere – condiciona las posibles dinámicas que pudieran generarse para el ascenso profesional. Posiblemente esta realidad, particularmente en este caso en el sector privado, fuese significativamente distinta si hubiese en la ciudad de Valencia un tejido empresarial más consolidado permitiendo así un cierto dinamismo ascendente que a su vez otorgaría valor al capital simbólico y a un mayor grado de competitividad.

Nos gustaría finalmente hacer una reflexión respecto de los premios/menciones. Como hemos visto al plantear el marco teórico la institucionalización de premios en un campo es también significativa del grado de constitución. Sin embargo no podemos obviar que, además de tratarse de un campo relativamente joven, se trata de un campo particular en su idiosincrasia por la mencionada combinación de la doble lógica económica. Ello implica que los criterios para otorgar un premio a la gestión serían muy subjetivos, pudiendo regirse por una lógica autónoma mucho más similar a la del campo artístico o

⁴⁸ La pregunta 48 constaba de una pregunta adyacente que pedía a los encuestados/as explicar de qué manera, si en alguna, ello había afectado a la calidad de su experiencia laboral.

una lógica absolutamente heterónoma mas próxima al campo de poder. Por otro lado tenemos la sensación, por la información facilitada por los entrevistados/as, de que no hay una consideración positiva o un interés genuino hacia unos posibles premios, lo cual resulta significativo también en relación al papel que juega el capital simbólico en el campo.

La cuestión de la motivación externa (premios/ascensos) o del dinamismo laboral, aunque éste sea horizontal, tiene que ver con que a mayor grado de ambas cosas (motivación externa y movilidad laboral) mayor valor estructural tiene el capital simbólico, y viceversa. Si los gestores/as culturales estuvieran intrínsecamente motivados por la adquisición de prestigio profesional o reconocimiento social o extrínsecamente motivados por la posibilidad de mejorar su situación socio-profesional, ciertamente habría cambios relevantes en las posiciones objetivas del campo tal y como se encuentra actualmente.

5.2.3 El habitus.

Recordemos que en relación al habitus habíamos marcado dos objetivos: por un lado esclarecer si existe un habitus identificable y generalizado para el conjunto de los gestores/as de la gestión cultural de las artes escénicas y, por otro, en el caso de identificarlo, intentar definir sus características. Para ello contamos con múltiples indicadores (aunque evidentemente existen otros muchos), algunos de los cuales hemos insertado en el diseño tanto de la encuesta como de las entrevistas. A continuación, para mayor claridad de análisis, apuntamos la relación de los mismos:

- Edad
- Creencia espiritual/ religiosa
- Orientación política
- Formación
 - Grado y disciplinas
 - Específica

- Artística
- Dedicación profesional a las artes
- Relaciones asiduas
- Jerarquización de las relaciones

Consideramos que la edad constituye una parte significativa del habitus dado que es indicativa del contexto sociocultural en el que se han desarrollado los profesionales. Además, las diferencias generacionales son ahora – fruto de la evolución tecnológica y sus consecuencias así como, en nuestro caso concreto, de la instauración de la democracia – mayores de lo que habían sido en otras épocas. El rango de edad de los encuestados/as va desde los 25 hasta los 65 años; ello implica que el rango de nacimientos va desde 1954 hasta 1994. El grupo mayoritario de encuestados/as (el 32,31%) se sitúa en el rango de edad *entre 25 y 30 años*, seguido del 21,54% que se sitúa en el rango *entre 31 y 36 años* y los porcentajes idénticos del 10,77% de las categorías *entre 43 y 48 años* y *entre 60 y 65 años*.⁴⁹ Necesariamente ha de haber diferencias idiosincráticas consecuencia del contexto sociopolítico vivido.

En cuanto a la creencia espiritual/religiosa hemos visto que el 72'58% de los encuestados/as se manifiestan ateos y/o agnósticos, un 20'97% que se declara cristiano y un 6'45% de declara tener una creencia diferenciada de éstas y de las demás propuestas en la encuesta⁵⁰. Es decir, una mayoría considerable de los gestores/as culturales coinciden en su creencia o, en este caso, inexistencia de la misma. Para poder distinguir si la tendencia es específica del campo de la gestión cultural o si se trata de unos datos que se corresponden con la media nacional hemos revisado las últimas encuestas al respecto realizadas por el CIS. A fecha de junio de 2019 el 68'30% de los españoles se declara católico, el 26'6% ateos y/o agnósticos y el 2'8% de otras religiones. Parece evidente pues que los porcentajes resultantes de nuestra encuesta son definitorios de una

⁴⁹ Datos revisables en el Gráfico 2, p. 71.

⁵⁰ Datos revisables en el Gráfico 3, p. 73.

idiosincrasia propia, probablemente compartida por todos los subcampos del campo cultural. En este sentido los entrevistados manifestaban lo siguiente:

“La espiritualidad yo creo que cuando eres gestor cultural y trabajas para ti y arriesgas tu vida...porque ya no es tu dinero, es tu vida. Se va, no tiene cabida. No tiene cabida porque no tienes tiempo. Y si eres demasiado espiritual... Si no entras... Tienes que entrar en el juego, el de las ayudas y el juego de no sé qué... Y eso es muy poco espiritual. Es de todo menos espiritual. Es una hostia contra la realidad todos los días. Es que yo creo que ni hippie puede ser...”

E.2 (Vid en Anexo 5)

“Sí que es cierto que hay un espíritu general bastante de Peter Pan entre la gente que nos dedicamos a la cultura. Gente que no pierde la ilusión. Que no se cansa de lo que hace. Que cree en lo que hace, que creemos que la cultura nos ayuda a desarrollarnos como individuos y que ayuda a generar un pensamiento crítico”.

E.1 (Vid en Anexo 4)

“En general son de un estilo de vida similar. (...) Son espíritus más libres, que no piensan en tener una carrera, entrar en un despacho de abogados y no salir de ahí en toda su vida. Es gente más abierta, más dinámica, aunque por supuesto que hay gente de todo. (...) Creo que en general son personas que no piensan en la seguridad. Ahí tenemos la gestión privada y la gestión pública. El gestor público tiene una seguida, seguramente ahí tendríamos el caso de unas personas que están andando entre dos aguas, entre “quiero ser esto pero también busco la seguridad”.

E. 4 (Vid en Anexo 7)

En todos casos los entrevistados interpretaron espiritualidad/creencia como un concepto abstracto más en sintonía con la idiosincrasia, lo cual viene a indicar que consideraron que hablar *literalmente* de creencia religiosa estaba fuera de la lógica posible de la pregunta tratándose del campo de la gestión cultural. Este hecho es, en sí mismo, bastante significativo. Hemos seleccionado los primeros comentarios por su complementariedad; uno hace referencia a la

influencia de la crudeza de la realidad sobre la espiritualidad y el otro a la vocación que permite – digamos – tener un espíritu más libre/esperanzado; de *Peter Pan*, en palabras del entrevistado. El tercero de ellos, realizado por la gestora pública, realiza una distinción interesante entre los gestores/as públicos y privados (nótese que habla siempre en tercera persona) en relación a la priorización de la seguridad económica. No es este el único comentario recogido en las entrevistas que apunta a esta misma distinción.

En este sentido podemos afirmar que hay una mayoría – del 72,78% – que se asemeja en lo que a la creencia, en sentido literal, se refiere. Sin embargo se evidencia una diferencia en cuanto a la idiosincrasia de gestores/as públicos y privados.

Recordemos ahora los resultados obtenidos para la orientación política. Observábamos que la gran mayoría se considera *de izquierdas*; la media del total de los gestores/as era de 2,98 puntos⁵¹. Al cruzar los datos obtenidos con la titularidad obteníamos una media de 2,14 puntos para los gestores/as de titularidad múltiple, de 2'85 puntos para los gestores/as privados y de 3,24 puntos para los gestores/as públicos. Si bien los gestores/as públicos representan la izquierda más moderada la diferencia con respecto a los gestores/as de titularidad múltiple es a penas de 1'10 puntos. Respecto de la concepción de los entrevistados/as en cuanto a la orientación política mayoritaria en el campo:

Yo me imagino que los gestores privados sí, tenemos una tendencia política bastante definida y hacia la izquierda. Creo que es algo que sucede de forma natural en el ámbito de la cultura. Pero después los gestores públicos yo creo que un poco van dando bandazos de un lado para otro. Porque de hecho yo recuerdo las primeras reuniones cuando se generó la asociación de gestores (...) una demanda de ellos, a parte de que se llamaran gestores, fue esa, se quejaban de

⁵¹ Recordemos que la pregunta 4 de la encuesta, cuyos resultados pueden encontrar en las Tablas 4 y 5, p. 75. rezaba así: Indique su posicionamiento político del 0 al 10 teniendo en cuenta que 0 representa la extrema izquierda y 10 la extrema derecha.

que siempre dependían de los vaivenes políticos, del pueblo suyo de turno.

E. 1 (Vid en Anexo 4)

Seguramente la mayoría de gestoras culturales son de izquierdas y luego por supuesto que hay gente de derechas, y muy de derechas.

E. 4 (Vid en Anexo 7)

Sí, sí. Estamos en cultura y gana la izquierda.

E. 2 (Vid en Anexo 5)

Los comentarios citados corroboran los datos recopilados y evidencian una consciencia generalizada de la orientación política de los actores del campo aunque como se puede observar el primero de ellos alude a la dependencia (y a la connivencia interesada) que considera tienen algunos gestores/as públicos de la dirección política concreta en cada momento. En definitiva sin embargo podemos afirmar que la mayoría de gestores/as son de izquierdas, con algunas excepciones puntuales (el 12,3% se situaba en el rango 5 y el 5,3% entre las categorías 6 y 7).

El siguiente ítem constitutivo del habitus que vamos a analizar es el relacionado con la formación tanto de primer y segundo ciclo como artística.

Hemos observado un grado formativo general considerable; la mayoría de gestores/as tiene titulación universitaria de segundo ciclo, el 64,06%, y el 26,56% tiene formación de primer ciclo⁵². Las respuestas de los gestores/as públicos entrevistados mostraban una mayor grado de variación; con presencia en todas las categorías. Así encontramos que el 3,1% de los mismos no tiene formación reglada, el 6,3% tiene bien un título de bachiller y/o un ciclo formativo superior, el 31,3% tiene formación de grado, el 53,3% tiene un título de máster y el 3,1% un título de doctorado. Por su parte los

⁵² Datos revisables en el Gráfico 5, p. 77.

gestores/as privados se encontraban agrupados, con un 4,8%, en disposición de un título de ciclo superior, un 23,8% con formación de grado o similar, y un 71,4% con un título de máster.

El campo de la gestión cultural, por la manera en que se constituye en España, tiene la particularidad de estar formado por actores con formaciones en primer grado muy diversas. Hemos obtenido alguna presencia para todas las categorías a excepción de las ramas de *Ciencias sociopolíticas* y *Ciencias de la salud*. La categoría con mayor porcentaje ha sido *Humanidades, Historia, Geografía, Historia del Arte y Musicología* con un 36,67% del total, seguida de la categoría de *Bellas Artes, Música, Arte Dramático, Danza, Dirección escénica y Dramaturgia* con un 25% y *Otras Humanidades* con un 13,33%. Hemos obtenido menor presencia de la esperada para la categoría *Magisterio, Psicología, Pedagogía* con a penas un 5% del total y para *Turismo*, con otro 5%. El resto de categorías han obtenido los siguientes resultados: *Ciencias Sociales del ámbito económico*, un 5%, *Ciencias Sociales del ámbito jurídico*, otro 5%, *Filología*, un 3,33%, y *Ciencias Técnicas* un 1,67%⁵³.

En algunos casos esta formación diversa se traduce en posiciones objetivas del campo correspondientes, pero hemos observado que no es esta la tendencia general. Queremos decir con ello que se da el caso, por ejemplo, de que un gestor/a cultural con formación de primer ciclo de historia del arte y de segundo ciclo específica en gestión cultural acabe ocupando una posición en el subcampo de la gestión cultural museística. Sin embargo no podemos decir que éste caso sea representativo de la mayoría puesto que *la mayoría* corresponde a la titularidad pública y al ámbito generalista. Asimismo vemos que los actores que se han incorporado al campo más recientemente tienen más probabilidades de que su formación de primer ciclo se corresponda con la posición laboral que ocupará. No es este el caso de la mayoría de los gestores/as culturales que se incorporaron al campo antes de la existencia de la formación de segundo ciclo y cuya formación de primer ciclo no se

⁵³ Datos revisables en el Gráfico 6, p. 76.

corresponde objetivamente con su posición en el campo laboral de la gestión cultural. Este hecho quedaba reflejado en el estudio realizado por el Ministerio de Cultura en el que el 88% de los encuestados manifestaba que sus estudios no eran los más adecuados para ejercer sus funciones (Ministerio de Cultura, 1995, p. 126).

De estos datos solo podemos concluir que hay una rica heterogeneidad de formaciones de primer ciclo en el campo de la gestión cultural, que implican un grado importante de diversidad de capital cultural adquirido e institucionalizado que ha de verse reflejado en el habitus de sus actores, aunque dicho capital no siempre tenga una aplicación directa en su labor.

Respecto de la formación específica en gestión cultural observábamos que el 60'32% tenían la titulación del Máster en Gestión Cultural⁵⁴; el 58,1% de los gestores/as públicos, el 52,4% de los gestores/as privados y el 71,44% de los gestores/as de titularidad múltiple⁵⁵. En cuanto a la formación no formal observábamos que el porcentaje mayoritario se daba para la categoría *menos de 150 horas* con un 28,33%, seguido del 20% que *nunca han atendido* formación no formal y el 18,33% que ha recibido *entre 150 y 300 horas* de formación de este tipo. Para la categoría *entre 300 y 600 horas* se registraba una presencia del 16,67%, porcentaje idéntico al registrado para las categorías *entre 600 y más de 100 horas*.⁵⁶ Si bien nos ha resultado imposible cruzar estos datos con los años de experiencia laboral en un intento por establecer un posible declive de asistencia – y con toda probabilidad oferta – de este tipo de formación, al cruzar los datos con el género⁵⁷ se evidenciaba mayor grado de asistencia a experiencias de formación no formal para los hombres que para las mujeres. Como sabemos son éstas las que mayoritariamente están en disposición del título de Máster en Gestión Cultural y las que más recientemente se han incorporado al campo laboral, luego

⁵⁴ Datos revisables en el Gráfico 7, p. 82.

⁵⁵ Datos revisables en la Tabla 10, p. 82.

⁵⁶ Datos revisables en el Gráfico 8, p. 84.

⁵⁷ Datos revisables en la Tabla 12, p. 83.

podemos concluir que sí hay una relación directa entre los años de experiencia en el campo, la existencia del máster y un posible declive reciente de horas invertidas en formación no formal específica.

Hemos observado que el 70'31% de los gestores/as encuestados manifiestan haber recibido formación en alguna disciplina artística⁵⁸. De ellos el 55'56% ha recibido más de 5 años de formación, de los cuales el 28'89 ha recibido más de 10 años. Teniendo en cuenta la comunidad autónoma en que vivimos no sorprende que la gran mayoría indique que se trata de formación musical. En segunda instancia las formaciones estadísticamente más relevantes son teatro y danza. Además, del 70% que se ha formado en una disciplina artística el 15% lo ha hecho también en una segunda disciplina⁵⁹. De éstos el 40% lo ha hecho durante más de 5 años.

Dado que la gran mayoría ha tenido una relación directa con alguna disciplina artística, y que más de la mitad de los encuestados/as ha dedicado más de 5 años a la misma/s, parece coherente afirmar – más bien esperar – a priori una predisposición o gusto por el arte bastante generalizada entre los encuestados/as. Vamos ahora a contrastar estos datos con la información al respecto adquirida mediante las respuestas. A la pregunta *¿Qué relación crees que tienen los gestores/as culturales con las artes?* obteníamos las siguientes respuestas:

“Espero que mucha. Espero que mucha. Yo alucino con personas que trabajan en este ámbito y no van al cine, no van a ver exposiciones, no les interesa para nada. ¿Qué vas a aportar tú a la gestión cultural si tu vida es gris? Cuando un director te pida algo no vas a poder tener visión estética de nada. Te faltará mucho bagaje para hacer tu trabajo bien. En la gestión cultural tienes que estar en el mundo real, consumir cultura, mucha cultura. (...) La gestión cultural es creativa. Tiene que ser creativa. Si a ti el director te pide

⁵⁸ El estudio realizado por el Ministerio de Cultura en 1992 (Ministerio de Cultura, 1995, p. 135.) reflejaba un porcentaje de gestores/as con formación artística del 56%. Curiosamente el 58% de los encuestados/as consideraba irrelevante este tipo de formación.

⁵⁹ Datos revisables en la Tabla 14, p. 86.

el material y no tienes un mínimo bagaje cultural...tienes que tener cultura general, un poco de bagaje en todas las artes para entender lo que te pide el director, para poder medir las reacciones del público ante una acción u otra, tienes que estar en el mundo.”

E.4 (Vid Anexo 7)

Pues mira, curiosamente yo pensaba... No hay un vínculo, la gente no tiene ni idea de otras disciplinas artísticas. (...) Pero me sorprende porque para mi el teatro es tan importante como ir a ver una exposición. A mi eso sí que me ha enseñado a tener una visión general. Yo soy espectador. Gestor, pero espectador fundamentalmente. (...) El problema es cuando esa falta de conocimiento hace que tu a la hora de crear no tengas todas las herramientas disponibles.

E.1 (Vid Anexo 4)

Hi ha Professionals, gestors, que els va bé i els interessa la cosa i tal, i hi ha altres que els cau...i al el temps hi ha gent que es deixa caure i son simplement funcionaris que es limiten a rebre la nòmina i a cobrir. (...) Jo els obligava a anar a Alcoi. Estaven obligats a anar a tot. Com els obligava a vindre a Dansa Valencia. (...) Eixa es la manera de que es formen.

E.5 (Vid Anexo 8)

Como queda evidenciado por los comentarios citados hay una distancia considerable entre la expectativa creada por la formación artística recibida y la sensación generalizada que transmiten los entrevistados/as respecto de la deficiente relación con las artes mantenida por los actores del campo. Ello no implica que dicha formación no influya en algunos aspectos de la idiosincrasia de los actores pero, según lo observado, definitivamente no influye en lo que al consumo cultural se refiere. Esta información suscita la pregunta: ¿de qué manera influye el consumo cultural (o falta del mismo) en el correcto desempeño de la labor de los gestores/as culturales? Si bien tener formación artística no implica una mayor calidad del trabajo de gestión realizado, aunque

pueda influir en otros aspectos del mismo, sin duda la falta de consumo cultural regular ha de tener consecuencias en el desempeño de la labor de gestión cultural.

Veamos ahora el indicador de la *dedicación profesional a las artes*, que posteriormente servirá como factor diferencial en el análisis de la asiduidad de las relaciones y jerarquización de las mismas. Para la totalidad de encuestados/as observábamos que la mayoría, el 58,06% *nunca se han dedicado a las artes*, el 24,19% *se han dedicado pero no lo hacen actualmente*, y el 17,74% *se dedica actualmente* a alguna disciplina artística⁶⁰. Mientras que la categoría *se han dedicado pero no lo hacen actualmente* se constituye principalmente de gestores/as públicos, en un 76,9%, la categoría *se dedican actualmente* lo hace mayoritariamente de gestores/as privados en un 81,8%. También la categoría *nunca se han dedicado* se constituye principalmente de gestores/as públicos en un 58,8%⁶¹.

Aunque estos datos no podemos compararlos con datos anteriores es de suponer – dada la historia del campo – que el 41,93% que bien *se han dedicado* bien *se dedica actualmente a las artes*, es un porcentaje mayor del que se habría dado hace una década. Ello con toda probabilidad es consecuencia del aumento de profesionalización de artistas en el campo de la gestión cultural, cuyas implicaciones en el habitus veremos en cierta medida a continuación.

Para los indicadores restantes – asiduidad de las relaciones y jerarquización de las mismas – vamos a focalizar nuestra atención en los ítems representativos del campo de poder y del campo cultural. Es decir, vamos a centrar nuestra atención en las relaciones que ponen de manifiesto las dinámicas entre el campo cultural y el campo administrativo-político, y las que ponen de manifiesto las dinámicas que se generan entre actores del mismo campo

⁶⁰ Datos revisables en la Gráfica 10, p. 87.

⁶¹ Datos revisables en la Tabla 17, p. 86.

cultural. Estos datos serán especialmente relevantes para el análisis del grado de autonomía del campo de la gestión cultural, que concluye este apartado.

Recordemos pues la asiduidad de las relaciones mantenidas con las administraciones públicas, las empresas externas de gestión cultural y los artistas en combinación con la titularidad de los gestores/as.

Veíamos que las relaciones más asiduas en general eran – en orden descendente – con la administración local, las compañías artísticas, las empresas externas de gestión cultural y la administración autonómica. El ranking para los gestores/as culturales públicos se mantenía invariable respecto del general. El ranking para los gestores/as culturales privados quedaba de la siguiente forma: compañías artísticas, empresas externas de gestión cultural, administración local, administración autonómica. Y para aquellos de titularidad múltiple se repetía el orden recién mencionado con la diferencia de que compañías artísticas y empresas externas de gestión cultural obtenían el mismo porcentaje de asiduidad⁶².

Recordemos ahora la jerarquización de las relaciones tanto en relación a la titularidad como a la dedicación profesional a las artes. Para la pregunta 37⁶³ las categorías que nos interesan son: administraciones públicas, autoridades locales, artistas y otros profesionales de la gestión cultural. En este caso vamos a realizar el análisis en relación a las medias obtenidas.

⁶² Datos revisables en la Tabla 58, p. 132.

⁶³ El enunciado de la pregunta 37 de la encuesta, que pueden encontrar en el Anexo 1, decía lo siguiente: Valore los siguientes ítems según la importancia que otorgaría a tener una buena relación con los mismos. Es decir, en primer lugar (valor 1) el de mayor importancia y en último el de menor (valor 6).

Jerarquización de las relaciones * Titularidad. Medias obtenidas.			
	Público	Privado	Ambos
Administraciones Públicas	3	3	4,20
Autoridades Políticas Locales	2,20	4,23	4,33
Artistas	3,17	2,63	2,83
Otros profesionales de la gestión cultural	3,81	4,23	3

Tabla 80: Jerarquización de las relaciones * titularidad. Medias obtenidas.
Fuente: elaboración propia.

Como ya advertíamos en el análisis de los resultados de la encuesta las mayores diferencias en cuanto a la priorización de las relaciones se da para las categorías *Autoridades Políticas Locales* y *Artistas*. Para la categoría *Administraciones Públicas Locales* son los gestores/as de titularidad múltiple los que conjuntamente menor prioridad otorgan a las relaciones con las mismas, mientras que los gestores/as tanto de titularidad pública como privada obtienen una media idéntica. Sin embargo en cuanto a las *Autoridades Políticas Locales* son los gestores/as públicos los que, con una diferencia de 2 puntos respecto de los privados, mayor prioridad otorgan a estas relaciones. Este dato parece abalar el comentario previamente citado de uno de los entrevistados en que aludía a la búsqueda de connivencia entre gestores/as públicos y – en sus palabras – los *políticos de turno*. Pero más relevante aún es el hecho de que evidencia una consciencia por parte de los gestores/as públicos de la *necesidad* de mantener buenas relaciones con las *Autoridades Políticas*, que implica que en algún grado éstas influyen sobre sus situaciones socioprofesionales. Es decir, que hay una dependencia real entre el subcampo de la gestión cultural pública y el campo propiamente político, que va más allá de seguir una línea programática o unas políticas culturales. Por otro lado son los gestores/as públicos los que menor prioridad otorgan a mantener buena relación con los *Artistas*; su media se sitúa en 3,17 puntos. Los gestores/as privados y de titularidad múltiple obtienen medias de 2,63 y 2,83 puntos

respectivamente. Finalmente en relación a *Otros profesionales de la gestión* son los gestores/as de titularidad múltiple los sitúan estas relaciones en un mayor grado de prioridad, seguidos por los gestores/as públicos, quedando en último lugar los gestores/as privados con una media de 4,23 puntos.

Es decir, de las relaciones que se dan dentro del propio campo cultural todos los gestores/as priorizan aquellas que se dan con los actores del campo de producción por encima de aquellas con actores homólogos del campo de la gestión cultural, siendo los gestores/as privados los que mayor diferencia presentan entre ambas. Sin embargo si comparamos la priorización de las relaciones en general, observamos que los gestores/as públicos priorizan las relaciones con actores del campo político y administrativo por encima de las mantenidas tanto con actores homólogos como del campo de producción. Los gestores/as privados sitúan la relación con actores del campo de producción en primer lugar pero la relación con actores del campo administrativo por encima de la relación con actores homólogos, que queda empatada con la priorización de las relaciones con actores del campo político. Finalmente los gestores/as de titularidad múltiple sitúan las relaciones con actores del campo de producción y con actores homólogos en primer y segundo lugar respectivamente, quedando las relaciones con los actores del campo administrativo y político en tercer y cuarto lugar respectivamente.

Jerarquización de las relaciones * Dedicación profesional a las artes. Medias obtenidas.			
	Sí, me he dedicado.	Sí, me dedico.	No, nunca.
Administraciones Públicas	3,44	3,66	3
Autoridades Políticas Locales	3,18	4,55	2,84
Artistas	3,08	1,50	3,16
Otros profesionales de la gestión cultural	3,38	3,90	3,94

Tabla 81: Jerarquización de las relaciones * dedicación profesional a las artes. Medias obtenidas. Fuente: elaboración propia.

De nuevo observábamos en relación a la *dedicación profesional a las artes* que las diferencias más significativas se daban para las categorías *Autoridades Políticas Locales* y *Artistas*. En este caso los gestores/as que se han dedicado en algún momento a las artes mantienen medias bastante consistentes para todas las categorías. El ranking de priorización de sus relaciones es como sigue: *Artistas, Autoridades Políticas Locales, Otros profesionales de la gestión cultural y Administraciones Públicas*. Los gestores/as que actualmente se dedican a las artes obtienen el mayor rango diferencial entre sus medias: mientras que hay una priorización clarísima de los *Artistas*, en un grado 1,5, las *Autoridades Políticas* quedan en último lugar con una media de 4,55 puntos. Sin embargo su ranking queda exactamente igual que el de los gestores/as culturales que en algún momento *se han dedicado a las artes*. Los que *nunca se han dedicado a las artes* sin embargo obtienen un ranking que prioriza las relaciones con los actores del campo político y administrativo por encima de aquellas mantenidas con los artistas y con actores homólogos del campo de la gestión cultural.

Parece una evidencia afirmar que, efectivamente, la vinculación con las artes, en este caso profesional, influye notablemente en la concepción de las relaciones mantenidas con actores diversos tanto del propio campo como de campos ajenos, y su priorización. Ello implica asimismo una priorización del capital simbólico sobre el político o viceversa, que se desprende de la calidad dicha vinculación.

Bien, a partir de los datos expuestos podemos extraer las siguientes conclusiones:

Podemos afirmar que no existe un único habitus si no que coexisten, al menos, dos habitus identificables. Esto es obviando, evidentemente, que no existen dos habitus exactamente iguales, que hay una gran diversidad parcial de habitus marcada particularmente por el aspecto generacional y la formación previa de cada actor, y considerando que verdaderamente varios de

los indicadores propuestos evidencian similitudes notables de habitus para el conjunto de los actores del campo. El factor diferencial de los habitus que podemos identificar está determinado por el capital valorado (es decir, por la lógica por la que se rigen los actores) y la complicitad objetiva. Éstos a su vez vienen determinados por la motivación e inversión realizada para entrar al campo laboral, así como por la proximidad con el campo de producción cultural, en este caso escénica.

Si recordamos la manera en que Bourdieu conceptualizaba a los gestores/as culturales, las *figuras dobles*: aquellas figuras de habitus doble, regidas simultáneamente por una lógica económica, más próxima al campo de poder, y una lógica antieconómica, más próxima al campo de producción, obtenemos la clave de los dos habitus identificables en el campo de la gestión cultural de las artes escénicas. Como reflexionábamos al principio del presente trabajo la definición realizada en su momento por Bourdieu no contemplaba la posibilidad de *figuras dobles* de la administración pública por lo que si bien su conceptualización sigue siendo aplicable, debería ser ampliada para abarcar también la lógica de la *estabilidad económica*, por llamarla de alguna manera.

Por un lado identificamos un grupo de actores con un habitus más próximo a la lógica del campo de producción; un habitus que les compromete con el hecho gestionado y sus productores. Éste valora el capital simbólico por encima de capitales de campos ajenos; antepone el bien cultural al capital económico o político. Los actores que lo manifiestan comparten un alto grado de complicitad objetiva no sólo con actores homólogos del campo de la gestión cultural si no, por el valor simbólico otorgado al hecho gestionado, también con actores del campo de producción cultural.

Por otro lado identificamos un grupo de actores con un habitus si no más próximo a la lógica del campo de poder, desde luego más alejado de la lógica del campo de producción. Éste bien antepone el capital político y/o económico al simbólico bien no busca ningún tipo de capital, ni siquiera de manera

inconsciente, si no que únicamente *está*, forma parte del campo de la gestión cultural. Éste grupo no comparte una complicidad objetiva con el resto de actores del campo – sin duda no con aquellos que podemos identificar con el otro habitus – y en todo caso comparte cierto grado de complicidad con actores homólogos, de su mismo habitus.

Si bien puede parecer que la diferenciación de habitus realizada distinga entre gestores/as que se dedican o han dedicado a las artes y los que no, o bien entre gestores/as públicos y privados, sería un error considerar que son éstos los únicos factores diferenciales del habitus. Es cierto que, por la evolución del campo de la gestión cultural en España, se da el caso de que hay trabajando para la Administración Pública gestores/as que no sienten su labor como vocacional y sienten por lo tanto un compromiso condicionado por factores externos, que se traduce en su habitus. En las explícitas palabras de uno de los entrevistados de titularidad pública: “Lo malo del enchufado es que al poco tiempo está amargado, como en una condena de cadena perpetua” (E.3, Vid en Anexo 6). Independientemente de la manera en que dichos actores accediesen a sus puestos de trabajo lo cierto es que su falta de compromiso repercute, como hemos visto, en varios aspectos de su labor, y genera un habitus distintivo. Por otro lado es cierto que éste habitus se da con menor frecuencia en el ámbito privado, en parte porque en Valencia éste es muy reducido y en parte porque hay menor seguridad económica en él. Respecto de la dedicación profesional a las artes; si bien es cierto que necesariamente compaginar la labor de gestión cultural con la producción escénica ha de afectar a la manera de llevar a cabo la gestión, y por ende al habitus, hemos encontrado múltiples ejemplos de actores que nunca se han dedicado profesionalmente a las artes y sin embargo sienten un compromiso con su valor simbólico – y por lo tanto con su profesión – igual o mayor que aquellos que sí lo han hecho. Luego no creemos que se trate de una cuestión de titularidad ni de dedicación a las artes si no de una cuestión vocacional, del valor simbólico que cada actor otorga al bien cultural gestionado y de la complicidad objetiva que ello genera.

Creemos que en esta diferenciación de habitus radica el binomio aparentemente antitético gestores/as públicos – gestores/as privados que tan recurrentemente hemos encontrado en las entrevistas. Este antagonismo es una herencia de la evolución de la historia del campo que irá previsiblemente diluyéndose a medida que generaciones posteriores – cuyo precio de entrada será mucho mayor y por tanto también su complicidad objetiva – entren a formar parte del campo laboral.

Finalmente, y antes de pasar al análisis de la autonomía del campo, nos gustaría referirnos a un comentario realizado por uno de los entrevistados respecto de lo que considera habría de ser la idiosincrasia de un gestor/a cultural:

No hi ha diferència. No hi ha diferència en lo que pense que ha de tindre un gestor cultural, tant privat com públic; un gestor cultural ha de tindre sensibilitat, ha d'agradar-li l'art, ha d'agradar-li el teatre, ha d'agradar-li la dansa, lo que gestiones, has de tindre gust per la cultura en l'apartat que gestiones (...) el que siga. Això se li ha de suposar... es d'obligatori compliment per a tots els gestors públic i privats, la diferència estarà en que hi ha una vessant importantíssima, bàsica, que es que estàs obligat a que la teua gestió siga rentable econòmicament, si no, estàs condemnat a mort. Al contrari, la obligació del gestor públic es recolzar tot el que aparega nou, tot lo que siga avançar, no fer-li la competència al privat. (...) Eixa es la diferència però la idiosincràsia ha de ser la mateixa. Gust per la cultura, bon gust, interès, sensibilitat, saber l'ofici, perquè tu pots passar de l'administració a la privada i de la privada a l'administració per tant, com a gestor, has de saber el teu ofici.

E. 5 (Vid en Anexo 8)

En general hemos observado que todos los gestores/as entrevistados consideran que la idiosincrasia de los gestores públicos y privados tiene

diferencias notables pero sin embargo todos tienen un concepto similar de lo que *habría de ser* un gestor/a cultural independientemente del ámbito para el que trabaje. Ello parece indicar que hay una brecha entre la realidad y lo que los propios gestores/as considerarían oportuno que sucediese, que la existencia de la formación específica no ha conseguido, por el momento, cambiar. De nuevo creemos que se debe a que el campo de personas con formación en gestión cultural es mucho más amplio que el campo de los gestores culturales, particularmente el público, que se ha mantenido considerablemente estático.

5.2.4 Grado de autonomía del campo.

En primer lugar recordemos que el grado de autonomía/ subordinación se refiere al estado de las fuerzas autónomas y heterónomas en el campo en un momento determinado. Es decir, un grado de autonomía notable implica que la mayoría de actores de un campo se rigen por una lógica autónoma e, inversamente, un grado de subordinación notable implica que la mayoría de actores de un campo se rigen por una lógica heterónoma. Asimismo el grupo mayoritario es el que – habitualmente – tiene la legitimidad para imponer la definición del campo. Sucede sin embargo, como hemos visto anteriormente, que la existencia de organismos de producción y gestión cultural públicos tergiversa el estado de la lucha.

¿Cuál es el estado actual de la lucha entre la lógica autónoma y heterónoma? Como hemos visto ambas coexisten en el campo; hay actores que se rigen primordialmente por una y actores que se rigen por la otra. Es difícil saber, sin embargo, cual de ellas es mayoritaria dado que no se trata de una cuestión de titularidad o vinculación con las artes exclusivamente. Si así fuese podríamos sacar la conclusión de que la lógica heterónoma es mayoritaria porque los gestores/as culturales públicos lo son. Sin embargo sabemos que este no es exactamente el caso. Debemos, además, salvar la distancia con respecto al

planteamiento original de la teoría de campos en lo que a la existencia de gestión cultural pública se refiere.

Repasemos algunos datos de la historia y evolución del campo en España:

- El campo de la gestión cultural nace directamente impulsado por los organismos públicos como consecuencia de las necesidades impuestas por el contexto sociocultural.

- La cultura no se ha concebido, ni en nuestro país ni en nuestra comunidad autónoma, como un bien común con derecho propio como sí se considera en otros países. Ha sido, históricamente, uno de los ámbitos más politizados, siempre vinculada a los intereses coyunturales de los partidos gobernantes.

- La mayoría de puestos laborales de gestión cultural dependen de administraciones locales; ello implica una cercanía literal y metafórica con respecto de las autoridades políticas y, como sabemos, de sus objetivos políticos.

- Los gestores/as privados se unieron de manera tardía al campo laboral y sólo ahora suponen casi la mitad de los actores del campo, aunque los gestores/as públicos continúan siendo mayoritarios.

- La Generalitat Valenciana, y demás organismos a ésta supeditados, han generado un sistema de subvenciones públicas para el campo cultural de las artes escénicas que, además de haber sido inconsistentes tanto en su existencia como en criterios y cuantías, siempre en relación con el partido gobernante, no han sido complementadas con políticas culturales estables dirigidas a fortalecer el sector privado.

- Y, finalmente, el campo político – legislativo regula por la vía penal lo que es lícito expresar públicamente, ejerciendo así una dominación sobre el campo en su conjunto.

Dicho esto parece imposible afirmar que haya grado alguno de autonomía en el campo de la gestión cultural de las artes escénicas en Valencia. Sin embargo la subordinación no es del todo absoluta. Observamos principalmente dos tipos de subordinación.

Por un lado existe la subordinación económica, prácticamente total. Ésta la sufren todos los actores del campo en mayor o menor medida. Los gestores/as privados porque se encuentran mayoritariamente inmersos en lo que una de las entrevistadas conceptualizaba como el *juego de las subvenciones*⁶⁴ y éstas están a la merced absoluta de los partidos políticos gobernantes. Y en lo que a los gestores/as públicos respecta porque si bien es cierto que cuentan con un sueldo fijo independiente de los presupuestos de producción o programación – por lo que la subordinación es menor – también han sido víctimas de ERES cuando el campo de poder así lo ha decidido y han habido de lidiar con recortes presupuestarios que afectan no sólo a los propios gestores, si no a todo el campo cultural y – si consideramos la cultura un derecho fundamental – a toda la sociedad. Luego sí, evidentemente las repercusiones de la subordinación del campo de la gestión cultural respecto del económico son considerablemente mayores para el ámbito privado, pero no podemos olvidar la supeditación del campo político respecto del económico, más aun tratándose de cultura. Por otro lado existe una subordinación política que si bien influye en la totalidad del campo consideramos que se acrecienta en el caso de los gestores/as públicos. Mientras que los gestores/as privados pueden verse condicionados por las políticas culturales que se llevan a cabo en un momento dado (y éstas pueden ser devastadoras para el sector, como la

⁶⁴ Al respecto otro de los entrevistados decía que "Lo que es importante es darse cuenta de que las ayudas públicas son derechos" (E.2, Vid en Anexo 5). Queremos aquí aclarar que si bien no estamos en desacuerdo con la afirmación, la politización de las mismas implica un grado de dependencia de las autoridades políticas innegable.

historia demuestra) los gestores/as públicos están condicionados tanto por la obligatoriedad de acatar y llevar a cabo dichas políticas culturales como por la influencia *directa* que los actores políticos pueden tener sobre sus situaciones socioprofesionales y la calidad de su entorno laboral. Ello queda demostrado por la priorización generalizada de las relaciones con las autoridades políticas, y la búsqueda de connivencia con las mismas.

La influencia que la subordinación – política particularmente – pueda tener sobre los actores del campo de la gestión cultural variará para cada actor, fundamentalmente en relación a la lógica por la que se rija. Un actor que se rija por una lógica heterónoma con toda probabilidad no se sentirá tan sometido por la relación de fuerzas como un actor que se rija por una lógica autónoma.

Decíamos anteriormente que la subordinación no es, sin embargo, absoluta. Ello se debe a que, afortunadamente, la dependencia económica y la influencia de las políticas culturales – más o menos nefastas, más o menos acertadas – de cada momento no han supuesto la desaparición de una lógica autónoma ni dentro ni fuera de los organismos públicos. La historia del subcampo de la gestión cultural de las artes escénicas demuestra que, independientemente de la existencia o no de subvenciones o de políticas culturales *ocurrenciales*⁶⁵, el sector privado de manera generalizada y el sector público en algunos casos, actúa en base a unos principios autónomos, priorizando el capital simbólico y el bien común por encima del capital político u económico.

Otro indicador del grado de autonomía de un campo era la capacidad de sus actores de poner, colectivamente, su valor simbólico al servicio de la lucha. Es decir, su capacidad para revertir en alguna medida el estado de la relación de las lógicas, mediante el uso de su valor simbólico colectivo. En este sentido

⁶⁵ Nos referimos aquí a las políticas culturales resultantes de voluntades políticas puntuales, es decir, no enmarcadas en planes de cultura estratégicos.

unos de los entrevistados decía: “Nosotros como FETI y AVETID teníamos menos contacto, pero bueno en cosas que son para todos ahí íbamos todos juntos.” (E. 1 Vid en Anexo 4). Esto ha quedado recientemente demostrado por la unión de fuerzas – de capitales simbólicos – de todas las asociaciones de profesionales del campo de producción de las artes escénicas y del campo de gestores/as privados llevada a cabo para la denuncia pública y reivindicación de un plan estratégico para las artes escénicas y la continuidad del Centro Teatral Escalante⁶⁶.

Luego creemos estar en disposición de afirmar que mientras que existe una incuestionable subordinación estructural del campo de la gestión de las artes escénicas, persiste también una inamovible lógica autónoma.

6. CONCLUSIONES

Si bien teníamos algunas hipótesis preliminares en relación a los objetivos marcados, así como a los datos que íbamos a recopilar tanto mediante la encuesta como mediante las entrevistas, lo cierto es que, en varias ocasiones, la realidad nos ha sorprendido. Planteamos unos objetivos cuyos resultados no podíamos anticipar no sólo por considerarlos de interés general (tanto como personal) si no por el placer de disfrutar descubriendo aspectos de la realidad que desconocíamos a medida que avanzábamos en el proceso de investigación. Y sin duda el proceso de realizar el trabajo que tienen entre manos ha sido – además de intenso – profundamente educativo.

Respecto de los objetivos planteados podríamos sacar muchas conclusiones, la mayoría de las cuales han quedado explicitadas en el apartado de análisis específico. En lo que al grado de constitución del campo se refiere tenemos la sensación de encontrarnos en un momento de *impasse*; es innegable que ha

⁶⁶ Nos referimos a la carta abierta (y artículos sucesivos) firmada por diversas asociaciones y entidades de profesionales. (Velasco Carmen (12 de junio de 2019). Catorce espacios de Valencia reprueban la política cultural y piden «una apuesta clara con el sector privado de las artes escénicas». *Las Provincias*.

habido una progresiva consolidación del campo en los últimos años, sin embargo ésta no ha sido la esperada. Parece ser que en la última década ha habido un estancamiento de la situación socioprofesional de los gestores/as culturales. El impacto que tuvieron las formaciones específicas en los años posteriores a su creación ha ido diluyéndose y nos encontramos ahora con generaciones de personas con formación en gestión cultural con muy poca probabilidad de entrar al campo laboral, al menos de manera digna.

En lo que a la autonomía del campo se refiere lo cierto es que las conclusiones extraídas confluyen con nuestra hipótesis preliminar. Efectivamente hay una subordinación del campo respecto del campo político y económico estructural que requeriría de una serie de cambios de una envergadura muy considerable que, realistamente hablando, son prácticamente imposibles. Habrá una subordinación del campo político siempre que la cultura sea utilizada como herramienta política, pero ello entronca tan profundamente con la idiosincrasia política de este país que dicho cambio de mentalidad se nos antoja fantástico.

Uno de los aspectos de la investigación que más nos ha sorprendido ha sido en lo referente al capital simbólico. En este sentido habíamos formulado algunas hipótesis que han quedado desmontadas. El caso de los actores que buscan de manera consciente la acumulación de capital es, en primer lugar, muy minoritario, mucho más de lo anticipado, y en segundo lugar, habitualmente en relación al capital político. En general sin embargo el capital parece tornarse una consecuencia y no un motor de las dinámicas del campo. El motor – según lo que hemos podido analizar – es la propia lógica por la que se rigen los actores; es el propio desarrollo de su labor. Somos conscientes sin embargo, no sin cierta pesadumbre, de que habría mucho que profundizar en el estudio del capital simbólico y que nuestro análisis no representa más que un primer acercamiento al mismo.

En relación al habitus si bien hemos podido satisfacer el objetivo planteado, identificando y describiendo los habitus encontrados, tenemos la sensación de

estar dejando en el tintero algunas realidades, aunque éstas sean minoritarias. Para atender a las mismas hubiésemos necesitado sin embargo una muestra mayor de entrevistados/as para abarcar un mayor grado de posiciones objetivas. En cualquier caso no descartamos hacerlo en el futuro.

En cuando a nuestro objetivo secundario respecto del mapeo de la realidad socio-profesional del campo nos gustaría comentar que si bien el grado de profundidad del análisis no ha sido el que nos hubiera gustado alcanzar esperamos que los datos aportados puedan ser rescatados por estudios posteriores y puestos al servicio de la mejora de la realidad de los gestores/as culturales. Evidencian sin duda algunas realidades que necesitan ser revisadas y – en la medida de lo posible – corregidas; nos referimos muy especialmente a las diferencias por cuestión de género cuya gravedad, a pesar de todo, no deja de sorprender.

En definitiva, si bien hemos podido satisfacer los objetivos que nos habíamos marcado, con una profundidad de análisis si no del todo satisfactoria (al menos a nivel personal) esperamos que sí digna, al concluir el trabajo nos encontramos en la situación de tener más preguntas que respuestas, pues son muchos los aspectos del mismo que incitan a mayor indagación.

Para concluir incidir en el placer que ha supuesto poder realizar este trabajo de investigación que – no sin algunas dificultades – ha sido uno de los procesos de aprendizaje más intensos vividos hasta la fecha. Asimismo agradecer a todas las personas que han participado en él su implicación y tiempo, sin los cuales este trabajo no hubiese sido posible.

7. BIBLIOGRAFÍA

BARRIOS, Maite; VILLARROYA, Anna, 2019. *Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural en Catalunya*. Barcelona: Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CONCA)

BOIX YAGO, T., VICHÉ, M., 1990. *Animación y gestión cultural*. Valencia: Grup Dissabte.

BONET I AGUSTÍ, Lluís, 2011. Identidad y evolución de la profesión de gestor cultural. En: lluisbonet.blogspot [en línea]. Disponible en: <http://lluisbonet.blogspot.com/2011/01/identidad-y-evolucion-de-la-profesion.html> [Consulta: 04/04/2019].

BONET I AGUSTÍ, Lluís, 2011. ¿Cómo responder desde la acción cultural a la crisis y al malestar expresado por los indignados? En: lluisbonet.blogspot [en línea]. Disponible en: <http://lluisbonet.blogspot.com/2011/01/identidad-y-evolucion-de-la-profesion.html> [Consulta: 04/04/2019].

BONET I AGUSTÍ, Lluís, 2018. Per un canvi del model de governança i de prioritats en la distribució dels pressupostos públics de cultura. En: lluisbonet.blogspot [en línea]. Disponible en: <http://lluisbonet.blogspot.com/2011/01/identidad-y-evolucion-de-la-profesion.html> [Consulta: 04/04/2019].

BOURDIEU, Pierre, 2005. *Capital cultural, escuela y espacio social*. Madrid: Siglo XXI.

BOURDIEU, Pierre, 2003. *Creencia artística y bienes simbólicos: elementos para una sociología de la cultura*. Aurelia Rivera.

BOURDIEU, Pierre, 2003. *Cuestiones de sociología*. Ediciones AKAL.

BOURDIEU, Pierre, 1995. *Las reglas del arte: génesis y estructura del campo literario*. Barcelona: Anagrama.

BOURDIEU, Pierre, 2000. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

BOURDIEU, Pierre, 2007. *El sentido práctico*. Madrid: Siglo XXI Editores.

CABAÑÉS (dir), Francesc., RAUSELL KÖSTER, Pau., MARCO SERRANO, Francisco., MONTAGUT MARQUÉS, 2011. *Aproximación a la situación profesional de la gestión cultural en la Comunidad Valenciana*. Valencia.

CADENES, Nuria, 2019. Progressistes sense cultura. En: Vilaweb [en línea]. Disponible en: https://www.vilaweb.cat/noticies/progressistes-sense-culturaopinionuriacadenes/?fbclid=IwAR0PBqDhhucAK_l8B85FAc124HFsyZsXURuECfJDFkGUwB8VjQBpWgnm6k [Consulta: 27/06/2019].

CEA D'ANCONA, M.A., 2012. *Fundamentos y aplicaciones en metodología cuantitativa*, Sociología. Madrid: Síntesis.

COMUNIDAD VALENCIANA, 1982. Ley 5/1982, de 1 de julio, Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 164, de 10 de julio de 1982. [Consulta: 04/04/2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1982-17235>

DURKHEIM, Emile. 1987. *La división del trabajo social*. Madrid: Ediciones Akal.

DURKHEIM, Emile. 1987. *Las reglas del método sociológico*. Madrid: Ediciones Akal.

ESPAÑA. MINISTERIO DE CULTURA. 1995. *Perfil y formación de gestores culturales*. España. Ministerio de Cultura.

ESPAÑA, 2015. Ley 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la seguridad ciudadana. Boletín Oficial del Estado [en línea], 77 de 31 de marzo de 2015. [Consulta: 04/04/2019]. Disponible en: <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-3442>

FOUCAULT, Michel, 1983. *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Madrid: Siglo XXI.

GADEA, Lucía, 2012. Alcoi reflexiona sobre el futuro de las artes escénicas. En: El País[en línea]. Disponible en: https://elpais.com/ccaa/2012/11/28/valencia/1354129318_497137.html [Consulta: 04/06/2019].

GARSÁN, Carlos, 2019. De la ilusión a la decepción: cuando la política se aleja de la industria cultural. En: ValenciaPlaza [en línea]. Disponible en: <https://valenciaplaza.com/de-la-ilusion-a-la-decepcion-cuando-la-politica-se-aleja-industria-cultural> [Consulta: 29/06/2019].

GONZÁLEZ, M.M., 2011. *Transformacions: Literatura i canvi sociocultural dels anys setanta ençà*. Valencia: Universitat de València.

HERNÁNDEZ I MARTÍ, G.-M., ALBERT, M., GÓMEZ NICOLAU, E., REQUENA, M., 2014. *La cultura como trinchera. La política cultural en el País Valenciano (1975-2013)*. Valencia: Universitat de València.

HERNÁNDEZ I MARTÍ, Gil-Manuel; ALBERT RODRIGO, María, 2012. La dinámica general de la política cultural en el País Valenciano: posiciones, discursos y prácticas de los actores culturales valencianos. *RIPS. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 2012, vol. 11, no 3.

JARQUE, Begoña, 2019. La libertad de expresión toma la escena. En: Levante- emv [en línea]. Disponible en: https://www.levante-emv.com/cultura/2019/05/29/libertadexpresiontomaescena/1881384.html?fbclid=IwAR3EVMmw3UrvuzRxG_4cyWHNxJ1bB10GZm8CTo-6u-XIYvE3s02Dy4iC9sA [Consulta: 4/06/2019].

LLABATA PONCE, Carolina; MARTÍNEZ TORNO, José; SIFRES SALA, Yolanda, 2005. *I Congreso Internacional sobre la formación de los Gestores y Técnicos de Cultura*. Valencia: Servei d'Assistència i Recursos Culturals (SARC).

MARTINELL SEMPERE, Alfons, 2002. La Gestion Cultural: singularidad profesional y perspectivas de futuro. *Indigestión cultural, una cartografía de los procesos culturales contemporáneos*.

MARTINELL SEMPERE, Alfons., CARBÓ RIBUGENT, Gemma., 2010. *Cultura, empleo y desarrollo*. Girona: Documenta Universitaria.

MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE, 2018. *Anuario de estadísticas Culturales*. Madrid: Secretaria General Técnica del Ministerio de Cultura y Deporte.[Consulta:15/04/2019] Disponible en: <http://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:eb5b8140-e039-42ab-8e24-500fddc5b2a4/anuario-de-estadisticas-culturales-2018.pdf>

MOLINA, César, 2019. Arendt: la política debe garantizar la cultura. En: ABC [en línea]. Disponible en: https://www.abc.es/cultura/cultural/abci-arendt-politicadebgarantizarcultura201905290057_noticia.html?fbclid=IwAR1qekSvIL-MG3nfpGf45RkNTy0yPisP6_aRzHZ2djBZMrPCrALlxLpuG1k#vca=rrss&vmc=abc-es&vso=fb&vli=cm-cultural [Consulta 4/06/2019].

MONTENEGRO, Ferran, 2005. Martínez Luciano: << Mi destitución se debe a un problema de euros>>. En: Levante-emv [en línea]. Disponible en:

<https://www.levante-emv.com/sociedad/2825/martinez-luciano-destitucion-debe-problema-euros/116529.html> [Consulta: 04/05/2019].

RAUSELL KOESTER, Pau, 1999. *Políticas y sectores culturales en la Comunidad Valenciana: un ensayo sobre las tramas entre economía, cultura y poder*. Valencia: Valencia: Tirant lo Blanch, Universitat de València.

RAUSELL KOESTER, Pau., CARRASCO ARROYO, S., ABELEDO SANCHÍS, R., MARTÍNEZ TORMO, J., Agencia Española de Cooperación Internacional (Eds.), 2007. *Cultura: estrategia para el desarrollo local, Cultura y desarrollo*. Madrid: AECI.

PITARCH, Sergi, 2012. La Rambleta tendrá casi cuatro veces más presupuesto para programación que El Musical. En: Levante-emv [en línea]. Disponible en: <https://www.levante-emv.com/valencia/2012/01/27/rambleta-tendra-cuatro-veces-presupuesto-programacion-musical/876221.html> [Consulta: 04/06/2019].

PITARCH, Sergi, 2012. La gestión de la Rambleta costará al año 1'6 millones y el edificio otros 602.000 euros. En: Levante-emv [en línea]. Disponible en: <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2012/01/22/gestion-rambleta-costara-ano-16-millones-edificio-602000-euros/874728.html> [Consulta: 04/06/2019].

PUCHADES, Xavier, 2006. Nuevas promociones de autores dramáticos en el teatro valenciano (1984-2005). *Stichomythia: Revista de teatro español contemporáneo*, 2006, no 4, pp. 7.

ULLDEMOLINS, Joaquim Rius; AROSTEGUI, Juan Arturo Rubio. La modernización de la gestión pública de la cultura. Agencialización y valor público de los equipamientos culturales de las comunidades autónomas de Cataluña y Madrid.

SANTOS RUÍZ, J, 2012. Teatres abandonará el Talia. En: Levante-emv [en línea]. Disponible en: <https://www.levante-emv.com/cultura/2012/09/19/teatres-abandonara-talia/937211.html> [Consulta: 04/05/2019].

TORRES, Salva, 2019. La Diputación no sabe qué hacer con el Escalante. En: El Mundo [en línea]. Disponible en: <https://www.elmundo.es/comunidad-valenciana/2019/06/28/5d15348421efa0201a8b4645.html> [Consulta: 28/06/2019].

VAZQUEZ, Cristina, 2012. El modelo de Valencia toca fondo. En: El País [en línea]. Disponible en: https://elpais.com/ccaa/2012/10/13/valencia/1350156138_382674.html [Consulta: 25/03/2019].

VELASCO, Carmen, 2017. El teatro pierde espacio en Valencia. En: Las Provincias [en línea]. Disponible en: <https://www.lasprovincias.es/culturas/teatro-pierde-espacio-20170705142034-nt.html> [Consulta: 04/06/2019].

VELASCO, Carmen, 2019. Las salas de Teatro estallan: << estamos hartas de ser insignificantes para el ayuntamiento >>. En: Las Provincias [en línea]. Disponible en: <https://www.lasprovincias.es/culturas/salas-teatro-alzan-voz-20190611140357-nt.html?fbclid=IwAR1LsjmZnzuo9Sn3JV7UEtUfXdV-UhSgsSTYXSJCF4dN6P0JHs0IEFRqH3o> [Consulta: 12/06/2019].

VIÑAS, Eugenio, 2015. El Ayuntamiento quiere un supervisor para que Rambleta, Naves y TEM no se contraprogramen. En: ValenciaPlaza [en línea]. Disponible en: <http://epoca1.valenciaplaza.com/ver/163757/rambleta-las-naves-musical-supervisor-ayuntamiento.html> [Consulta: 04/06/2019].

8. ANEXOS

1. Diseño de la Encuesta

1. Indique su edad.

- Entre 18 y 24 años
- Entre 25 y 30 años
- Entre 31 y 36 años
- Entre 37 y 42 años
- Entre 43 y 48 años
- Entre 49 y 54 años
- Entre 55 y 59 años
- Entre 60 y 65 años
- Más de 65 años

2. Indique su género.

- Mujer cisgénero
- Hombre cisgénero
- Mujer transgénero
- Hombre transgénero
- Otras identidades

3. Indique su creencia/ religión.

- Soy agnóstico y/o ateo.
- Cristianismo.
- Islamismo.
- Judaísmo.
- Budismo.
- Hinduismo.
- Otra

4. Indique su posicionamiento político del 0 al 10 teniendo en cuenta que 0 representa la extrema izquierda y 10 la extrema derecha.

A horizontal slider scale is shown with a light gray background. The scale is marked with '0', '5', and '10'. A radio button is positioned at the '0' mark, and a small empty square box is at the '10' mark. A dark gray bar extends from the radio button towards the right, ending at approximately the 8 mark.

5. ¿Es usted socio/a de la asociación de gestores y gestoras culturales del País Valencià?

- Sí
- No

6. En caso de haber contestado **No** en la pregunta anterior indique brevemente por qué.

7. ¿Tiene la titulación de Máster en Gestión Cultural?

- Sí
- No

En caso de tenerla indique el año de graduación.

8. Indique su grado de formación.

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Sin estudios reglados. | <input type="radio"/> Estudios Universitarios de Grado (Grado, Diplomatura, Licenciatura). |
| <input type="radio"/> Estudios primarios (EGB/ESO). | <input type="radio"/> Estudios Universitarios de Posgrado (Máster o similar). |
| <input type="radio"/> Ciclo Formativo (FP/Grado Medio/ Grado Superior). | <input type="radio"/> Estudios Universitarios Superiores (Doctorado). |
| <input type="radio"/> Bachillerato (BUP). | |

9. En caso de tener formación de grado/diplomatura/licenciatura indique la agrupación dentro de la cual se enmarca su titulación.

- Humanidades, Historia, Geografía, Historia del Arte y Musicología
- Psicología, Pedagogía y Magisterio
- Filología
- Otras Humanidades (Filosofía, Comunicación, Periodismo)
- Ciencias Sociales del ámbito económico (ADE, Empresariales, Economía)
- Ciencias Sociales del ámbito jurídico (Derecho, Relaciones laborales)
- Ciencias Sociales del ámbito sociopolítico (Sociología, Antropología, Ciencias Políticas y de la Administración pública)
- Bellas Artes, Música, Arte Dramático, Danza, Dirección Escénica, Dramaturgia (Grados Superiores de Conservatorio)
- Turismo
- Ciencias Técnicas (Matemáticas, Física, Biología...)
- Ciencias de la Salud (Medicina, Fisioterapia, Odontología...)
- Otro

Indique el año de graduación.

10. En caso de haber recibido formación no universitaria específica de gestión cultural (cursillos/masterclass/charlas) marque la opción que más se aproxime al número total de horas dedicadas a dicha formación. En caso de no haber atendido dicho tipo de formación marque la casilla correspondiente.

- Menos de 150 horas. Entre 600 y 1000 horas.
- Entre 150 y 300 horas. Más de 1000 horas.
- Entre 300 y 600 horas. Nunca he atendido formación no universitaria específica de gestión cultural.

11. ¿Tiene usted experiencia formativa en alguna disciplina artística?

- Sí
- No

12. En caso de haber contestado **sí** en la pregunta anterior indique en qué disciplina artística al lado del tramo de años que mejor se ajuste a sus años de experiencia en dicha disciplina.

Menos de 1 año	<input type="text"/>
Entre 1 y 3 años	<input type="text"/>
Entre 3 y 5 años	<input type="text"/>
Entre 5 y 10 años	<input type="text"/>
Más de 10 años	<input type="text"/>

13. En caso de haber contestado **sí** en la pregunta 11 y tener experiencia en una **segunda** disciplina artística indique cual al lado del tramo de años que mejor se ajuste a sus años de experiencia.

Menos de 1 año	<input type="text"/>
Entre 1 y 3 años	<input type="text"/>
Entre 3 y 5 años	<input type="text"/>
Entre 5 y 10 años	<input type="text"/>
Más de 10 años	<input type="text"/>

14. ¿Se dedica o ha dedicado profesionalmente a las artes?

- Sí, me he dedicado a alguna disciplina artística pero no lo hago actualmente.
- Sí, me dedico actualmente a alguna disciplina artística de manera profesional.
- No, nunca.

En caso de haber contestado Sí, indique la disciplina/s en cuestión.

15. ¿Está trabajando actualmente como gestor/a cultural? (Independientemente del tipo de contrato/remuneración percibida)

- Sí
- No

16. ¿Compagina actualmente su labor como gestor/a cultural con otra labor profesional?

- Sí
- No

En caso de haber contestado sí, indique cuál.

17. De las siguientes opciones, señale la que mejor defina su situación laboral.

- La remuneración que percibo por mi labor como gestor/a cultural es mi principal fuente de ingresos.
- La remuneración que percibo como gestor/a cultural no es suficiente para sustentarme por lo que lo compagino con otros trabajos.
- Prácticamente es voluntariado puesto que sólo ocasionalmente recibo remuneración por mi trabajo.
- Puede considerarse voluntariado puesto que nunca recibo remuneración por mi trabajo.

18. Indique cuál de los siguientes términos define mejor su labor.

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Gestor/a Cultural | <input type="radio"/> Agente Cultural |
| <input type="radio"/> Técnico/a Cultural | <input type="radio"/> Dinamizador/a // Promotor/a Cultural |
| <input type="radio"/> Mediador/a Cultural | <input type="radio"/> Activista Cultural |
| <input type="radio"/> Técnico/a en Animación sociocultural | |

19. Indique cuáles de las siguientes funciones realiza habitualmente en el desarrollo de su labor.

- Tareas de difusión (notas de prensa, ruedas de prensa, etc.)
- Gestión de TICS (redes sociales)
- Tareas de programación
- Gestión administrativa / jurídica
- Gestión económica
- Producción de creaciones culturales
- Gestión de públicos (promoción, apertura de convenios, taquillas)
- Otro (especifique)

20. Indique en qué ámbito trabaja actualmente.

- Público
- Privado
- Ambos

21. Marque la casilla que mejor describa la organización en la que trabaja.

- Pública dependiente de la Diputación Provincial
- Pública dependiente de la Administración Local
- Pública dependiente de la Administración Autonómica
- Pública en algún organismo autónomo o con personalidad jurídica diferenciada.
- Fundación ligada a algún tipo de institución financiera
- Otras Fundaciones
- Asociación Cultural
- Iniciativa Privada (Sala de Teatro/Festival/Compañía) (independientemente del tipo de constitución jurídica)
- Empresa privada dedicada principalmente a la difusión y distribución de productos culturales
- Empresa privada dedicada principalmente a la producción de objetos culturales
- Otro (especifique)

22. Marque la casilla que mejor defina su situación laboral actual.

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Tengo un contrato indefinido | <input type="radio"/> Soy voluntario/a |
| <input type="radio"/> Tengo un contrato temporal | <input type="radio"/> No tengo un contrato formal |
| <input type="radio"/> Tengo un contrato por obra o servicio | <input type="radio"/> Soy autónomo/a |
| <input type="radio"/> Tengo un contrato de prácticas // Becario/a | <input type="radio"/> Soy empresario/a |

23. Marque la casilla que mejor define su ámbito de trabajo.

- Generalista. Entendemos por generalista la gestión cultural de múltiples disciplinas artísticas y/o vertientes de la cultura (artes plásticas, artes escénicas, patrimonio, edición, turismo cultural, etc.).
- Sectorial. Entendemos por sectorial la gestión cultural principalmente orientada a una única disciplina artística/vertiente cultural.

24. Si contestó **sectorial** en la pregunta anterior indique qué disciplina artística/ vertiente cultural gestiona (principalmente).

- Artes plásticas
- Artes escénicas
- Audiovisual
- Música e industria fonográfica
- Sector Editorial
- Cultura Tradicional y folclore
- Turismo Cultural
- Patrimonio Cultural
- Museos
- Bibliotecas
- Mediación Intercultural
- Otro

25. Si contestó **generalista** en la pregunta 23 marque las principales vertientes culturales /disciplinas artísticas que gestiona.

- Artes plásticas
- Artes escénicas
- Audiovisual
- Música e industria fonográfica
- Sector Editorial
- Cultura Tradicional y Folclore
- Turismo Cultural
- Patrimonio Cultural
- Museos
- Bibliotecas
- Mediación Intercultural
- Otro

26. Marque la casilla que mejor se adecúa al ámbito geográfico de su trabajo.

- Local
- Regional
- Autonómico
- En distintos niveles geográficos

32. ¿Cuántos puestos de trabajo ha ocupado a lo largo de su carrera específicamente de gestión cultural?

33. A lo largo de su experiencia, ¿ha ascendido de categoría profesional dentro de la misma empresa o administración?

Sí

No

34. ¿Ha trabajado en otro campo profesional además de la gestión cultural?

Sí

No

En caso de haber contestado sí, indique cual.

35. ¿Ha ocupado alguna vez un cargo administrativo y/o político?

Sí, administrativo.

Sí, político.

No, nunca.

36. Indique con qué frecuencia interactúa con los siguientes ítems para el desarrollo de su trabajo.

	Nunca	Alguna vez	Bastante a menudo	Prácticamente a diario
Administración Local	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diputación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administración Autónoma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administración Estatal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prensa general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prensa especializada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rádios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Televisiones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redes Sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empresas externas de gestión cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compañías artísticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otras empresas (imprensa, transportistas...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si hay otro agente con el que establezca relación asidua para la realización de su trabajo, indique cuál a continuación.

37. Valore los siguientes ítems según la importancia que otorgaría a tener una buena relación con los mismos. Es decir, en primer lugar (valor 1) el de mayor importancia y en último el de menor (valor 6)

- Medios de comunicación
- Administraciones públicas
- Autoridades políticas locales
- Empresas potencialmente patrocinadoras/mecenas
- Artistas
- Otros profesionales de la gestión cultural

38. Indique, respecto de los siguientes ítems, la frecuencia con la que suponen un conflicto para el correcto desarrollo de su trabajo.

	Siempre	Muy a menudo	Bastante a menudo	Ocasionalmente	Casi nunca	Nunca
Escasez de recursos económicos propios/privados	<input type="radio"/>					
Escasez de recursos económicos públicos (subvenciones/ayudas)	<input type="radio"/>					
Escasez de recursos humanos	<input type="radio"/>					
Escasez de equipamiento (espacio físico/equipos técnicos)	<input type="radio"/>					
Gestión de públicos (poca afluencia/fidelización)	<input type="radio"/>					
Relación con los medios de comunicación	<input type="radio"/>					
Relación con las administraciones públicas	<input type="radio"/>					
Relación con las autoridades políticas	<input type="radio"/>					
Marco de regulación laboral de artistas	<input type="radio"/>					

39. ¿Con qué asiduidad recurre a subvenciones y ayudas públicas?

- Nunca
- Alguna vez
- Con bastante frecuencia
- Habitualmente

40. ¿Con qué asiduidad recurre a patrocinios y mecenazgos?

- Nunca
- Alguna vez
- Con bastante frecuencia
- Habitualmente

41. ¿Ha recurrido alguna vez a plataformas de crowdfunding (micromecenazgo)?

- Nunca
- Alguna vez
- Con bastante frecuencia
- Habitualmente

42. Indique en qué grado cree que un cambio en la dirección política autonómica puede afectar a su labor.

Nada Mucho

43. Indique en qué grado cree que un cambio en la dirección política estatal puede afectar a su labor.

Nada Mucho

44. Indique en qué grado considera que un cambio en la dirección política local puede afectar a su labor.

Nada Mucho

45. Indique en qué grado considera que la situación económica estatal (el crecimiento o decrecimiento del PIB) afecta a su labor.

Nada Mucho

46. Indique su grado de satisfacción laboral.

Muy insatisfecho/a Muy satisfecho/a

47. Indique su grado actual de estrés laboral.

Nada estresado/a Muy estresado/a

48. ¿Ha recibido alguna vez reconocimiento público (premio/mención) o privado (ascenso laboral/ mayor retribución) por su labor como gestor/a cultural?

- Sí
- No

En caso de haber contestado Sí indique brevemente si ello ha influido en su labor cotidiana (cantidad o calidad de trabajo) y de qué manera.

Muchísimas gracias por su participación en esta encuesta.

2. Carta de presentación de la encuesta.



Queridos gestores y gestoras culturales de la Comunidad Valenciana,

Me llamo Gracia Sánchez y como alumna del Máster Interuniversitario de Gestión Cultural estoy realizando, con el apoyo de la Universidad Politécnica, la Universidad de Valencia y la Associació de Gestors y Gestores Culturals del País Valencià, un trabajo de investigación sociológica sobre el campo de la gestión cultural. La presente encuesta tiene como objetivo la realización de un mapeo de la realidad sociolaboral de los gestores y gestoras de la Comunidad Valenciana y del campo profesional en su conjunto.

La encuesta es anónima y los resultados de la misma tienen un fin estrictamente académico. El tiempo estimado de respuesta es de 20 minutos. El plazo para completarla finaliza el día 5 de junio. Os agradezco de antemano el esfuerzo, sin el cual este estudio no sería posible. Si os surge cualquier duda o petición podéis contactar conmigo a través de mi correo – graciasanchezsanchis@gmail.com.

Finalmente, os sugiero que, si en algún caso os incomoda responder a alguna pregunta, simplemente la dejéis en blanco antes de abandonar la encuesta en su conjunto.

Muchísimas gracias por vuestra colaboración,

Gracia Sánchez.

3. Diseño de la entrevista

Nombre

Edad

Formación

La percepción del habitus.

1. ¿Qué consideración tienes de la gestión cultural como campo profesional?
2. ¿Consideras que hay algo (características/habilidades/idiosincrasia) que nos identifique como gestores culturales? ¿Y algo que debiera identificarnos, aunque tal vez no sea el caso?
3. ¿Crees que hay una mayoría de gestores/as que sean de una misma tendencia política?
4. ¿Cómo de religiosos/ espirituales crees que son los gestores de la cultura?
5. ¿Crees que hay alguna diferencia remarcable entre la manera de *ser* y de *hacer* de gestores públicos y privados? ¿Y entre generaciones? ¿Y entre gestores y gestoras?
6. ¿Qué relación crees que tienen los gestores culturales con las artes? ¿La consideras adecuada?
7. ¿Cuál crees que es el objetivo político-profesional de los gestores/gestoras culturales?

La percepción del capital simbólico

8. ¿Crees que es una profesión competitiva? Si lo es, ¿qué tipo de competencia?

9. ¿De qué crees que depende tener (o no) prestigio en esta profesión? ¿A qué crees que está vinculado el reconocimiento en esta profesión?
10. ¿Quién o qué consideras que es el mayor otorgador de reconocimiento para los gestores/gestoras? ¿La administración? ¿El público? ¿Cuáles son los mecanismos internos de reconocimiento? ¿Existen premios de gestión cultural? ¿Cuáles?
11. ¿En qué crees que se traduce (a nivel práctico) tener reconocimiento profesional como gestor?
12. Si hubieses de contratar un gestor; ¿qué criterio aplicarías para seleccionarlo? ¿qué caracteriza a un buen gestor cultural?
13. ¿De qué crees que depende la promoción profesional (el ascenso de categoría profesional)?
14. ¿Qué aspectos de la profesión consideras negativos o mejorables? ¿Y positivos?

4. Entrevista 1: gestor de titularidad privada.

Entrevista 1: gestor de titularidad privada.

Edad: 46 años.

Estudios previos: Ingeniería Técnica Industrial e Historia del arte.

¿Qué opinión te merece el campo de los gestores culturales en Valencia?

Creo que tenemos bastante buenos profesionales. Sí que es cierto que hemos comenzado en la nada, porque no había información al respecto y un poco por intuición hemos ido aprendiendo todos. Sí que es cierto también que aquí, como en los años 80 surge un poco el movimiento de las salas alternativas... son salas que se generan a través de unas compañías que producen también espectáculos y no encuentran lugar para exhibir porque hacen espectáculos de riesgo, de investigación, como quieras llamarlo.

Disculpa que te interrumpa; ¿para ti, mal llamadas alternativas?

No, a mí no me molesta. Yo prefiero hablar de teatro de cercanía, teatro de investigación, no sé. Creo que es un concepto que ya está obsoleto. Sí que es cierto que estamos desde hace muchos años en la red de salas alternativas estatal y se sigue dando ese nombre, pero cada vez que tenemos un seminario ese concepto, que antes se discutía mucho, ahora ya ni se plantea. Simplemente es una marca que nos reconoce, para que la gente se ubique y ya está.

Eso surgió sobre todo en Madrid y en Barcelona, estos espacios pequeños, evidentemente por recursos, pero también porque las producciones que se hacían las producciones pequeñas. Nosotros durante muchos años

hemos tenido el conflicto, o la gente se hacía el conflicto, de qué de repente no podíamos tener un espacio mayor. La gente no entendía que nosotros teníamos esos espacios porque realmente estéticamente y a nivel cultural queríamos proponer cosas que fueran de respirar a los actores, a los bailarines. No teníamos ningún interés en generar grandes espectáculos. Era por todo, económicamente pero también por estética y por ética. Entonces bueno, eso ha sido un poco el conflicto y por eso también el concepto de alternativo o no. ¿Alternativo a qué? Y este fenómeno, de alguna manera se fue arrastrando por el resto de la península y llegó a Valencia en los años 90, también a Andalucía y Aragón, fundamentalmente. Entonces en el año noventa y tres se formaron las primeras salas privadas. Sí que es cierto que hubo una primera sala, que se llamaba Sara Trapecio y que estuvo dónde estaba en la calle Gutel, dónde estaba la antigua sala Carme Teatre. Que era una persona que además después se dedicó al doblaje, nada que ver. Todo esto me lo contaba Aurelio, que lleva aquí toda la vida. Y entonces de repente, en el año 95 justo abrimos Teatro Círculo, Carme Teatre y al año siguiente abrió Manantiales. Entonces en el año noventa y siete se hizo la Federación de Espacios Teatrales Independientes. Decidieron juntarse para poder tener fuerza. Yo llegué en el año 2000 y en el 2001 me puse a trabajar con Aurelio aquí, en la Carme Teatre, me puse al cargo de la coordinación y la gestión. Porque antes en la sala Aurelio y yo hacíamos de todo, no teníamos ni dinero ni personal. Entonces yo me puse a gestionar principalmente el tema de la FETI, de las salas. Ahí fue donde yo entendí el universo este paralelo de unas políticas culturales nefastas que lo que hicieron fue que no hubiese capacidad de gestión, la gente no tenía conocimiento de lo que era la gestión cultural ni tampoco tiempo para permitirnos eso. La gente estaba... bueno como eran compañías que gestionan una sala, la gente hacíamos todos de todo. Desde poner los focos, hasta recibir a compañías, hasta pintar una pared. Entonces realmente, estaba después el ámbito de los gestores – que no se llamaban gestores públicos – que de repente chuleaban de su trabajo. Fíjate tú, que ya eran profesionales de la gestión porque tenían un puesto de funcionarios en los pueblos de turno ...que bueno, pues eso. Años después

surge Inestable, Columna Teatre también tiene una sala en el puerto de Sagunto, que ahora se llama...no me acuerdo. Y bueno, empiezan a salir un montón de salas. Ahora somos casi 14 salas, 13 salas en Valencia. Porque después creo que hay una en Castellón, que no sé cómo se llama, y en Alicante que yo sepa no hay tampoco. En la FETI una vez que entendimos lo que era la gestión cultural y un poco nos pusimos todos de acuerdo, yo desde ese trabajo de coordinar unas salas, además sí que fue una iniciativa mía, apoyada evidentemente con la experiencia de esas salas, en este caso era Pablo Corral quien dirigía teatro círculo, Ximo Flores y Aurelio Delgado. Pues bueno, pusimos un poco las bases de lo que queríamos ser como Federación; el modelo de sala, que hubiera una programación continuada, que no fuera un espacio cultural que se abría solo para hacer las cosas. También es cierto que programábamos con mucho más tiempo. No teníamos tampoco recursos con lo cual un espectáculo lo teníamos tres o cuatro meses, y a lo mejor hacíamos 5 espectáculos al año.

¿Y funcionaba?

Sí, claro que funcionaba porque sino no estaríamos aquí. Ha sido todo un cambio también de las políticas culturales. Teníamos más libertad, no había tampoco tantas compañías. Estaban las compañías A, las que trabajaban con la administración, que son las mismas que están trabajando ahora. Ahí no ha habido un cambio generacional, y eso es una tristeza. Yo siempre crítico porque no se van, no nos dejan, no tanto a nosotros, sino a gente joven que no les dejan entrar. Y después estábamos las compañías, las otras, que han ido surgiendo alrededor de nuestras salas. Entonces, en el momento en el que, de repente, comenzó a haber también... Aquí tampoco había estudios de danza, de repente Santi, de la Coja, venían de la cosa está fallida de Altea de danza contemporánea. Claro, es decir, no había tampoco escuela de Arte Dramático. Nosotros estrenamos, empezamos en el año 2001, a estrenar las producciones de cuarto en la sala porque Aurelio tenía vinculación con Alejandro Jornet, en su momento. Y entonces, de repente, todo eso empezó a generar un poco de tejido. Y fue también un poco la necesidad, yo por ejemplo,

empecé a hacer un espectáculo... Tenía también experiencia como actor no profesional. Entonces yo en el año 2002 hice un espectáculo dirigido por Aurelio. Hicimos una producción de Carme Teatre donde yo hacía la producción, actuaba, todo. Y de repente, me di cuenta del espacio vacío que había en este contexto, que era el de la gestión cultural. Que en ese momento, ya se empezaba a oír hablar de la gestión cultural. Y todo esto, te estoy hablando de hace 15 años. Y bueno, en estos 15 años ha habido una evolución bastante notable. Creo que también un poco por la formación del Máster, que dentro de lo malo o peor, pues habrá... La gente por lo menos se ha posicionado y ahora sabes qué ese tipo de trabajo, y las personas que estamos en las salas también nos hemos dado cuenta de que era importante, y de que teníamos que gestionar. Creo que realmente toda la innovación y la capacidad de improvisar y de generar fórmulas distintas de gestión cultural, se han generado en el ámbito privado. Y sin casi recursos, porque a veces la falta de recursos también te da las ideas. Y después hemos visto cómo lo público copiaba todas esas fórmulas. Y bueno, sin reconocerlo, además. Pero bueno, después sí que ha ido reconociéndolo, dándonos ayudas, tal y cual. Que es un derecho las ayudas, no nos olvidemos. Es un dinero público que pagamos y que nosotros simplemente repartimos de una manera equitativa. Lo más equitativa posible. ¿Cuál era la pregunta? Realmente creo que en la Comunidad Valenciana la gestión cultural ha tenido una evolución favorable y realmente de generar tejido cultural gracias a las empresas privadas. Estoy convencido. La pública siempre ha ido a la cola. Siempre. Pero bueno, la sociedad siempre se va adelantando a las administraciones. Y así lo considero. De hecho, las personas que están ahora... En este caso Policarpo o Roberto, ya no hablemos de Guarínós, que es un personaje que no me interesa. Aunque dentro de lugares de poder es gente que ha estado en la calle. Gente que ha estado viendo, viviendo, es decir, también han puesto focos, han pintado. Entonces gente que entiende perfectamente cuáles son los procesos de trabajo. Creo que eso también ha favorecido, y además ahora hay un entendimiento bastante directo entre las salas y tal que nos ha costado mucho. Porque a nosotros seguían considerándonos *los pobres*. Que digo yo,

bueno "los pobres" es donde tú me estás colocando, pero yo a nivel cultural, estético y tal no tengo nada de pobre. Es decir, si no fuera por nosotros estaríamos en un páramo cultural, pero seguro. Porque para hacer las cuatro mierdas que hacéis... Aquí por lo menos, se harán muchas mierdas, pero tú estás dando oportunidad a un montón de personas para que generen cosas. Y gracias a eso las compañías que también ahora resisten... Estamos hablando de A Tiro Hecho, La Coja, yo que sé, te lo digo porque han desaparecido un montón también... Son compañías que están donde están gracias a que nosotros les hemos apoyado desde el principio. Se me ocurren esas dos... Patricia Pardo, compañías que están un poco ahora... Ángela Verdugo también... Lo que pasa es que Ángela ha tenido baches con las Siamesas y tal. Y después las compañías de las propias salas; Carme Teatre, Compañía Inestable, Círculo. Bueno, y muchas más no quedan. Si te fijas en las ayudas de producción, verás en primer lugar a las compañías un poco más convencionales, que hacen teatro más convencional, y después estamos las que llevamos muchos años y hacemos otras cosas y después alguna nueva que va entrando. Que es también muy injusto, pero también es cierto que como los niveles de exigencia para las ayudas son también la antigüedad, la experiencia, pues nosotros también claro, cuando empezamos nos pasó exactamente lo mismo. Colarnos fue bastante complicado. Las compañías privadas de Valencia empezamos a recibir ayudas en el año 2009. Es decir, hace 10 años nada más. Y llevamos 25. Inestable cumplió 15 el otro día, etc. etc. Que eso es cañero. Pero bueno.

¿Crees que ahora, que por los pelos, va a continuar el proyecto, va a mejorar algo?

Yo creo que sí, espero que sí. Yo siempre estoy optimista, las formas de trabajar están. No tenemos ningún interés en anquilosarnos en formulas ya aprendidas, y entonces siempre se van a generar fórmulas nuevas de trabajar. Ya ves, qué te voy a contar con todos los festivales que han surgido y todo lo demás. Que bueno, eso es otro tema aparte. Es otro tema aparte porque... Yo creo que está guay, porque ha dado lugar también a que

compañías se juntaran para hacer proyectos, que después han devenido en compañías más serias, digamos. Entiéndeme la expresión, no estoy menospreciando. Pero es verdad que nunca entenderé porque se generan festivales en espacios no convencionales cuando de repente en la ciudad tenemos espacios adaptados y preparados para llevar a cabo proyectos... Pero bueno eso se ha ido diluyendo... el tiempo siempre nos da la razón. Siempre. Yo recuerdo el Veo haciendo un espectáculo en la parte de abajo de Carme Teatre y llamando a Iberdrola para que le pusieran toda la instalación eléctrica. Y al final tuvimos que tirar un cable desde Carme Teatre que estábamos encima para que pudieran hacer las cosas. Son cosas que nunca entenderé. Si de repente los espacios están preparados y son espacios de total libertad... Que no somos el Rialto; aquí cada uno trabaja como le da la gana, es decir, yo te proporciono el espacio y no intervenimos en el proceso creativo si tú no preguntas. Entonces nunca entenderé este rollo de... sí, habitar las calles, sacar las cosas fuera. Pero, ¿si hay espacios preparados, porqué buscas...? Bueno, eso sí que se ha ido diluyendo y ya la gente entiende lo cómodo que es llegar a un espacio con un suelo donde puedes dar un salto sin romperte una pierna, tienes unos focos, tienes un sonido, etc. Pero bueno, ahí hubo una temporadita rara, sobre todo con el principio del VEO, que fue un poco extraño también... uff, cuántas cosas.

¿En qué momento surgió el veo?

Pues no me acuerdo, pero yo recuerdo la inauguración con la Rita Barberá borracha como una cerda... Pues no sé si fue en el 2005. Fue hace muchos años, bueno, igual no tantos. Igual fue un poco más tarde, 2011/2012, los festivales estos privados... Pero el Veo lo que pasa es que de repente, aún sin tener las salas una estabilidad, y las compañías que estaban alrededor de esas salas una estabilidad, de repente se inventan festival de artes escénicas con el presupuesto que no cuenta para nada nuestras salas, y surge un festival dirigido por nuestro ilustre Toni Cantó, que fue director del festival durante 2 años. Entonces yo recuerdo que la inauguración la hicieron en el palacio exposición está allí detrás de la tabacalera y fue una orgía de alcohol y de

comida que no te puedes imaginar. Allí todos los actores emborrachándose, bebiendo hasta las tantas. Un gasto, un derroche, una cosa loca. Y eso fue 2 años, hasta que después cogió la dirección Mariví y bueno, le dio otra historia. Pero todo el trabajo que nosotros llevamos haciendo de años, es decir, defender las artes escénicas contemporáneas pues de repente la gente... el Veo ayudó a que la sociedad comprendiera que existían otras fórmulas. Y bueno, es también la idiosincrasia de esta ciudad a veces, yo qué sé. Qué la quieres y la detestas a ratos. A veces lo pienso; en escribir... lo que pasa es que tengo mala memoria. Porque yo estuve a punto de hacer el doctorado del Máster y evidentemente iba a ser un recorrido desde que se inauguraron las salas hasta el 2000. Pero bueno no sé si algún día lo haré. Porque claro, nos hemos dedicado a otras cosas. Yo hace solo 2 años que puedo hacer mi trabajo de forma tranquila. Pero mira, igual cuando cumpla los 50.

¿Crees que hay una mayoría de gestores culturales de una misma tendencia política?

Uy, pues no tengo ni idea, la verdad. No sabría contestarte. Yo me imagino que los gestores privados sí, tenemos una tendencia política bastante definida y hacia la izquierda. Creo que es algo que sucede de forma natural en el ámbito de la cultura. Pero después los gestores públicos por ejemplo... yo creo que un poco van dando bandazos de un lado para otro. Porque, de hecho, un poco yo recuerdo las primeras reuniones cuando se generó la Asociación de Gestores, que no estuve presente, una demanda de ellos, aparte de que se llamarán gestores, fue esa; se quejaban de que siempre dependían de los vaivenes políticos, del pueblo suyo de turno. Y digo yo, me parece que es mucho mejor lidiar con un político, que por lo menos tienes un presupuesto, que no lidiar con un mundo que ni siquiera conoces y, encima, sin dinero. Pero bueno, como siempre han vivido desde la queja, y nunca han hecho nada, porque me parecen todos una panda de inútiles, así te lo digo, menos dos o tres. En 25 años se han venido cuatro gestores del circuito a mi sala. Y seguro que las otras te van a decir lo mismo. Y estoy tirando por lo alto. Paco, del Puig, Bullón, que no sé ni dónde gestiona, la señora está de

Alzira, Encarna Dolç, y poco más. Y no sé si la de Denia vino un día porque había un actor que era de Denia. Y para de contar. Y yo, los primeros años, cuando empecé a trabajar aquí como gestor, la primera movida fue promocionar los espectáculos, no solo en los medios de comunicación, sino también a gestores culturales del entorno, para hacer un poco de distribución, no solo de las cosas nuestras si no de las compañías. Y era... Es que no recibías ni respuesta. Y yo me iba a las reuniones, a los cursillos, a los talleres de los gestores y les decía "chicos, ¿pero esto qué es?" y era una cosa... "pero, ¿tú quién eres?"... Y sigue haciendo así, yo creo. Yo ahora directamente no mando ninguna información. A las compañías les digo, "aquí tenéis el listado" que yo intento actualizar cuando tengo tiempo, y os apañáis. Hay compañías que arrastran algunos cuando traemos espectáculos, por ejemplo, estas chicas ahora de las Amas, que de alguna manera tienen contactos con cuatro o cinco que son amigos. Porque seamos también sinceros, las cosas como son. Por que el trabajo de distribución en esta comunidad es un poco de absurdo. Pero bueno, bien. Yo me alegro por ellas, que son unas *currantas*. Pero bueno, las programan en los pueblos donde ellas nacieron. Es decir, las cosas que tú puedes mover ahora son las cosas que se mueven por sí solas. Realmente no hay un circuito para que las cosas fluyan de una manera natural, para nada. Y eso, bueno, Abel Guarinós es una defensa suya, porque él fue el director en su momento del Circuit. Si tú lo que aportas en el circuito son cosas de una calidad penosa, o de buena calidad, pero se repite el estilo y la forma durante décadas, pues la gente se aburre. Y a nosotros aún nos siguen diciendo que somos muy modernos para que su pueblo lo pueda tolerar. Entonces, ese discurso que yo llevo oyendo desde hace 15 años, pues a mí los que me aburren son ellos. Pero ya te digo... cuatro o cinco. A veces vienen con Bramant y alguna compañía, pero vamos... de danza olvídate. Ahora la semana que viene que estaremos con lo de Borja, pues vendrá el programador de su pueblo y porque lo conoce. O te dicen que vienen y después no vienen, o mandan a su hijo. Muy fuerte. Cosas muy penosas. Entonces claro, yo no puedo defender a ese universo. No por venganza ni por nada sino porque realmente creo que no están haciendo bien

su trabajo, entonces no los puedo respetar. Y bueno, yo he tenido comentarios de gestores de pueblos que no te voy a decir. Pero, como siempre, el tiempo y el trabajo bien hecho, al final, te dan la razón. Y bueno, ahora estamos en un momento bastante agradable en ese sentido y hemos demostrado que las salas alternativas somos un lugar de encuentro bastante más interesante que muchos otros centros de cultura. Es así. Por eso recibimos programación de la Escalante y los espectáculos más interesantes de danza se hacen aquí. Porque de repente llevamos 20 años haciendo danza. Y, sobre todo, una cosa muy importante que a mí me gusta mucho sentir, es que hace muchos años las salas éramos unos espacios de paso para poder llegar a estar en el Rialto, y toda esta actitud ha cambiado. Yo lo entendía porque también económicamente era mucho más rentable. Ahora en este momento, como económicamente podemos ofrecer unos cachés bastante dignos pues de repente la gente ha entendido que este es un lugar en el que mostrar tus cosas, donde hay una mayor libertad creativa, y aún encima, hay un asesoramiento legal, etc. que yo brindo a todas las compañías que me lo piden. Políticamente me imagino que somos todos de izquierdas, aunque igual hay por ahí algún facha que no conozco.

¿Y a nivel espiritual?

Yo soy quizás de los más pragmáticos, pero quizás porque vengo de otro contexto. Sí que es cierto que hay un espíritu general bastante de *Peter Pan* entre la gente que nos dedicamos a la cultura. Gente que no pierde la ilusión. Que no se cansa de lo que hace. Que cree en lo que hace, que creemos que la cultura nos ayuda a desarrollarnos como individuos. Y que ayuda a generar un pensamiento crítico. Yo creo que, en ese sentido, esa ilusión la tenemos todas, yo creo. Somos empresas y es el sistema que de alguna manera nos han montado. Podemos estar en desacuerdo pero el sistema a veces se revienta asumiendo lo que es. Las reglas del juego son las que son, y nadie nos las esconde por otro lado. Pero sí que hay gente que se toma esto como algo más comercial, casos muy puntuales. Pero en general yo creo que sigue habiendo un espíritu de *Peter Pan*, como de tener esa ilusión de generar cosas. Yo un día duro de trabajo, llegan las 20:30 y me siento a ver el espectáculo, y se me van

todos los malos rollos que he tenido todo el día. ¿Sabes? Ese hecho escénico que sucede mágico en la sala es algo que nos encandila, y supongo que por eso seguimos dónde estamos. A mí últimamente lo que más me fascina de este mundo es poder ayudar a la gente, hacer realidad sus ilusiones, de facilitador. Es un término que yo ya he escuchado, pero yo, hace muchos años que hablo de que yo, más que gestor cultural, soy facilitador. Yo me considero un facilitador de cosas. Es cierto que a veces ocurre el facilitar sin recibir nada a cambio. También te lo tengo que decir. Pero eso es una cosa que se llama Comunidad Valenciana. Y sois fenicios, sois comerciantes y no lo podéis evitar. Entonces de repente es muy difícil encontrar lealtad. Yo pienso que es el carácter valenciano. Es complicado. La gente, cuando tienes algo que ofrecerles están encantados y cuando hay dificultades ya no están. Es cierto que mi profesión solo la he vivido aquí, pero yo soy gallego, y creo que allí hay otra manera de entender las cosas. Pero esto es una cosa muy genérica. Es una tontería.

Dado que está ligado con una pregunta que te iba a hacer más adelante, te la voy a hacer ahora. ¿Crees que es una profesión competitiva?

A ver, sí que es cierto que cuando hay dinero para todos nos llevamos mejor. Las cosas como son. En el momento que había cuatro duros, evidentemente se veían actitudes muy extrañas. También entiendo que hay gente que tiene hijos y repente tiene que defender a sus criaturas y darles de comer. Los que no tenemos hijos, ni los vamos a tener, en este caso Aurelio y yo que no tenemos hijos, no tenemos coche, no tenemos hipoteca, no tenemos nada, pues nunca nos hemos peleado por las cosas. Sí hemos reivindicado el trabajo y lo que estábamos haciendo. Pero competitiva... realmente nos estamos peleando por unas miserias. Entonces, en el tiempo yo he visto cada vez menos. Pero sí sigue habiendo gente muy competitiva. Sobre todo gente que se cree que se merece más que los demás. Y eso es muy extraño la verdad. Todo esto estamos hablando de dinero público porque al fin y al cabo... Pero al final, el dinero está para lo que es: para gastarlo en cosas. Quiero decir, hay gente que a veces ha

entendido que el dinero público es suyo. Y para mí es un error. Al final estás aceptando unas ayudas públicas que es dinero público y lo tienes que repartir entre todo el mundo de una manera equitativa y justa. Y tú tienes que tener tu beneficio por supuesto, y tener también tu sueldo para vivir dignamente. Pero ha habido casos... en fin, todo eso se ha ido regulando con los años. Yo te puedo decir, aunque en realidad no me gustaría que lo pusieras a pesar de que es un dato público, que hace muchos años el Micalet recibía una ayuda pública directa de 300000€ durante muchísimos años, cuando las salas alternativas teníamos 6000€ para todo. Todo esto lo saco a la luz Inmaculada Gil lázaro, que todo el mundo detesta. Y que era un personaje muy extraño. Pero la Inmaculada Gil lázaro, queriendo desarmar la AVETID, porque estaban en contra de ella, evidentemente, pues de repente nos apoyó a las salas pequeñas. Lo que es la ironía de la vida. Y ella venía forzada a mí sala, subiendo aquellas escaleras que para ella sería una cosa roñosa, pues imagínatela, a ella la pobre que venía a Dansa València. Porque ella empezó a programarnos cosas de Dansa València a través de Leo Santos en las salas pequeñas, en Carme Teatre o en Inestable. Ella nos ofreció también ayudas directas que en su momento rechazamos porque no nos parecía correcto. Queríamos entrar en una competición libre de las ayudas que entendíamos que era lo justo. Y aparte, también las cantidades que nos ofrecían... Estábamos hablando de 60, 40000€ para todo, para producir, para la sala... No nos parecieron tampoco adecuadas. Y, ¿todo esto porque te lo contaba? Yo no noto tampoco ya esa competencia. Entonces, quizá, es que también nos hemos posicionado en un lugar... Es decir, yo siento que todo el trabajo que hemos hecho durante estos años se está viendo recompensado. Entonces yo ahí, no siento competencia. Creo que también hemos conseguido, después de muchos años, que las ayudas tengan una base, unos criterios de valoración objetivos, que tienen que ver con la cantidad de cosas que apoyas, de años de experiencia, de lo que tú inviertes. Porque yo de las ayudas públicas, el 40% se va en impuestos... ¿Qué me estás contando? O, ¿acaso yo no repercuto ese dinero otra vez en el sistema? O, ¿no pago a un banco para que el sistema vuelva a girar otra vez? Que es patético, pero es así. Entonces esa

competitividad desde hace unos años no existe. Yo creo que nos hemos sentido todos satisfechos con el cambio de gobierno fundamentalmente. También quizás se nos olvidan un poco las cosas. Porque pienso en hace 10 años y era de coña. Y después, entre las compañías, competencia creo que cada vez menos también. Por eso mismo, porque hay un poco de dinero para todos. Eso sí que ha sido gracias al cambio de gobierno y a la estructura que estábamos ahí, sosteniéndolo todo. Entonces, habrá gente competitiva. La gente lo que es, es muy imprudente. Más que competitiva. Gente muy imprudente, y muy *mamarracha*. Gente muy impulsiva, que de gente repente suelta cosas que no vienen a cuento. Y a veces eso también está en la administración, y creo que las administraciones deberían de ser más neutras, salomónicas digamos. Pero bueno, tenemos que decir que desde hace tres o cuatro años, con sus críticas por supuesto, porque hay aún torpezas grandes, pero sí que creo que estamos viviendo un momento bastante agradable porque han triplicado el presupuesto, y más o menos todo el mundo que se atreve a darse de alta, a tener una actividad profesional y tal, tiene su recompensa económica bien a través de una ayuda bien a través de una residencia bien a través de un caché, de una producción pública... Entonces, todo eso hace 5 años no existía. Y había un millón de euros para todo el mundo. Ahora hay tres millones, que es una puta mierda, para todas las empresas, para todo, para las compañías, para producción para gira... Miserias. Pero bueno, poco a poco. Por eso era importante que hubiera una continuidad en el proyecto político para que esto vaya creciendo cada vez más. Esto del Micalet se publicaba, era público, te estoy hablando del Micalet, pero te hablo de Alberola, de Calatayud, Ananda dansa, quiero decir, gente que sigue estando ahí. Que yo no estoy en desacuerdo, y además a mí como sala no me importa, como compañía, pero creo que hay compañías muy interesantes que están haciendo cosas y que debería de darse ese lugar. Se está dando, porque de repente que Carla Chillida esté en el Rialto... no tiene sentido ninguno, te lo tengo que decir. Pero son medidas compensatorias y tal. Es una cosa tan sencilla como que hay una búsqueda a la desesperada del público. La administración, con estas cuestiones culturales tan absurdas, ha perdido todo el

público. El público de repente está en las salas, en nuestras salas, y por lo tanto, creen que la manera de llevar público es promocionando y produciendo espectáculos de gente que tiene público. Me parece muy digno y muy lícito que lo hagan. Yo ya no sé en qué condiciones ni me interesa. Pero bueno, no se había dado nunca eso.

A mí lo que me fascina de esta comunidad es que todo se sabe. Somos muy transparentes, se ve enseguida las actitudes de las personas, los intereses, entonces es muy gracioso. Eso del público no lo he hablado con nadie, pero estoy convencido de que tiene que ver con eso. De repente un concepto de programación expandida, que llevo utilizando años, de repente aparece en Dansa Valencia; "Dansa Valencia programación expandida". Cosas que son tonterías, pero te das cuenta y me ratifico, con que la administración está un poco cogiendo ideas de las cosas que hacemos nosotros. Y el proyecto de residencias de creación de Inestable o el nuestro, pues un poco lo mismo. Nosotros no estamos en la residencia de Graneros de creación, porque o nos adaptábamos al proyecto de Graneros de Creación o el proyecto de residencias de Carme Teatre no podía existir. Y evidentemente, después de 25 años, a mí no me va a decir nadie como tengo que hacer las cosas. Y así fue. Jacobo es de esas personas impulsivas. Y yo lo aprecio mucho, hemos crecido juntos. Y es un gran currante. Él sí que es competitivo, por ejemplo, pero le viene innato. Es de carácter. Aurelio y yo somos mucho más pacíficos, somos menos beligerante también. Son formas de ser. Y yo no tengo hijos. Yo creo que hay algo de tener hijos, Ángela Verdugo, por ejemplo, que de repente tras parir tiene un discurso más crítico, más centrado. Y estoy convencido que es por la maternidad.

¿Qué relación crees que tienen los gestores con las artes?

Estoy convencido que los públicos no tienen ni puta idea de lo que se hace en su pueblo y programa las cuatro mamarrachadas que se programan en el Rialto, porque además es donde van porque les invitan. Y los gestores que estamos en los espacios privados, estamos a pie de calle. Yo me conozco la

gente desde que empezó a hacer estupideces hasta que ha ido creciendo, esto es un espacio de encuentro. En la tesina hablaba de los *no lugares*, de Marc Augé. Porque nosotros cuando nos criticaban por lo de los espacios no convencionales... La calle es un lugar de encuentro fantástico, un lugar de encuentro que asocias a la fiesta, al clima... yo también creo que un sitio de encuentro donde haya otro entorno, un sitio donde puedas sentir, mirarte, la calle es un ámbito enorme y hemos sacado muchas cosas a la calle, con Vociferio sobre todo. Lugares donde de repente tienes a la gente cerca y la puedes mirar, puedes hablar, puedes reflexionar, se genera un discurso creativo, cosa que en la calle... pues la gente se está tomando una cerveza. Entonces siempre he defendido los espacios culturales como espacios de encuentro. Lugares de encuentro con espacios como este (la *cafetería* de la sala), que a la gente le parecía una tontería, pero yo creo que es fundamental. Había un autor de principio del siglo 20 que hablaba de la socialización del teatro y a mí me parece básico. Entender los espacios culturales como espacios de socialización. Es decir, si no, qué cojones. A nosotros nos contaban en el máster que todo se acabará con las tecnologías, de repente la gente se quedará en sus casas y digo yo "pues no, estoy convencido de que no. Puede que la gente deje de ir al cine, pero las artes escénicas son unas artes en vivo". Término que ahora se está utilizando un montón. Yo no lo utilizo tanto porque creo que la gente hay que definirla; teatro, danza, porque si no se vuelven locos. Pero sí que son artes en vivo entonces, la experiencia emocional que tú vives en un momento, que te puede llegar o no llegar, pero tienes una persona respirando ahí cerca, viendo cómo salta, y eso nunca se va a perder. Porque somos seres sociales y necesitamos encontrarnos y hablar.

Pues esto, esto era una *marcianada* hace 10 años. No lo entendían. Ahora de repente, café del Rialto, claro joder, claro. Y no hacemos más cosas porque no tenemos más tiempo. Porque ahora claro, las cosas van al revés; nos hemos metido en un marasmo, venga a producir, y tampoco tenemos tiempo para

otras cosas. Pero eso es otra historia. Los tiempos de reflexión, que es una putada.

Nosotros este año por lo menos lo hemos intentado limar, proponiendo menos residencias con más dinero y por lo menos 2 semanas. Hemos intentado retomar un poco el modelo de lo que hacíamos antes. Porque nuestras producciones si las hemos tenido más tiempo, pero esto de una producción a la semana es una puta locura. Para el público y para todos. Eso también ha sido aceptar las reglas del juego de las ayudas. También es cierto... pero claro, ¿qué es mejor? Eso y que la gente tenga un dinero para vivir o... que hemos ido de la nada a la locura, pero bueno. Yo creo que llegará un momento en que se equilibrará todo. Que aún estamos torpes todos en ese sentido. La administración la primera.

Voy a reconducir un poco la pregunta, si te parece. ¿Crees que los gestores culturales por el hecho de dedicarse a la cultura en un ámbito tan específico como las artes escénicas, también tienen mayor relación con otras disciplinas?

No lo creo, no. De la gestión pública no te puedo hablar porque no tengo ni idea, y no es un mundo que me fascine, porque creo que hay muchos condicionantes externos. A mí en la encuesta, cuando me preguntabas por los condicionantes en relación a mi trabajo, es que a mí no me impone nadie nada. Nuestro mayor condicionante es el tiempo y la economía. Por lo demás la libertad es total. Pues mira, curiosamente, yo pensaba... No hay un vínculo, la gente no tiene ni idea de otras disciplinas artísticas. Yo sí porque vengo del mundo de las artes plásticas y porque he tenido inquietud. Pero me sorprende. Porque para mí el teatro es tan importante como ir a ver una exposición. A mí eso sí que me ha enseñado a tener una visión general. Yo soy espectador. Gestor, pero soy espectador fundamentalmente. No soy creativo. Yo no tengo ni idea de hacer una obra de teatro. Y para eso está Aurelio en este caso, y toda la gente que sabe hacerlo, mejor o peor. La gente solo sabe de teatro. O la gente de danza solo sabe de danza. La gente de danza suele

saber más de todo, la verdad. Es gente más inquieta. Aparte de que aquí, a nosotros la danza nos interesa más, a mí como espectador también cada vez me interesa más, por lo abstracto también, por los contenidos y que me invita más reflexionar, más que el teatro que tiene un mensaje más directo, más explícito. Pero bueno, Aurelio le interesa más el teatro, y por eso tenemos ese equilibrio que está de puta madre. Creo que hay un desconocimiento grande, sobre todo de las artes plásticas, de la performance. Yo recuerdo ver espectáculos de gente que pensaba que estaba descubriendo el mundo y estaban haciendo performance de Marina Abramovic. Es decir, claro, la gente no va a ver cosas. Nosotros, por ejemplo, no tenemos muchos espectadores de arte dramático, o del Conservatorio profesional. Que les cuesta 4 € la entrada. Entonces claro, yo después de tu espectáculo me doy cuenta de que no tienes ni puta idea. Porque has visto la obra de tu pueblo, El Rey León en Madrid y poco más. El problema es cuando esa falta de conocimiento hace que tu a la hora de crear no tengas todas las herramientas disponibles. Y creo que hay gente que debería de pasarse a ver una exposición por lo menos una vez al año. Es curioso, gente que sabe mucho de teatro, mucho, y luego no sabe nada de otras muchas cosas. Yo lo noto en el público. Viene mucha gente a ver teatro, viene otra gente a ver danza, viene otra gente a ver cuando hacemos música, viene otra gente a ver una exposición. Pero después muy poca gente se mezcla. Y eso que lo hemos intentado hacer, porque nuestros espectáculos muy a menudo intentan ser interdisciplinarios, con todo esto de la multidisciplinaria que llevamos hablando 20 años de ello, pues de repente la gente no responde, le cuesta. No sé si es por miedo o por reivindicar las artes escénicas al margen, no lo sé. Pero la gente de artes plásticas no viene tampoco a ver artes escénicas. Quiero decir, por los dos lados. Yo flipo. Que la gente que venga a ver teatro no venga a ver danza y viceversa es algo que yo no entiendo, especialmente con los precios que tenemos. Yo entiendo que hay gente que a lo mejor no se lo puede permitir, pero con los descuentos que hacemos... y yo invito a un montón de gente cuando sé que la gente no tiene pasta. Quiero decir esto es una sala privada no un negocio. El equilibrio entre rentabilidad social y económica es algo que aquí siempre hemos tenido muy

claro. Cuando se empezó a hablar del bien común dije "hombre, por fin", alguien que teoriza sobre el bien común. Yo pongo siempre al final de las ayudas "Carme Teatre, es una entidad en la que la rentabilidad social y económica, en base al bien común..." antes nos decían que éramos ONGs y yo siempre le decía "no es que seamos ONG, es que entendemos bien dónde estamos". Y la vocación nuestra siempre ha sido una vocación pública, aunque no debería de ser así. Yo ya sé que estoy ofreciendo algo minoritario entonces, no lo voy a poner más difícil. A parte de que nos copian las ideas desde la administración, ahora está haciéndonos competencia desleal con los precios, que esa es otra también. Están intentando llevar el público allí, y también está bien. Yo qué sé. No entiendes que en la Mutant de repente las entradas cuestan 8€, no lo puedes entender. Claro, y compañías que venían a nuestras salas de repente me dicen "me voy allí porque me ofrecen el doble". Claro, cómo no te van a ofrecer el doble, normal. Cómo te voy a decir que no vayas, y digo yo... "pero después me haces la siguiente en la sala". Ese tipo de cosas, me imagino que eso se re-equilibrará porque al salir Podemos del gobierno y estar solo dos, imagino que habrá algo más claro. Es que esto de tener tres concejalías de Cultura era una cosa absurda. Me da igual el partido que sea. Podría ser tan afín a Podemos como a Compromís. El PSOE me da un poco igual. El PSOE sobre todo, porque además es que no está, eso que hablas de hegemónico es realmente el lugar que tienen. Pero bueno, eso es otra cosa, son opiniones personales, no como gestor cultural. ¿Qué me habías preguntado? Ah sí, no, a la gente le cuesta mezclarse. No te encuentras a las mismas personas la inauguración de una exposición de una obra de teatro. Es alucinante. Y yo antes me enfadaba, no lo entendía. Sobre todo, conociendo a gente de tantos ámbitos. Me pasó con Vociferio, de repente, un festival de poesía. No viene la gente de artes escénicas cuando estamos haciendo cosas maravillosas, que no son una cosa de recitar. Cómo voy a plantear yo una cosa de simplemente recitar. No, con música, con no sé qué, y yo estoy descubriendo cosas alucinantes en Vociferio. Gente que de repente sí está puesta en el tema multidisciplinar. Que de repente a partir de la palabra genera toda una historia. De música, de movimiento, de audiovisuales. Y la gente una

vez que viene después se engancha. Pero para que entren ya tenemos que poner todo gratis para que la gente por lo menos dé el primer paso. Este año las entradas van a 5€, en plan de algo simbólico. "Por favor, no seáis torpes, y venid".

¿De dónde surge la idea de Vociferio?

Yo escribía poesía, y había un bar que se llamaba El Dorado, que estaba allí por dónde está el Cracovia ahora. Pues ese bar lo llevaba Alicia Martínez, que es una poeta estupenda que ahora está en Toledo. Y yo después de aquí, me iba a las *jams* de poesía allí a recitar y emborracharnos con 20 y tantos años. Y de repente un día le dije: ¿por qué no hacemos una movida de poesía en la sala, los lunes por ejemplo que es el día que tengo disponible? Y entonces estuvimos haciendo durante un año unos recitales de poesía. Y a partir de ahí, un día Alicia me dice: ¿y por qué no hacemos un festival, una cosa más contundente? Dije, pues es verdad, a finales de junio, que es final de temporada no había nada en esta ciudad, era un páramo. De repente, ahora hay 40 cosas; está Tercera Semana que nos ha copiado las fechas, el Avivament. Estamos haciendo colaboración con todos los festivales. Hemos sido nosotros quiénes hemos dicho, vamos a colaborar con vosotros. Entonces, empezó como una iniciativa de la sala, que era algo más que programa, va la sala, y de hecho lo pagaba la sala sin ningún tipo de ayuda de nada. Evidentemente. Cinco años. Se paró cuando cambiamos de sala y en el año que empezamos aquí de repente me encuentro con que Alicia se va a Toledo y apareció David trashumante, junto con otra gente, e hicimos un grupo de trabajo súper chulo con el que seguimos todavía trabajando. Nos hemos hecho una asociación y entonces ya tiene una entidad y recibimos ayudas, el año pasado, también te lo digo. Después de 7 años.

Bueno, ya ves, que no soy nada diplomático, y te hablo con toda la sinceridad.

Te lo agradezco en el alma, la verdad.

No me sale ser de otra manera, por desgracia. Me hubiera gustado ser más discreto, pero bueno.

¿De qué crees que depende tener prestigio, si es que crees que existe esta cosa del prestigio entre gestores culturales?

Pues de tener amigos en la política, me imagino. Como todo en la vida. No sé, yo no tengo prestigio. Nosotros no tenemos prestigio. No, no tenemos prestigio, no nos dan premios. ¿Entendiendo el prestigio como eso?

Sí, el reconocimiento.

No, porque además todo es mentira. Ahora, desde hace unos años la gente joven está toda *emparanoiada* con los Max, y no se da cuenta que los Max son unos premios que son de la SGAE. Y casi todas las compañías que estamos asociadas no estamos en la SGAE por ideología pura y dura. Entonces, yo ni compito en esos premios. Aurelio no tiene ningún interés en registrar sus movidas en las SGAE. Que tú lo quieras hacer, fenomenal, pero date cuenta de lo que es la SGAE. Que yo de repente te contrato y además después pago un porcentaje de taquilla y te tengo que avisar de que ya lo he pagado para que te lo paguen. Entonces a partir de ahí lo que tú quieras. Bueno, el prestigio. El prestigio es una cosa muy relativa. Generalmente toda la gente que tiene ganas de dorarte la píldora. Y como nosotros tampoco le doramos la píldora a nadie, ni nos dejamos... Eso es el ser humano. Quiero decir, evidentemente después hay otros criterios para tener prestigio que puede ser la coherencia, la calidad de lo que te ofreces... en ese sentido sí que entiendo que Carme Teatre... la gente sabe que somos muy coherentes, que tenemos una calidad. Yo tengo espectadores que vienen a la sala sin saber lo que vienen a ver porque saben que lo que va a haber va a tener una calidad, te guste más o menos. Ese tipo de cosas sí, pero eso no es prestigio. Creo que tenemos más prestigio desde que llevamos 2 años siendo la sala que más puntuación tiene en las ayudas públicas... creo que eso nos está dando más prestigio que otras cosas. De repente ven los números y dicen joder... 50 compañías, tanto dinero,

en valencià, danza, poesía... No sé. El prestigio para mí es que la gente venga a la puta sala. Eso es el prestigio. Que después de 25 años la gente siga viniendo. Que la gente venga a la sala y se vaya contenta. Y que las compañías vengan a la sala y quieran volver a venir. Y te digan lo bien que han estado y lo bien que lo hemos tratado. Para mí es una obviedad, pero a veces parece que no es tan obvio.

¿crees que es una opinión compartida?

No lo sé, no lo creo. Hay gente que piensa que el prestigio lo dan los premios y que de repente tengas muchos *likes*. Pero si es que vivimos en una sociedad en que ves un poco la televisión y dicen "esta señora/señor, que tiene un millón de seguidores en Instagram" y dices perdona... y ¿qué ha hecho esa persona? Entonces, yo... qué quieres que te diga. Tampoco voy a ser tan burro como negar la realidad en la que vivimos. Pero tal vez por mi edad eso no me ha tocado demasiado. El tema de las redes sociales me aburre enormemente, sobre todo porque pienso que las cosas físicas y los hechos me interesan más que la burbuja inmobiliaria, virtual. Claro que yo sé que si traigo a mí sala a un poeta, el negro este que ganó Got Talent, te lo puedo traer perfectamente porque tampoco me cuesta tanto, pues la sala va a estar petada. Y van a decir "Carme teatro es la hostia". Pero no lo traigo porque me parece un bodrio. Yo que sé, solo por conocerlo me encantaría, por otro lado. La gente negra me encanta. Pero sería absurdo, no tendría ningún sentido. Es que, el prestigio es una palabra rara de cojones.

¿Crees que el hecho de trabajar para la administración genera algún tipo de prestigio, que luego pueda tener otras consecuencias (económicas, personales, profesionales) etc.?

Bueno, sí, por desgracia sí. Hay un concepto sociológico que ahora no voy a recordar, del siglo 19... de un sociólogo alemán, un burgués alemán, usaba una terminología como *aspiracional*, es decir, como las personas de repente... Él la utilizaba en el contexto de la gente que quería aspirar hasta en un ámbito

burgués y cómo gente que igual venía de un sector económico más pobre quería estar en la élite. Y ese concepto se sigue trasladando a la actualidad a otros ámbitos. Entonces, por desgracia, yo no sé por qué, la gente considera que como supuestamente la administración se paga mejor, cosa que pienso que no es cierta...pagan mejor porque se tienen que adscribir los mismos convenios que nosotros. De repente sí hay gente que se cree que, teniendo un teatro de 500 butacas con terciopelo y un telón rojo, pues le parece que es más bonito que una silla de plástico. ¿Por qué? No lo entiendo. Entonces sí, el trabajar con la administración, a mí no me da ningún prestigio. Me indica que la administración está un poco más atenta a lo que pasa. Me parece que es lógico. Quiero decir, todas las veces que nosotros hemos trabajado con la administración... Lo que a mí me ha enseñado es que me gusta trabajar con la administración porque así te enteras un poco de cómo funciona todo, pero también porque la administración está atenta a lo que está sucediendo. Entonces de alguna manera me relaja pensar que no es una cosa etérea, extraña. Que no lo es. Porque la administración es gente que trabaja para nosotras. Claro, no son seres... pues lo que se creían los gestores públicos que se auto-colocaban en el púlpito.

Y, al contrario, ¿crees que hay un prestigio, un capital simbólico, en el apartarse de manera consciente como decisión política de la administración?

Bueno, sí, qué ejemplo me has puesto. Porque yo a Pablo lo conozco bastante, le considero una persona coherente, pero también creo que en ese sentido es torpe porque creo que la administración somos todos y entonces de alguna manera yo, aunque trabajo con la administración, o en paralelo, tener unas ayudas públicas yo lo entiendo como un derecho. Yo lo que no entendería, y no voy a consentir, es que la administración me diga lo que tengo que hacer. Y eso no sucede. En ese sentido creo que es torpe alejarse de la administración, cuando la administración es parte del sistema y ese dinero público que yo también genero desde los impuestos es para mí y para la gente que tengo alrededor. Creo que el equilibrio ahí es lo interesante. Desde mi de vista es

torpe, ese *hipismo* conmigo no va. En este caso, Pablo no es tampoco tan hippie. Yo lo aprecio muchísimo, te lo tengo que decir. Él no tiene nada de prestigio en el sector. La gente no sé porque, lo detesta bastante. Les parece que lo que hace es aburrido y tal. Te puede gustar o no. Pero el tipo es un tipo muy coherente. Yo lo conozco desde hace muchos años. De la FETI te estoy hablando. Y de hecho estuve yendo a alguna clase en su momento. No con él, pero sí con Noelia Abenza, de pilates y cosas de estas antes de estar gordo que tenía más tiempo y hacía más ejercicio. Entiendo la pregunta, pero creo que no, creo que la gente que está al margen de todo está equivocada. Una cosa es la SGAE, que es una entidad privada, aunque la gente lo olvide, y otra cosa es trabajar con un dinero que es un derecho. Tenemos un sistema paternalista, un estado, que debe subvencionar lo mismo la producción de una lavadora, un coche o una obra de teatro. Yo, ¿porque voy a negarme a esto? Es decir, si tú quieres estar al margen del sistema y todo lo demás me parece fenomenal. Pero a mí me parece que no es la solución porque si no al final seguimos viviendo de manera indigna. A mí no me parece que produzca prestigio. Me parece admirable que alguien sea tan cabezón como para vivir al margen de todo pero yo no conozco casos. Y la gente que está al margen es porque realmente no sabe cómo entrar muchas veces, más que por decisión propia, yo creo. Pienso a lo mejor en compañías de circo. Pero es que ahora tampoco, llevaban años reivindicando su lugar. Y era lícito que lo tuvieran. No puedes estar haciendo malabares por las calles todos los días de tu vida. Porque de repente tienes hijos, querrás tener un hijo, quieres comer. Yo qué sé. Es que yo tampoco me considero un burgués pero tampoco soy un hippie. Ese punto de equilibrio lo considero un derecho. Yo estoy fomentando este sistema, yo formo parte de él. A mí la gente antisistema me parece que es la gente que roba dinero público. Los antisistema no son Podemos, ni la gente... eso es absurdo. Entonces, la gente que es antisistema de esa manera me parece que está obsoleto. Creo que es revisable. Es digno y no le voy a juzgar ni mucho menos. Pero creo que te estás cerrando a cosas que realmente te mereces. Así, a grosso modo. Es que yo ya he sido hippie mucho tiempo y no me apetece. Yo quiero tener mi piso de alquiler y poder pagarlo con

tranquilidad. Me apetece que venga una compañía y decirles "toma 4000 pavos." Y eso me da mucha más felicidad, que decirles "no sé si te voy a poder pagar". Pero le doy el valor al dinero que tiene, es decir, para generar un mínimo de tranquilidad vital. Sin más. Y vuelvo a ese equilibrio rentabilidad social - rentabilidad económica, pero el equilibrio tiene que estar. Y si viene de la administración es porque el sistema está hecho de esta manera. Yo no lo voy a reventar ni... es decir, me adapto. Manteniendo mi independencia, pues ahí estamos. Es jugar al juego. "Eres un vendido" digo "no, perdona". ¿A que no soy un vendido cuando te puedo pagar 4000€ para que vengas aquí a hacer tus mierdas? Pues yo estoy luchando para que puedes crear algo, puedas tener un sitio donde hacerlo dignamente y aún encima que venga gente a verte. Si tú quieres seguir en tu casa haciendo tus cosas, sin problema.

Así como están las cosas, si pudieras cambiar algo de la realidad de los gestores culturales, ¿qué cambiarías?

Supongo que... que hubiese un estatuto de gestores culturales, por ejemplo. Yo cuando digo "es que en mi nómina quiero que aparezca *gestor cultural*", ahora ya no, pero hace unos años me decían "perdona, ¿qué es eso?". Me encantaría que hubiese el suficiente apoyo económico por parte de la sociedad, y cuando hablo de la sociedad hablo de todos los ámbitos, para que la gente que se dedica la cultura tenga alguien de gestión cultural que les puede ayudar a llevar a cabo las cosas. Creo que es importante. El gestor cultural como alguien que te distribuya, que te produzca, y no tengas que estar preocupándote de todo. Y eso de momento no se da. Al final, más recursos. Yo no hago más cosas porque no tengo más recursos. Tengo ideas pero no tengo recursos, con lo cual hago las que puedo. Pero más recursos en este mismo ámbito. Yo no cambiaría...a lo mejor tendría unas sillas más cómodas. Pero no por ti ni por mí, por la señora que tiene 80 años y viene a ver a su nieto con una silla de ruedas. Por ejemplo. O para dar a conocer más lo que hacemos. Tener más recursos para comunicar. Al final también es un error porque ahora, con las redes sociales y tal, el tema de empapelar un autobús, con lo caro que es, tampoco sé hasta qué punto sirve. Esa es la gente que quiere tener

prestigio. Que se cree que pagando 3000 € en un autobús lo va a tener. Pero ahí ya estamos hablando de cambiar la sociedad, que es otra cosa. Me gustaría que fuésemos capaces de cambiar mentes. Pero eso es complicado. Tú aportas tu pequeño granito y poco a poco. Al final vivimos en unas burbujas. Por desgracia es así. El otro día vino un señor y me preguntó si éramos una cosa de culto evangelista. Y digo: "¿usted no ha visto la publicidad que tenemos fuera?" La gente está muy loca, también te tengo que decir. Nosotros hemos hecho un montón de actividades con el barrio y son todas decepcionantes. Hay gente que sé que viene. Hemos hecho cosas muy concretas que ha venido toda la gente y después no han vuelto jamás. Hicimos lo de *Voces* que hicieron las chicas de Una tacà, o Charo, una movida de interactuar con gente mayor y vinieron aquí. Hicimos reuniones con la Charo, nos curramos aquí un chocolate con *fartons* para 50 personas que no han vuelto por aquí. Nada. Y el tema del público familiar, ha costado un montón. Por eso estas políticas... *cultura als barris*... Sí, sabes, la teoría nos la sabemos. Insistes. Insistiremos. Pero a veces es frustrante.

¿Cómo es tener el Flumen a 100 metros?

Nosotros lo vivimos bien, no tenemos ningún problema. Él sí que tiene un problema porque no ha venido por aquí nunca. Bueno, vino una vez. Él sí que es una persona muy competitiva. Bueno, yo no lo conozco tanto a José Saiz, Aurelio sí, evidentemente. Él ha cambiado un poco, nos ha empezado a valorar desde que tenemos prestigio simbólico con las administraciones. Porque claro, de repente que nos den más dinero que a él le debe de joder un montón. A mí me gusta hablar con respeto de las personas. Yo no soy competitivo y Aurelio tampoco entonces... yo hago mi trabajo. Yo sé que hay gente que nos quiere enfrentar con cosas, con el mundo, pero nosotros nos apartamos. Odiamos el enfrentamiento, porque a mí eso no me proporciona absolutamente nada. Además, no me dejaría dormir, si yo fuera de esa manera beligerante. Y Aurelio mucho más que yo, que es mucho más tranquilo que yo. Entonces, a mí el Flumen me ha llenado de satisfacción ver que es un teatro que está lleno de gente. Que tiene unos ciclos de niños que se

amontonan los autobuses y está a parir. Porque yo pensaba que no iba ni dios, y desde que estoy aquí estoy flipando. Lo que pasa es que también me gustaría que pudiéramos compartir cosas y eso no se va a dar nunca. Eso sí que me frustra que de repente no podemos compartir. Eso no me lo has preguntado, pero las relaciones entre los diferentes gestores a veces... Nos llevamos bien, pero a veces, hay gente que de repente, está en su mundo y solo va a lo suyo, y a mí me alucina eso. Claro, Aurelio está en la Asociación de Actores, yo estoy en Comité como compañía, estamos en la FETI, y de repente hay comunicación, te encuentras con gente que dices... Pero, ¿qué te pasa? Pero son la minoría. Flumen es un caso particular y no lo entiendo. Porque tú haces unas cosas que a mí personalmente a lo mejor no me interesan, pero me parece fenomenal lo que haces. Es tu opción, y yo hago otras cosas distintas. Y después de unos años aquí que abiera Bombas Gens, hace que en Tendetes de repente haya tres espacios culturales súper importantes, que para mí es un puntazo. Yo antes decía de broma "la milla de la cultura", sólo nos faltan un par de restaurantes vegetarianos y ya la ostia. Y estoy convencido de que él nos vio como una competencia. Bueno, lo sé porque me lo han comentado. También es cierto que no me lo ha dicho él, me lo ha dicho gente. La gente a veces es muy bocazas y me cuenta cosas, y yo le digo: "no me cuentes nada, que no me interesa". Pero es cierto que yo he ido dos veces a su teatro también tengo que decir. Pero claro, no voy a ir a sufrir. Y él es cierto que vino una vez, un poco reticente, y yo le invité a una cerveza porque el tío, no lo conozco de nada, qué voy a tener contra ti. Son formas de ser. No es tanto tu forma de gestionar como tu carácter. Pero estuvimos aquí de obras durante 7 meses y no pasaba por aquí, ni se acercaba a preguntar qué tal. Eso fue lo que me hizo pensar esto que te estoy diciendo. Nada de interés...y yo vine aquí a tu teatro. ¿Cómo no voy a venir a ver tu teatro? Es una alegría que haya un teatro más.

¿Te genera alguna inseguridad el grado de dependencia que tienen todas las salas privadas de lo público?

Bueno, a momentos. Pero no nos olvidemos de que el grado de dependencia de la administración es el sistema que, como te decía antes, es el tipo de

estado que tenemos; paternalista y tal y cual, va a estar siempre así. Porque si los mineros de Asturias no tienen subvenciones también se van a la calle y hacer una huelga. A mí lo que me da miedo es si cuando desaparezca todo, tenemos capacidad, las salas y compañías, de protestar, de unirnos para hacer fuerza colectiva para que eso no pase. Pero bueno, me inquieta relativamente. No me puede inquietar todos los días.

Está el modelo este paternalista y está... pero, ¿sabes con qué tiene que ver? mira, yo lo aprendí en el máster con este profesor de sociología... Tiene que ver con lo religioso. Yo estoy convencido. No tengo ninguna formación religiosa, no estoy ni bautizado. Yo aprendí lo que era esto de la Trinidad en Historia del Arte. Y no tengo el sentimiento de culpa, ni de sacrificio, ese tipo de cosas que me lo hicieron a ver amigas y amigos. Hay un modelo, religioso, que es el catolicismo, que de repente la Iglesia te enseña a leer las escrituras y entonces hay un ente que te dice cómo tienes que interpretar las cosas. Y está la cultura anglosajona, que es protestante, y lo que hace es que tú sepas por tu cuenta, como individuo, las cosas. Entonces, de repente hay ese paradigma culturalmente en que las personas reivindican como propia la vida cultural... un teatro, y la gente lo patrocina, hay mecenas y hay una sociedad que invierte en ese teatro y aquí dependemos de las ayudas públicas que son la Iglesia que nos ampara. Yo creo que es así. Son modelos culturales diferentes porque tiene que ver con eso. El individualismo, todo el tema liberal en lo económico, del ámbito anglosajón y el ámbito este de las ayudas públicas, de la dependencia de las ayudas, fíjate tú a ver si lo cambia el gobierno... Todo este miedo, del miedo de la Iglesia Católica, que la gente anglosajona no tiene, porque dependen de sí mismos. "Si tú eres emprendedor, vas a tenerlo". Aquí no. Aquí eso es mentira. Mierda que nos está vendiendo Ciudadanos, toda esta gentuza de "vamos, adelante". A ver si os caéis todos cabrones. Por una parte, es interesante que estén apostando por algo tan directo, porque ellos tienen una visión desde mi punto de vista muy anglosajona. Muy del capitalismo liberal. Pero realmente si el sistema de estado que tenemos no cambia no es posible que cale en la sociedad. Porque la gente va a estar siempre dependiendo de las

ayudas, de un banco, y siempre vamos a tener esa dependencia. España es como es y ya está. España, Francia, Italia. Lo que es importante es darse cuenta de que las ayudas públicas son derechos. Lo que pasa es que yo no sé por qué, durante muchos años la gente decía "ay, la cultura tenéis subvención" y dices "perdona, ¿y el sector automóvil no tiene subvenciones? Y el sector de la minería, ¿no tienen subvenciones? Todo tiene subvenciones. Es que es así el sistema. Aquí hay una reivindicación desde hace muchos años, la importancia de la cultura para el PIB, y eso se ha estado reivindicando durante años y por parte del Ministerio bueno... Aquí, además, hemos vivido momentos históricos, en qué Zapatero estaba en el Gobierno central y aquí estaba el PP y de repente había una falta de entendimiento. Zapatero, por ejemplo, que me la pela Zapatero, pero bueno, hizo un plan estratégico de espacios escénicos a nivel estatal donde indicaba las sillas que faltan por habitante en cada ciudad... Nosotros como FETI y AVETID en su momento, teníamos menos contacto, pero bueno en cosas que son para todos ahí íbamos todos juntos. Y de repente lo presentamos al Ayuntamiento y nos dijeron que no directamente porque políticamente viniendo de Zapatero no. Y entonces ahora en Cataluña tienen los teatros de puta madre, en Andalucía lo mismo y aquí nos hemos quedado así. Y la gente me pregunta, ¿no he tenido subvenciones? Y digo "no, esto nos lo ha subvencionado el Banco Santander". Que aún lo estoy pagando. Claro. Y poco a poco vas mejorando, y todo lo demás, pero a veces lo piensas y dices qué locos estábamos. Hemos estado. Bueno, intuíamos que había un devenir... que de repente, sí, hemos tenido suerte. Hicimos una apuesta y podíamos habernos metido una hostia o no. Y sí que se veía que podía haber un cambio político. De manera lógica tenía que haber un aumento de las ayudas, de la inversión. Pero bueno, seguimos sin tener ayudas para las salas. Es decir, yo no tengo una subvención para mi sueldo o para el sueldo de Florín o para el sueldo de Aurelio. Yo tengo ayudas para programar. Que eso es otra reivindicación. Yo, el 80% del dinero que me dan lo tengo que invertir en programación. Que es guay pero claro, las compañías también tienen dinero de producción y de gira. Y eso es una reivindicación que en las bases reguladoras del año 2020-2022

parece ser que a lo mejor conseguimos que haya un mínimo de ayuda para infraestructura de las salas. Para abrir la persiana sabes.

5. Entrevista 2: gestora de titularidad privada.

Entrevista 2: gestora de titularidad privada.

Edad: 40 años.

Formación: Arte Dramático.

¿Qué opinión te merece la profesión en su conjunto?

Me parece que ha estado maltratada durante muchos años. Antes de la crisis, bueno de la estafa está... desde qué... Me parece que está maltratada, y ha estado maltratada siempre. Por defecto. Yo creo que por problemas políticos desde el franquismo que la cultura se fue a la mierda. Creo que se generan energías que no son nada favorables para el desarrollo de una profesión además que es tan significativa como la de Valencia. Que sales de Valencia y la gente flipa con lo que se hace aquí. Pero bueno, nadie es profeta en su tierra. Eso es así. Bueno, es que no estoy hablando de la profesión si no de cómo se trata a la profesión. La profesión me parece maravillosa. Me parece que somos unos *jabatos*. Los que son un poco más mayores que han vivido la buena época de Canal Nou, del Centro Dramático de Producciones, que ahora vuelve pero aún así hostia, aguantar... aguantar hasta hoy tiene mucho mérito. No puedo hablar mal de nadie de la profesión. Bueno, a veces sí que hay cosas que pasan.... la gente... Pero no puedo hablar mal de nadie. Primero porque son compañeros y segundo porque esto se ha convertido en sálvese quien pueda. Se ha convertido en sálvese quien pueda por la precariedad laboral, la falta de espacios que ha habido durante mucho tiempo, hasta hace nada. Nosotros cuando abrimos Ultramar

no había teatro público. No había Rialto, estaba cerrado, El Principal también. No había nada. La Moratín se cerró también. Moma se cerró. Las ayudas que había eran para reírse. Las ayudas al final también se convertían en un problema. A ver, las ayudas son maravillosas cuando están bien hechas pero hay veces que no se han hecho bien. Porque no es fácil. Primero; trabajamos como empresas normales, como si fuéramos para un bar, y *perdona*, no somos un bar. No vendemos cervezas. No sacamos beneficio. No sacamos sueldos. Vivimos de otros trabajos. Y aún así tienes que justificar, tienes que darte de alta de autónomos – que son impagables – para luego al trabajo que hay. Hasta hace poco las salas tampoco tenían unas ayudas con las que poder pagar unos cachés. Hablo ahora como Ultramar sólo, porque el resto de salas no sé cómo funcionan internamente. Nosotros no hemos tenido nunca ayuda a programación, hasta este año que las hemos pedido y espero que nos la den. Es el primer año que las pedimos y podemos quedarnos sin nada. Con una programación ya hecha, con los calendarios ya fijos... Lo que pasa es que bueno, como todos sabemos cómo funciona la mierda esta... las compañías saben que hay unos calendarios pero que se pueden ir a la mierda, básicamente, o ir a taquilla. Yo es que claro, como estoy en las dos partes, estoy como sala y como creadora.. No puedes exigir a las compañías que lo hagan todo legal, aún así hay que hacerlo legal pero claro yo, como sala que pago a taquilla, no puedo exigir. Ninguna sala lo hace. Pero creo que todos debemos ir hacia eso también. A dignificar el trabajo. Porque esto es un trabajo como cualquier otro, no tiene nada de misterioso, es un trabajo igual. Y yo, si trabajo, quiero estar dada de alta y cobrar mis ensayos, porque es mi tiempo, es mi trabajo. Lo que pasa es que hasta ahora como ha sido todo tan pobre y tan feo, nos hemos acostumbrado a trabajar así. Yo espero que si empieza a haber dinero todos nos demos cuenta de que ese dinero está para eso.

¿Crees que hay algo que nos caracterice como gestores culturales?

El aguante. O sea, ¿a quién se le ocurre en 2012 abrir una sala? En 2012. Con el PP. Que yo creo que no salíamos de la crisis sino que nos habíamos

acostumbrado, nos hemos acostumbrado. Este aguante de decir "¿cierran los teatros?", pues abrimos uno. ¿A quién se le ocurre? Bueno, ponemos pasta. 3000 € cada uno. Hay una resistencia en Valencia que yo creo que también.. no sé en otras ciudades pero yo creo que en Barcelona están más cuidados, los artistas en general, porque es Europa. Pero aquí a la gente que ha trabajado durante muchos años, gente muy grande como Paco Zarzoso, por ejemplo, que en el teatro público le han ninguneado, le han estafado... Y dices, qué triste que no se reconozca el valor en esta ciudad, el valor artístico, es una pena. Porque se tendría que vender como... Y yo creo que es eso, lo que nos caracteriza es el aguante.

¿Crees que hay diferencias idiosincráticas entre lo público y lo privado? ¿Entre gestores/as públicos y privados?

Hombre, un gestor público no sufre el aguante. Un gestor público tiene dinero. Ya está.

¿Y a nivel personal?

A nivel personal cuando estás en lo público claro, eres el ojo del huracán. Todo el mundo te va a ver, todo el mundo te va a juzgar, lo que hagas, lo que no hagas, eso es normal. Porque siempre que sea de una manera constructiva... el gestor público no tiene que olvidar que es un gestor público, trabajando con dinero público. Y el resto no tenemos que olvidar que estar ahí no debe de ser fácil. Entonces yo creo que tiene que haber una balanza equilibrada. A mí no me gustaría estar ahí. No me gustaría ser Roberto García ahora mismo. Porque es mucha tensión. Y sabes que a día de hoy quién esté ahí tiene que, de alguna manera, lamerle las heridas a mucha gente. Y cuidarlos. Y nunca va a ser a todo el mundo igual porque es imposible. Porque no hay para todos. La gran diferencia es esa, el gestor público claro... yo haría muchas cosas, pero seguramente a mucha gente no le parecería bien pero es normal.

¿Y entre hombres y mujeres? ¿Gestores y gestoras?

Es que gestoras como no habido ninguna. De lo publico digo. Bueno, mentira; Inmaculada Gil Lázaro. ¿Pero a esa la contamos?

Bueno, ahora mismo de 5 personas en el departamento de producción del IVC, creo tres son mujeres...

Claro, pero eso no son trabajos de responsabilidad. Eso es producción, para mí es como picar piedra. Hace falta gente muy organizada. Joder, es un trabajo muy duro. No es un directivo.

En lo privado estamos Maribel Bayona que es co-directora con Pallarés en Inestable, Pilar Almería, Mariángeles Fallos que está con tu hermano, Reme que lleva la Caixeta... el resto son hombres todo. No creo que haya mucha diferencia. Yo sí que veo en las reuniones... sí que son los hombres los que suelen ir más. De hecho, fuimos a una reunión de salas pues eso, las que nos juntamos ahí.... De parte de Inestable porque viene Pallarés, que es un gran gestor, muy gestor, y mucho gestor. No sé si demasiado. Yo creo que bueno, diferencias, no hay muchas en la manera de gestionar. A ver, te lo digo desde fuera. Tampoco he trabajado con Raúl, con Aurelio ni con Jacobo. Yo estoy en mi sala y cada uno está en la suya pero sí que es verdad que hay una contaminación. Es que es tan específico lo que hacemos y tan pequeño. Podemos hacer residencias, programación, talleres... poco más. Tampoco podemos hacer mucho más porque no tenemos ni grandes espacios, nosotros menos, soporte económico, ningún colchón, para poder arriesgar en más cosas. Entonces todos hacemos más o menos lo mismo. Entonces, no veo grandes diferencias.

¿Crees que hay una mayoría de gestores/as que sean de una misma tendencia política?

Sí, sí, estamos en cultura y gana la izquierda.

¿Y una espiritualidad?

Yo creo que... mira, iba a decir... igual es generacional. Porque mira Pilar Almería y Aurelio estudiaron juntos en la ESAD, tienen la misma edad más o menos y vienen del mismo sitio. Una tiene el Micalet y el otro tiene la Carmen, no son espacios para nada comparables, ni en cuanto a programación, ni tal... Creo que cuando nos juntamos estamos todas muy en el mismo sitio. La espiritualidad yo creo que cuando eres gestor cultural y trabajas para ti y arriesgas tu vida... porque ya no es tu dinero, es tu vida. Se va. No tiene cabida. No tiene cabida porque no tienes tiempo. Y si eres demasiado espiritual... Si no entras... Tienes que entrar en el juego. De las ayudas, el juego de no sé qué... Y eso es muy poco espiritual. Es de todo menos espiritual. Es una hostia contra la realidad todos los días. Es que yo creo que ni hippie puede ser... Tienes que hacer facturas, tienes que cobrar, tienes que ir detrás de la gente y la gente va detrás de ti para pagar, para no sé qué... Y eso te ancla a la Tierra de una manera muy loca. De hecho, yo tengo que controlar esa parte. Yo tengo que obligarme a escribir, a hacer tal... de hecho, yo tengo la suerte de estar como actriz en la Familia Política pero si no... haría otras cosas, no lo sé pero... Yo tengo que recordarme que no soy gestora y así todos... Todos somos actores, bueno, Jacobo no... aunque también ha actuado, escribe. Pilar Almería está en cartel ahora. Todos somos actores en realidad, somos actores hechos gestores. Porque si no te mueve eso...¿qué cojones haces montando una sala? Si no te mueve querer tener tu espacio y crear... ¿a qué iluminado se le ocurre montarse una sala de teatro? En plan empresario. No, no hablo ya por los Fayos. El Olympia es otra cosa aparte. Una capacidad de casi 2000 personas. A 50 € la entrada. Ahí ya estamos hablando de otra cosa. Rentable les saldrá porque si no, no lo entiendo. Yo entiendo a los Fayos, entiendo el concepto de teatro, entiendo la tradición familiar. El Olympia es un teatro histórico por excelencia. Y está guay, tiene que estar. Pero bueno es la minoría. El resto somos unos ilusionados de la vida. Unos *mequetrefes*.

¿Qué relación crees que tienen los gestores/as culturales con las artes en general?

A ver, es verdad que la figura está del gestor cultural es muy nueva, relativamente. A mí lo que me da miedo, lo que me separa de los gestores culturales es que no saben cómo funciona el proceso artístico. Tú con un artista no puedes hablar como con un carpintero. Tienes que conocer... Hostia, porque se trabaja con material muy sensible. Somos personas que trabajamos muchas veces con cosas personales, todo lo sacamos de nosotros de lo que nos pasa, de lo que nos preocupa... Y estás contratando un catering. Es que ya te digo... la mayoría de gestores culturales que conozco son artistas. Incluso Roberto García. Él es verdad que es una persona muy sensible, que conoce la profesión muy bien. Él es dramaturgo, estaba en l'Horta Teatre. Me parece una buena elección, me parece muy bien que esté ahí, que siga. ¿Se puede mejorar? Claro, todo se puede mejorar. Tampoco sabemos qué se le exige, qué presiones tiene él. Por eso digo que a mí no me gustaría estar en su lugar. Yo... tiene todo mi apoyo. Cualquiera que tenga... menos Inmaculada Gil Iázar, claro. Pero creo que debería de acercarse... yo no sé... ¿En el Máster de Gestión Cultural qué acercamiento hay a un proceso artístico? No sé si la gente se preocupa en conocer bien a los artistas locales.

Los gestores públicos... venga va, vamos a hablar de ellos. Hablemos de los programadores de los pueblos. Los programadores públicos. ¿Qué coño hacen? Su labor es educar al pueblo. Educarlo en cultura; teatro, música, exposiciones, lo que sea... Lo que no puede hacer... Que espero que estas generaciones que salgan del Máster de gestión cultural trabajen en ayuntamientos con esta visión, de educar. No de llevarles lo que ellos creen que van a entender. Que es la frase: "es que mi público no lo va a entender". Vamos a ver: primero, no es tu público. Y segundo no son tontos. Entonces, hay una brecha ahí muy grande entre el trabajo que hacemos las compañías, los artistas y tal y luego los gestores culturales que son los que te cortan. Te cortan el trabajo. Eso... ¿cambiarlo? La putada es que son gestores públicos entonces, como son puestos de por vida... Hasta que no se mueran o se jubilen no va a entrar a nadie. Y luego, es un cargo a dedo, seguramente. El político de turno... ¿sabe algo de esto? ¿Sabe algo de cómo

funciona esto?¿Le importa la cultura? Yo entiendo que hay problemas muy graves, de educación, de sanidad... Pero, yo qué sé. Poned a alguien que realmente esté en contacto con la realidad y que sepa educar a la gente. Evidentemente, no vas a llevar a Angélica Liddell a Massanassa. ¿Aunque... por qué no? La gente de Valencia iría corriendo a verla. De buenas a primeras no pero es un proceso largo, en el que tienes que educar, y al final la gente te lo acabará pidiendo. Inma Sancho, por ejemplo está haciendo muy buen trabajo en Jávea. Inma Sancho es actriz. Ella lleva el grupo de teatro de Jávea. Y ella lo que hace es un grupo de espectadores. Vino a ver Azerbaiyán y fuimos. El único bueno que me ha salido, el único bolo que nos ha salido de *Azerbaijan* a caché fue en Jávea. Bullón vino a verla dos veces, la obra. Decía "es una maravilla Mertxe, es una maravilla, pero es que yo, en mi pueblo, estoy con las manos atadas." Nosotros entendemos, sabemos que nuestro producto hay gente que le gusta y hay gente que no, es arriesgado o menos arriesgado. *La tristura*, por ejemplo, llevarte esta obra a tal... de buenas a primeras tal vez no, pero si haces una previa, un taller, que la gente se inquiete por lo que está pasando. No es justo para ellos tener estos gestores culturales. Es una puta mierda. No es justo para el pueblo. Y eso es lo que pasa. Yo creo que es importante que las nuevas generaciones que vayan estudiando ese máster que acaben trabajando de esto, que se impliquen mucho. Entonces... tenéis un *currazo*.

Y a los artistas hay que cuidarlos mucho. No puedes hablarles es como si fuera un distribuidor de cerveza. Es que he visto cosas... *telita*.

Aunque tengamos que ser empresa, porque no hay ninguna forma legal para los artistas pringados pero el alma no puede ser de empresario. Tenemos la misma constitución jurídica que un bar, una tienda, el corte inglés. Y eso no es así. Yo qué sé. Hay que mimar, hay que estar ahí, que el público te conozca.

Yo sé que voy a la Carmen y me encuentro con Raúl, sé que voy a la inestable y me encuentro con Jacobo, a mí me conoce el público que viene a Ultramar. Ya no solo los artistas. Y luego el público... una vez, bueno, esto no tiene nada

que ver, bueno, igual sí. De *entradas.com* y toda esa mierda ... Que me decía Pedro "¿Por qué no te pones eso? Mira que eres hippie, antisistema." Me negué en rotundo a poner eso porque te cobran de todas las entradas, de las que tú vendes en taquilla también te cobran un porcentaje... Entonces dije *no, paso*. Decía él: "Porque tú ten en cuenta, mira, la gente luego si no va, ya la han comprado". Digo "ya, pero yo cómo le voy a decir a una persona que no ha podido venir por cualquier cosa que no le devuelvo el dinero?" No se lo puedo hacer. Es que yo no le puedo hacer eso. Eso te lo hacen en otros sitios. Y yo creo que eso es lo que crea también el vínculo de la sala de barrio con la gente que va siempre, y que al final es la misma. Aunque siempre esperas que haya gente nueva porque hay que crear público, cosa que también... creación de público... ahí teníais que ponerlos. Pero para eso hay que conocer mucho a los artistas, lo que se hace, lo que se vende en una sala, claro, y en el barrio. El público es el gran problema. Por ejemplo en Ultramar, a ver, es un barrio activo... tenemos suerte. El barrio es guay, chulo. Muy de calle. El barrio en el que estamos ahora es un barrio por el qué pasa mucha gente, es de salir. Claro, si nos llevamos Ultramar a Barona, te vas a comer una mierda. Es un barrio en el que el nivel cultural es bajo, es así, y tendrías que ofrecer otra cosa. Yo creo que lo que ofrecemos para el barrio es adecuado lo que pasa es que todavía la costumbre de ir al teatro aquí no está. Una persona va al teatro y no le gusta y no vuelve sin embargo con el cine o la música no sucede. Si no te gusta una canción no dejas de escuchar música. Creo que es porque no hay buena comunicación. Estamos en un punto en que como no hay creación de público, no hay un público constante que vaya a ver todo o casi todo. Gente que diga "voy a probar esto, por curiosidad" aunque sea sin saber lo que va a haber. Entonces qué pasa, programamos *Las Pistolas* y se peta, viene Chavo, lo petamos. Ayer me preguntaron "¿cómo ha ido esta semana?" y les dije "mira, qué más da". Nosotras hemos llegado a entrar gente de la calle y pagarle la entrada nosotras. *El hombre menguante* estuvieron un mes haciendo martes y miércoles, llamando a la ESAD, pagándoles nosotras las entradas...

Entonces cuando me preguntó le dije "mira, esta semana flojito... sin embargo la semana anterior que estuvo Patricia Pardo estaba lleno" y estuvo *Para que no te me olvides* y petó de gente de fuera. Entonces, ahora mismo ¿quién eres? Es que lo que vende es quién eres. Cuánta gente conoces. Ahora, yo estoy segura de que Víctor Sánchez, por ejemplo, hace cualquier cosa y lo va a petar. Ahora, en el momento en que salga un poco de lo que está haciendo hasta ahora le van a crucificar. Entonces, o formamos al público para que vea esos cambios, esas diferencias, pueda valorar, pueda criticar de una manera constructiva lo que está viendo y sea un reto para ellos ir al teatro. "Ostia, esto no sé qué es, voy a ver". En la pintura eso está muy asumido. Voy al IVAM y puedo discutir sobre la obra de Yasmina Reza, la de *Arte*, es un cuadro blanco... Ya, pero ya estamos discutiendo sobre la pasta que me he gastado. Es que es eso. Y el teatro parece que la gente, como no está formada, tiene que ser como una película. Como el cine. Lo ve con cierta distancia. Pero el teatro tiene otra parte que es de... hay de todo claro, todo tipo de teatro.... Pero el teatro que hacemos nosotras, las salas pequeñas, tiene una parte de crítica muy grande... Al Congreso de la Red de Teatros alternativos, que fue hace nada, vino una analista de datos que estaba trabajando para un teatro en Barcelona. Bueno, creo que para el Liceo y para otro. Dice "es que somos la única empresa de España que se dedica a esto porque es un sector tan pequeño..." y decía que la mayoría de la gente, el 85% de la gente, casi el 90, cuándo va el teatro la primera vez no vuelve hasta los dos años. Dos años porque dejaron de contabilizar, puede ser más. Las cifras eran demoledoras. Demoledoras. Igual que el porcentaje de gente que nunca ha ido al teatro. Eso es flipante.

Vuestro trabajo creo, el trabajo de gestión cultural, es crear también lazos con centros educativos. Lo que no hacen ellos. Al final, es una cuestión de educación. Y no puede haber una separación.

Lo que están haciendo ahora con el Rialto creo que está bien, creo que los chavales se interesan por cómo funciona eso. Hacer un seguimiento. Con *Alexandria* no fue tanto así porque estaban empezando. Sí, mentira, vinieron a

un pase de un par de escenas pero yo no estaba, estaba en Barcelona. Lo veo porque hay chavales que están yendo pero claro, son chavales de arte dramático. Es que no es público objetivo. A ver, no sé, es una carrera de fondo. Al final como la cultura de base es la que hace que le guste o no le guste una cosa que se hace en los barrios, en el colegio del barrio, en el Instituto del barrio. Pero los profesores muchas veces también..."ay, ¿qué tenéis?" Como si fuera... "tenemos que hacer una salida.... bueno, esto mismo va bien". Entonces, está jodida.

¿Crees que la profesión de la gestión cultural es competitiva?

Creo que en el sector privado no porque no es nuestra profesión. Por lo que hemos dicho antes, todos somos artistas que tenemos una sala porque... Mira, por ejemplo, Pilar Almería tiene un producto muy específico que es teatro en valencià. Bueno, tan, tan concreto tampoco, pero bueno, hasta hace poco era el único teatro que hacía exclusivamente teatro en valenciano. A nivel cultural es un referente. Y bueno, has dado en el clavo y tienes tu lugar. El resto... ¿tenemos nuestro lugar? Creo que no. No por nada, no porque lo estamos haciendo mal. No sé por qué es. No lo vemos de una manera fría, calculadora. Calculadora en el buen sentido. No analizamos datos, no tenemos el soporte económico para poder hacer más cosas con el barrio, por ejemplo, acercarnos a la gente y traerla. No lo podemos hacer. No tenemos dinero. No sabemos cómo se hace. ¿Tenemos un par de huevos? Sí. ¿Hacemos cosas que los gestores culturales de carrera no harían? Sí. Entonces, si ponemos en la balanza una cosa y la otra, no sé qué es mejor o qué es peor. Pero no, no estamos haciéndolo bien. Eso seguro. Pero no por nada, no porque nos da igual, al revés. Hablo de competencia, de ser una persona competente en tu trabajo. No de competencia entre individuos. No debería de haber esa competencia. No tiene sentido en un sector como el nuestro. Yo no entro ni salgo. Yo sé que hay teatros que no se hablan entre ellos. Sé que hay gente que se lleva mal pero es normal, somos personas. Pero competencia chungueta, desleal, yo no he visto. Y si la viera fliparía. Si dijeras que estamos peleándonos por un millón de euros pero...

¿De qué depende tener o no tener prestigio en esta profesión?

¿Puede tener prestigio un gestor cultural? Además, es muy personal. Habrá gente que vaya a Ultramar y diga "hostia, es que siempre hacéis lo que me gusta"... "ya, pero es que a este no". No viene. Entonces, al final, como en todo, hay que ser honestos con tu línea de programación y tienes que ser honesta con lo que estás ofreciendo y con el público. A mí me ha dicho una espectadora, que es la espectadora que va a verlo todo y nos quiere muchísimo y es una maravilla de mujer. Hemos salido de la sala y yo no podía mirarla a la cara por una cosa que trajimos, que era un favor, y eso no me pasa nunca más. Salir de la sala y decir... y no era una mala compañía, era una compañía de prestigio. Y salir de la sala, mirarla, y decirme ella "¿por qué has traído esto?" " ya, tía, lo siento". Esto no me pasa más.

Es que claro el prestigio visto desde dónde... El prestigio visto desde una persona experimentada, desde un espectador educado, no te lo da. Desde el espectador no experimentado y no educado, es que estés en El Principal. Entonces sí, es prestigio.

Creo que el prestigio también está ahí; "yo hago esto y hago esto aunque vengan cuatro"... "Ya, pero es que no va público." "Bueno, pero es que es lo que yo hago". Mantenerse ahí, que es difícil también, es de valorar.

¿Valorarías más la apreciación de tus compañeros de profesión o del público?

Al contrario. Clarísimo. Hacemos teatro para el público, no para los compañeros. De hecho, a los compañeros no les hago ningún caso. Ni buenas ni malas. Porque a saber de dónde salen también esas opiniones.

Yo tengo una sala y al tener una sala, tengo mucha gente de cara y yo sé que es mentira. Porque yo no programo a mis amigos tampoco porque sean mis amigos. Espero que no me cueste ninguna amistad pero tienen que entender que tengo amigos que hacen cosas... que no. No porque tía, nos ha costado

mucho tiempo. Yo aún no he cobrado nada de Ultramar. Nos ha costado mucho tiempo crear la sala y no es un local para hacer nuestras cosas. Llegar ahí cuesta mucho. Y cuando te encuentras a esta espectadora que te mira como diciendo qué coño has traído Mertxe, entonces dices "vale, enserio". Yo también, como tengo este carácter, que no entro en conflictos... Es que eso me faltaba. Más todavía.

¿Crees que trabajar para las Administraciones Públicas genera un prestigio?

No. ¿Currículum? Sí, bueno. ¿Repercusión? En lo personal... En lo artístico para mí no. He aprendido mucho, he aprendido a trabajar con lo público. He aprendido a lidiar con ellos y a lidiar conmigo misma. No genera ningún prestigio. No sé de ninguna producción que haya salido por los aires. Ahora mismo no. Creo que falta confianza. Están todos con los huevos aquí, incluido Roberto. Y es normal. Y creo que falta confianza... sobre todo, el otro día lo hablaba con Begoña Tena... ¿has visto *Tórtola*? Creo que el texto es brutal y que tenía que haberlo dirigido ella... pero falta confianza. O un favor que le deben al otro. Cuando nos ofrecieron *Alexandría*, Guada y yo habíamos escrito un proyecto para Insula Dramataria que nada tenía que ver. Era una actriz, que era yo. Algo muy Cris Blanco. ¿Qué pasa? En el Instituto Valenciano de Cultura habíamos salido las primeras en Insula Dramataria y nos dijeron: "Queremos que elijáis entre Insula Dramataria o una producción pública." Nos lo pensamos y acabamos haciendo la producción. Les dijimos que sí y empezaron las imposiciones. "El director será Juan Pablo Mendiola". Juan Pablo Mendiola es un amor y fue todo muy fácil con él. Menos mal. Claro, entonces un proyecto pensando en cómo va a ser en nuestro rollito y después resulta que es todo ficción. Tiene que haber mínimo 5 actores, porque hay que dar trabajo a gente. Juan Pablo Mendiola que lo que hace es muy suyo, muy tecnológico, pero no era lo que... entonces, fue un proceso para nosotras, de aceptación, un poco jodido. De llorar. De llorar todos los días. Hasta que aceptamos que era un encargo y que nada tenía que ver con nuestro proyecto. Ese es mi contacto con el teatro público. Está bien porque te da visibilidad. Te

da currículum. Pero... ¿lo artístico? Un trabajo más. La gente nos decía "es que no os veo nosotras"... "claro, es que no estamos." Pero bueno, yo siempre intento buscar el lado positivo de las cosas, un ejercicio de despegarte de lo que haces siempre, cómo trabajar para otros, tener otras miradas, trabajo de fábrica, pues mira, bien.

¿Tú crees que tu público, el de la sala ultramar, hace la conexión entre este trabajo y la sala?

Yo creo que no pero porque yo tampoco lo exhibo. El otro día que hablaba con Begoña Tena le dije "tía, ¿cuándo nos van a tomar en serio? Que tenemos 40 años ya". Claro, las viejas glorias... que bueno, tienen que trabajar también. Claro que sí, han hecho cosas muy importantes para la cultura. Pero no a costa del trabajo de otros. Dale una producción a Pavana, dale una producción a Rafa, dásela. Pero no permitas que destrocen un texto maravilloso. Lo que hicieron con Carla Chillida es lo que tenían que haber hecho con todo el mundo. Igual que me parece muy bien lo que haga Albena, es suyo. Pero esos cortes de... en ti confío más en ti confío menos. Pero es que no quiero criticar a Roberto, me parece que es difícil lo que está haciendo él. Y me parece que tiene mucha presión por muchos lados. ¿Claro, yo que haría? No lo sé. Igual lo haría mucho peor. No puedo criticarle. Hay gente que crítica muy fácilmente, pero ponte ahí.

Él arriba tiene a Guarínos pero yo creo que a Marzà le importa una mierda lo que se haga. Marzà no sabe dónde está el Rialto. Bueno, vino la Ultramar hace poco. Vino a ver a la Pastora porque es amigo de Nuria. Creo que fue la primera vez que vino a Ultramar. Él está en educación, la cultura yo creo que la deja en manos del teatro. Presión... yo creo que hay más presión de la profesión que de arriba. Arriba no saben nada. No saben quiénes somos. Saben quién es Albena porque lo han visto en la tele.

Lo que no puede ser, y eso es otro tema, es que no gire. Que ninguna de las producciones haya hecho gira. Pero bueno eso es problema suyo. Eso contradice una de las reglas básicas del teatro: el teatro es para que se vea.

Y respecto a las ayudas... una vez te dan una ayuda pública, estás trabajando para lo público. Lo que pasa es que no hay espacios. Estamos haciendo el trabajo que no han hecho ellos, que no hacen ellos. Lo que estamos haciendo las salas privadas es un servicio público. Y más dinero tendría que haber para las salas privadas. A ver quién del IVC ha estado 7 años sin cobrar y poniendo dinero. Nadie. Cuántos años habrá estado Jacobo sin cobrar, o Raúl. Yo aún no he visto un euro de la sala. Espero que este año. Pero una vez tienes ayudas tendría que considerarse un servicio público. Somos un servicio público, yo lo tengo clarísimo.

6. Entrevista gestor de titularidad pública.

Entrevista 3: Gestor cultural de titularidad pública.

Edad: 59 años.

Formación: Arte Dramático, Grado en Historia, actualmente estudiando un doctorado en Historia Moderna.

¿Puedes hablarme brevemente de tu trayectoria?

Yo he estado anteriormente a la baja 2 años y medio, desde que entró al Roberto, apartado de mis funciones totalmente. He estado cobrando un sueldo importante sin trabajar nada. En este tipo de trabajo nuestros la purga sí que existe, y te lo quitan, te quitan todo. Si no me han despedido es porque hay muchos mecanismos jurídicos, políticos y sindicales para defenderme. Si no, estaría despedido. Yo te lo digo, porque me has preguntado por el puesto de trabajo, entonces yo te he de decir cuál es, pero claro, como tendría que intervenir con producción, con la conexión con los servicios técnicos que es

fundamental, incluso tener un ojo puesto en todo el aparato burocrático administrativo que está en plaza de Viriato y que no es de teatro sino de toda la entidad... En principio, ayudar incluso al director incluso en cuestiones como las relaciones públicas. ¿Por qué no? Aunque hay una jefa de promoción en un momento dado... Con el anterior subdirector, que era Manuel Chaqués, a mí me decía "vete al Ayuntamiento a ver si la concejalía nos da ayuda para una producción" y yo iba. Si veía que no fructificaba pues nada y si veía que si fructificaba algo entonces llamaba al jefe para que se implicase en las negociaciones. Pero quiero decir, el puesto tenía relevancia. Y ahora.... Yo cobro un salario bruto de cerca de 3000 €, y no hago absolutamente nada. Con esto haz lo que quieras, si quieres lo publicas. Porque si lo publicas... Es problema de ellos, no mío. En todo esto...me parece que el acosado soy yo.

¿Por qué crees que es?

En realidad son muchas causas. Una causa política, te ayuda bastante a materializarlo qué es que yo, en las elecciones de 2015, participe muy activamente con el cabeza de lista de Izquierda Unida. En 2015 parecía que obtendría un pequeño grupo parlamentario y que conformaría este primer gobierno del botánico. Entonces todo el mundo estaba muy proclive a lo que yo decía, muy receptivo a mis ideas y a lo que yo tenía que explicar, y decir. Como Izquierda Unida por unas centésimas quedó fuera, no entra en este gobierno y entonces, a partir de ahí, digamos que ahí había un problema político. ¿Por qué? Porque en el fondo para este gobierno socialista, de Compromís y de Podemos, la gente de Izquierda Unida era una gente incómoda, molesta, y que no gustaba. Estéticamente en este momento quedaba muy mal. Ahora está mejor. Porque yo me di de baja de Izquierda Unida porque como parte de la pérdida de votos, de la sangría de votos, es interna. Es decir, en las elecciones municipales Izquierda Unida obtuvo el 6,66% ...

(Se rompe una maceta por el viento y corta la conversación)

Entonces te decía que hay una serie de razones políticas, luego hay razones personales, en el sentido de que quizás Roberto García ha confundido los papeles y cree que esto es un club de fútbol. En un club de fútbol llega, hay un conjunto de señores que están todos contratados y de repente llega el entrenador y dice "este tío no me gusta", y lo convoca, entrena, pero en partido lo envía a la grada. Y siempre quieren que el que no está convocado se siente a ver el partido. Pero claro, la cosa puede ir a más, pueden decirte "no, no, usted no venga a entrenar, no aparezcas por aquí"... "pero yo tengo contrato en vigor"... "bueno, búscate equipo". Roberto García se ha equivocado: esto no es un club de fútbol. Yo soy un empleado público, tengo 32 años de antigüedad, gané una oposición en el año 91, hay una relación de puestos de trabajo y unas funciones que están especificadas. Se lo está saltando todo. ¿Por qué él no quiere que actúe yo? Pues porque tengo demasiado criterio. Necesita gente que no aporte ninguna decisión.

El subdirector y el director general, Abel Guarinós, me llamaron una noche y me dijeron: "se nos ha caído una producción, nos deniegan los derechos, y estaba ya programada con el título" "¿y, cuánto queda?" "4 meses" . Y Manuel Chaqués, que era el subdirector y Abel Guarinos, me llamaron a la una menos cuarto de la mañana. Claro, sin derechos... Aunque se estaba posponiendo desde hacía 3 años porque había un compromiso con los actores, y con el que la iba a dirigir, si te deniegan los derechos *adiós mari...* Entonces había un hueco ahí. Y me dijo: "com tu digueres que era l'any Blasco Ibañez" "No es que ho diga jo, es que ho diu presidència que va portar a les Corts una declaració"... "Es que Blasco Ibañez..." Y le dije " No, Abel, Blasco Ibañez el único problema que tiene es que escribió en castellano y vosotros lo que antes era una maravilla ahora es un problema. "Home, no sigues aixina..." bueno, pues entonces qué quieres que te diga. "Es que a mi Blasco Ibañez me sembla bé però clar es que quan erem joves tú te vas llegar Blasco Ibañez".

Porque él lo sabe, él me conoce desde que era un niño. Desde que él era un chiquillo. A mí me lo trajeron a mi clase de teatro, en el instituto de

Sueca, que me contrató cuando era joven. Yo di 4 años de clase de teatro en el instituto de allí. Tenía 14 años y estaba loco por el teatro. Y claro, él sabe que yo me leí a Blasco Ibáñez entero cuando era joven, con 16 y 17 años. ¿pero por qué? Porque en la biblioteca de muchos valencianos, como mi padre, o como el padre de Sabina, estaba una colección de Aguilar, de las obras completas de Blasco Ibáñez. Están también las de Pérez Galdós. Hay una serie de referencias, de libros que yo he perdido porque se los llevo mi hermano, sin previo aviso y han ido a parar a mi cuñada. Yo creo que los debería tener yo. Pero bueno, el caso...

(Me habla de Blasco Ibañez, Balzac, Zola, Perez Galdós, Clarín..)

Me dijeron: "un Blasco Ibáñez" y yo les dije: "sí, pero tenéis que hacerme caso". " sí, sí, sí" y entonces, claro, había habido conversaciones años antes para hacer un Blasco Ibáñez y lo iba a hacer Carles Alfaro, que ahora va a hacer una producción. Creo que va a hacer una producción. Y... Carles Alfaro llegó y dijo " la barraca, tiene que ser *La barraca*". Un relato bastante corto que es un melodrama salvaje, rural, en el que da una imagen de los valencianos que a mí no me gustaría mandar ese mensaje. Al final se hizo la que yo propuse; los cuatro Jinetes del Apocalipsis. ¿Y por qué esa? Porque a mí toda la serie Valenciana qué era *La barraca, Cañas y barro, Flor de Mayo...* Hay una ambientada en el puerto, otra en los naranjos de Alzira, *Entre naranjos, Cañas y barro* está ambientada en la Albufera. En fin, Blasco Ibáñez hizo una serie que son pertenecientes a la serie que se llama *valenciana*. Y siempre que se ha pensado en las que Ibáñez aquí, en cine, en televisión, se ha pensado en esas novelas. Y de hecho están adaptadas a cine y televisión, con mejor o peor suerte, pero están adaptadas. Y entonces yo le dije a Abel, de la serie Valenciana nada. Claro, son muy valencianistas.

¿Entonces fue una decisión política?

Era una decisión en la que el título era tan conocido como esos títulos para la imagen de los valencianos. Era no poner el conflicto identitario sobre la

mesa y luego era no hacer una producción sobre una cuestión que iba a gustar o no a gente de Valencia. Yo pensaba en una producción que se pudiera llevar perfectamente a Madrid, o a Barcelona. La escribe y transcurre en el desarrollo del inicio de la Primera Guerra Mundial. Blasco Ibáñez está, efectivamente, en París y vive allí, trabaja allí y escribe allí. Él es una persona importante y se ha dejado en Valencia mucha cosa. (Continúa hablando de Blasco Ibañez en Paris, en la primera IWW).

Claro, cuando ya se tuvieron que callar y decirme que tenía razón es cuando les dije: "hombre, estamos en 2016, y estamos en el centenario de la Primera Guerra Mundial, entonces, es un motivo también para hacerlo". Cuando la hicimos, como la acción transcurre en París, avisamos a la Embajada de Francia y el embajador cogió un ave y se vino. Cuando vio la función estaba encantado. Esa novela para adaptarla hacía falta una persona rápida, que lo hiciera bien... Y yo, claro está, por complacerles dije "Blasco Ibáñez en valenciano, y en teatro". Y entonces, tras quitar algunas de las tramas secundarias... Él me dijo: "4 actors?" y le dije "no"... "5?" y le dije *que no, sigue, sigue*. "Home, set?" Y ya me planté y le dije "ocho". Y con ocho, y dos de ellos doblando personajes, se puso en marcha. Quiero decir que yo, a lo mejor, tengo un perfil ... Hombre, llevo en la casa 32 años, ya en la casa a mí me cogieron... yo no soy un enchufado, en origen... algunos se han muerto, otros se han jubilado. En origen la casa se conforma con enchufados; de funcionarios socialistas de la Conselleria de Cultura de la época de Ciprià Císcar, en el 85, que es cuando se crea la Conselleria, y de aquello se apodera una elite socialista, y su clientela política, que es de donde se nutren esos puestos, y hasta hoy. Los que no entraron en eso, en el 88, cuando se pone en marcha esa estructura de los teatros públicos y tal, la Filmoteca y todo esto, pues entra un personal peor cualificado todavía porque encima entra gente que no tiene ninguna relación con el teatro, que no ha estudiado teatro, que no se interesa. Lo malo del enchufado es que al poco tiempo está amargado, como en una condena de cadena perpetua. Yo ha habido momentos que me lo he pasado bien porque he trabajado con gente importante. Porque hubo un

momento en que aquí se traía gente muy importante a producir. Y eso ha ido en beneficio principalmente de los actores, porque tenían la oportunidad de contrastarse con un director fuerte, que les exigía, y ellos se ponían a un nivel en el que no estaban.

Cuando dices en beneficio de los actores, ¿quieres decir en contraposición al beneficio para el público?

No, si los actores están bien el público resulta beneficiado siempre.

Entonces, ¿a quién no beneficia?

Entonces no beneficia una serie de personas que, igual que yo, encontré la forma de sustentarme intentando meterme en el teatro público, porque quería dejarme la interpretación. Porque era una dedicación de lunes a domingo; yo trabajaba en una empresa privada y estábamos con las producciones y con las distribuciones. Y me aburría un poco. Sin embargo importábamos teatro catalán porque mi jefe era del entorno de Gandia, era un nacionalista y conocía a toda la *pleya* del mundo nacionalista, que no había tomado el poder pero que en muchos ayuntamientos... formaban parte de los ayuntamientos, en coalición con otros partidos. Y bueno... no salían a voz en grito y decían "independència" pero hacía una política cultural muy mirando hacia Cataluña. Importábamos teatro catalán, cantautores cómo Lluís Llach en su época buena, María del Mar Bonet, y los gestionaba la empresa.

(Me habla de la mili a los 27 años en Mallorca)

Yo me voy a Mallorca porque ya me dicen que van a abrir el Centro Dramático. A la vuelta él disuelve la empresa y se va a Consellería. Y yo intento entrar en la estructura que crean, que es el Centro Dramático de la Generalitat. Claro, se presentan allí la prima de uno que trabaja allí en la Conselleria... El director de producción se tiraba las manos a la cabeza. "No sabe quien es nadie, no se ha leído una obra de teatro en su vida". Entonces yo aparecí y dije: "mi contrato con una agencia de distribución y producción de

teatro, mi título de arte dramático..." Y me cogieron en el acto. Es verdad que la convocatoria pública no fue hasta 3 años después. Es decir, que hubo un llamamiento subjetivo, y me cogieron a mí porque les dio la gana. Me podían no haber cogido. Y que luego yo acumulé una antigüedad, unos puntos y una experiencia que luego, aunque vinieron 7 personas más a la oposición, pues gané. Para bien o para mal allí hay una plantilla en muchos aspectos deficiente, porque no tienen una preparación. Cómo llevan tanto tiempo creen que saben cosas: no saben nada. No saben nada. Pero aún no sabiendo nada hay gente que tiene buena predisposición hacia el trabajo y experiencia que también es algo que en la vida sirve. Con lo cual cosas se pueden hacer. El nuevo director podría perfectamente haber acordado conmigo "mira, no hagas propuestas de compañías. Las hago todas yo." Y yo lo hubiera dicho: "pues muy bien".

(Me habla de Emilia Pardo Bazán, pareja de Perez Galdós)

Yo creo que él se pensó que yo no le iba a dejar trabajar. Pero, vamos a ver, si te han hablado mal de un trabajador y te lo han puesto en contra... Hombre, escúchalo. Mira a ver por dónde respira, habla con él, dile: "a mí me gustaría que esto funciona sea así y así.." Es verdad que hace tres años, antes de su nombramiento, hicimos una coproducción con L'Horta Teatre y yo al parecer le ofendí porque fui a ver el estreno. Era muy malo, pero aparte de que fuera malo yo no le dije "qué malo eres cabrón", que es lo que tenía que haberle dicho. Yo le dije "yo esta obra en vez de hacerla en El Principal, yo la vería en el Rialto". Y si lo hacemos en El Principal quizás podríamos hacer un experimento que es colocar la escenografía sobre el escenario, y uno de los hombros que cargue ahí el público, y ponemos un aforo de 100. Y por eso le ofendí, como si estuviera diciendo que el aforo del principal no era para él. Se ofendió. En cualquier caso esto no es un club de fútbol. Él tendría que haber procurado llegar a un arreglo amistoso, una solución razonable. O que yo hubiera intentado buscar trabajo en otro... la casa es grande. Pero me dejé tres meses sin dirigirme la palabra, él cerraba la puerta todos los días, y a mí no me gusta molestar. Quiero decir, si no quieres hablar, no hables. Entonces,

a los tres meses me llamó; "¿puedes venir un momento? Mira es que necesito tu despacho para Silvia clavel" ... "la reestructuración del servicio es cosa tuya. ¿dónde quieres que me vaya?" "donde tú quieras." Digo bueno, entonces me fui al otro lado, el despacho donde tú me viste. Me desagregó totalmente. Me dejó fuera del equipo, de toda la gestión, ya no me iba a enterar de nada. Pueden haber más causas lejanas de las que él se ha aprovechado, posiblemente. Hay un caso de corrupción en una de las ramas de Culturarts, qué es el Instituto Valenciano de conservación y restauración. Y ella y varias compañeras me aportaron una serie de documentos muy comprometedores y yo... en mi opinión era prevaricación, cohecho, malversación de caudales públicos, administración desleal. Yo no soy abogado pero yo veía que con eso se podía formular, intentar armar, uniendo todo eso, una interpretación. Que luego el fiscal se la cree o no se la cree. Si se la cree dice denuncio, y vamos a investigar. Yo me fui a la Fiscalía Anticorrupción. Claro, eso a Abel le incómodo muchísimo. Porque le puso con un grupo de gente, qué son un aparato socialista, poderosísimo, sustentado por la UGT, y les puso en muy severas dificultades. Porque al fin y al cabo era como decir; "uno de vosotros, uno de Teatres".. Entonces claro, ¿Abel qué quiere?

De hecho hay un procedimiento abierto, están procesados, la jefa de Sabina, la anterior jefa del PP, la que estuvo en la época del PP, un tío que es auditor, que tiene una empresa de auditorías de cuentas de empresa, auditó el IVACOR. Encontró que todo estaba mal y que había que echar a la plantilla a la calle. Argumento causas económicas de ineficiencia. Y claro, si precisamente tú que eres el auditor, el que nos estás auditando, te estamos restaurando 12 libros de tu propiedad. Porque es el bibliófilo más importante de la ciudad. Tiene una colección que la empezó su tatarabuelo, luego su bisabuelo, su abuelo, luego su padre y ahora él. (Me habla de la base de datos del Ministerio de Bibliotecas de fondo antiguo).

Me gustaría que me ayudases a entender cómo funciona la relación entre lo político y lo cultural en esta ciudad.

La verdad es que siempre ha habido un nexo clarísimo entre política de la Generalitat, en cada momento, y la gestión de los teatros públicos. Hay espacios en que los gestores pueden tener más autonomía y que no llegue el grado de interferencia a ser tan grande. Por ejemplo los museos, porque al fin y al cabo los museos.. El Iván tiene dinero, ha habido épocas en que tenía ocho, nueve, diez millones al año. Compraban obra. Parte de ese dinero estaba destinado al montaje de exposiciones pero otra parte era para comprar y quedárselo como fondos propios. Y dices... ¿ahí no ha habido política? Hombres sí, política hay siempre, en todo. Pero existía la suficiente autonomía para que las personas que llevaban eso, que era gente preparada del mundo del arte, y que conocía a los marchantes... Entonces, el aparato de la Conselleria si en vez de no sé qué, compraban no se cá, pues decían "si ellos dicen que es tan importante... Yo qué sé". Se daba por hecho. Entonces nunca ha habido tanta interferencia en este tipo de sitios; como el IVAM como el MuVIM. O cuando la ha habido ha habido un termómetro muy sensible y ha saltado enseguida. Sin embargo en el teatro el intervencionismo ha sido siempre mucho mayor. Las interferencias han venido – y te las voy a decir por orden de importancia – es decir, por el grado de interferencia, en primer lugar la Conselleria de Cultura, en segundo lugar la Presidencia de la Generalitat; en la época de Camps, en la época de Puig, ahora, en la época del Lerma, no. Ni le gustaba el teatro, ni venía a verlo, ni su aparato intervenía ni nada. Ciscar. Ciprià Ciscar. Pero bueno dependiendo del momento.. Lo primero en importancia es la Conselleria. Que interfieren mucho y se mete donde no le llaman. Luego la presidencia de la Generalitat, luego la diputación, porque la Diputación es la propietaria del inmueble más importante, que es el Teatro Principal. Y también era quien gestionaba la sala Escalante, que era un centro de producción importante. Entonces eso nunca ha estado integrado en la estructura de la Generalitat, pero bueno, generaba una relación inevitable porque para hacer las producciones de la Escalante a veces tenías que esperar a que uno acabará lo de la Escalante para poder coger, hablo de los actores, los directores, los escenógrafos.. Allí salían tres o cuatro producciones al año, con muchas representaciones garantizadas

por ese público que está conectado, qué es un público que lo llevan en autobús. Pero bueno, rentabilidad económica no había pero social sí. Y bueno... en la gestión del inmueble, del Principal, ha habido épocas de inhibición total, de siquiera querer atender la factura de gastos que tiene que pagar, que les corresponden a ellos. Porque allí hay un convenio de cesión del inmueble que está en vigor desde la época del presidente Lerma. El inmueble es muy grande, muy complejo, genera muchos gastos y hay unas cosas que las tiene que asumir Generalitat y otras la Diputación. Ha llegado a acumularse a veces un dineral en deudas.

¿Ahora en qué momento estamos?

En un momento de interferencia total. La Diputación de este gobierno ha querido, más todavía al tener el problema con la Escalante, que se declaró en ruina, pues, como dueños del piso que son, llegaron a instalar a su equipo allí. Dónde estaba mi despacho. ¿Argumento? Que el edificio es de la Diputación. ¿Qué ha querido la Diputación? En esta legislatura ha reclamado incluso su cuota de participación en la programación. Cómo había una tía que llevaba esa parte de la Diputación, que era de teatros, memoria histórica y no sé qué. La única diputada que tenía Izquierda Unida. Que se supone que era correligionaria mía pero que no me hizo ningún caso. Aunque yo trabajé en la campaña por ella y todo lo demás. En la política todo es así. El que te ha ayudado, a ese te lo cargas. Es así, funciona así. Ha querido de repente programar. Ha llegado a Chaqués, que estaba de subdirector, y decirle... "tienes que poner...no se qué.. Alberto San Juan.." Porque Alberto San Juan es de Izquierda Unida. Está afiliado. Y yo le dije a Chaqués, "no nos está demandando la sociedad que hagamos espectáculos riéndonos de Felipe VI, no tiene ningún sentido". Pues nada, Alberto San Juan por su coño. Yo llego y lo primero que tengo que hacer es programar a uno de un partido... Pues empezamos bien. Fíjate si habrá en Madrid cosas para traer. Pues no señor. ¿Producciones? Pues han estado pagando la mitad de las producciones, una al año.

¿Qué grado de autonomía crees que tiene el IVC?

Pues poco, poco. Porque entre la interferencia de unos y de otros... Ahora por ejemplo interferencia de la Moncloa no hay pero... Te lo pongo en cuarto lugar porque ha llegado a haber interferencias de la Moncloa. En situaciones excepcionales. En el año 99 cogieron y dijeron: "vamos a hacer una cosa de Max Aub". Max Aub es un escritor valenciano de origen alemán, Franco alemán, madre francesa y padre alemán.

¿En el 99 ya estaba el PP con Unión Valenciana?

No, eso fue en el ayuntamiento. En la Generalitat en esa legislatura les dieron unos votos que les faltaban para la mayoría absoluta, primera legislatura de Zaplana, pero no entraron en el gobierno. Simplemente les dieron los votos. Pues en el 99 Unión Valenciana dio los votos pero no gobernó. Y lo que hizo muy inteligentemente Zaplana fue coger a uno y decir "tú, vente conmigo". Director general de no sé qué. "Tú vente conmigo". Delegado territorial. Y en la segunda metió a los principales cargos de Unión Valenciana en las listas autonómicas para hacerlos diputados. Diputado de *darle a la clavija y cállate cabrón*. Y destruyó el partido. Y en el 99, en un momento clave, hay una campaña electoral para la que quieren hacer un gran espectáculo que llame la atención. Y los asesores áulicos que tenía en la Moncloa Aznar le dijeron "vamos a cogernos un autor de teatro que tiene una obra que está bien y que está sin estrenar, para la que hacen falta 45- 50 actores y se llama *San Juan*". Es el nombre de un buque que, después de la Segunda Guerra Mundial, hacinados en las bodegas, lleva a supervivientes del Holocausto alemán a Israel. Está apunto de fundarse el Estado de Israel, y los sionistas, el movimiento sionista internacional, que organiza eso, está llevando judíos de todas partes. Pero al llegar allí ese territorio está bajo jurisdicción británica, porque aún es la colonia, o sea, eso fue descolonizado, entregado a los que vivían, a los palestinos, fue entregado a un gobierno que se formó con las primeras oleadas de inmigrantes. Entonces al llegar no les dejan desembarcar. Quieren montarla primero porque es grande, fastuosa. El barco

se reprodujo, pero no en el escenario, si no inundando toda la parte derecha del escenario y la platea. Nos gastamos, en pesetas, 110 millones de pesetas para levantar el telón. Y lo producimos con el Centro Dramático Nacional. "Max Aub en valenciano y lo vamos a hacer en Valencia", decidieron en La Moncloa. Y lo hace el Centro Dramático Nacional y Teatres de la Generalitat. Y pone cada uno la mitad. De hecho, es que no había dinero. Pues es igual. Transferencia desde la Conselleria. El caso es que nosotros, para levantar el telón, nos gastamos 50 y muchos millones de pesetas. Y luego para mantenerlo diariamente una fortuna. Había técnicos desplazados de Madrid, como si aquí no tuviéramos técnicos, también había técnicos valencianos, un reparto extensísimo, unos cuantos actores valencianos, que justificaban de alguna manera la coproducción. Pero bueno, los papeles principales eran todos actores de Madrid. Buenos actores. El texto no estaba mal. En realidad esa historia se había hecho en cine, con otro nombre. Plagiaron a Max Aub. Un novelista que se llama Leon Uris, y que hizo una película que se llamaba Éxodo, y el protagonista es Paul Newman. Bueno, pues eso, fue una orden de la Moncloa. La operación más cara de Teatres de toda la historia es una interferencia de la Moncloa.

Hoy en día.. Vamos a matizarlo, las interferencias han sufrido una variación del eje, es decir, han desplazado el eje, y entonces los que están en la Conselleria se dan cuenta de que ellos no saben nada de teatro. Muy bien. ¿Y entonces que quieren los que están en la Conselleria? Pues, los que están en la Conselleria, son gente de Compromís. La gente de Compromís son intelectuales de pueblo. ¿Qué quiero decir por intelectuales de pueblo? Pues que ellos han leído a Joan Fuster, igual que yo leí a Blasco Ibáñez, ellos leyeron a Fuster enterito. Yo también he leído a Fuster. Abel Guarinós se ha leído todo lo de Fuster. Todo, todo, hasta la última carta. ¿Por qué leen a Joan Fuster? Porque es ahí, en esa construcción del lenguaje que hace donde ellos encuentran el catalán del País Valenciano. Esa es la p*** manera de conseguir que lo que no existía, exista. A partir de ahí, como surgen esa serie de intelectuales de pueblo, muchos acaban siendo maestros y profesores de

instituto, y acaban tomando el sistema educativo... Han pasado 40 años y ahora tenemos lo que tenemos. Una especie de idioma que luego la gente de pueblo no habla. Quiero decir, ese tipo de intelectuales que tienen muy puesta en la cabeza en primer lugar, su pueblo. Su pueblo es muy importante en su identidad. Yo por ejemplo... Nosotros no nos sentimos de aquí. Y este pueblo... (Me habla de Moncada y el CEU).

Me estabas hablando del momento actual de interferencia desde Conselleria.

No saben. Pero sin embargo quieren que todo esto repercuta para que Compromís, en este caso, que era de quién depende la Conselleria saque un rédito de esto. Entonces llegaron a la conclusión de que lo que tenían que hacer era entregar la producción a una serie de compañías históricas que hay en Valencia. ¿Quién son esas compañías? Formalmente nadie. Son una SL que está hecha al mismo tiempo que yo entré en Teatres, en el Centro Dramático. Otros compañeros optaron por un tándem director-productor. Y al formar unas compañías, que tienen ya más de 30 años de duración, y que se han sostenido con producciones o con ayudas a la producción en las subvenciones. ¿Qué ha pasado? Que ha habido una vuelta de tuerca. Les han entregado las producciones. Ahora viene *Albena* y hacen una producción como si fuera una producción propia. No. Es una producción propia. Formalmente no hemos contratado a *Albena*. Hemos contratado a su productor, a su director, a su escenógrafo, a su iluminador, a sus actores habituales. A ver...¿qué consigue con eso la Conselleria? La Conselleria consigue entregarle la administración a los administrados. Y esos son los que deciden con el dinero lo que se hace. Entonces Abel Guarinós y Roberto García lo que quieren es llegar a un pacto día a día ahora con este, ahora con el otro... "espera, espera, que ya te toca". Para que el sector, como lo llaman ellos, tenga acceso a los medios necesarios para hacer producciones dignas. Esas producciones dignas... que están haciendo *produccioncillas*, de dos, tres, cuatro actores máximo. Que no son competitivas. Que no tienen cabeceras de cartel. Que no tienen alguien atractivo, porque el público se reconoce en los actores

famosos. Entonces, tú a lo mejor puede ser una m***** de actriz, pero si tú sales en *La casa de papel*, que la ha visto todo Dios, vas a llenar el teatro. Entonces eso aquí no pasa. Porque no tenemos producción audiovisual. El máximo ejemplo de lo que debería de haber sido el *star system* valenciano es *L' Alquería Blanca*, que el mismo PP la creó, la destruyó, la aborto. Pero tú montas una gira por pueblos con Ferrán Gadea, que además él se ha arrimado a la escuadra de... Es miembro de la Ejecutiva del Partido Socialista, y es un chaval que no tiene ni p*** idea de nada. Él es como su personaje. ¿Es mal tío? Te digo yo que no. No es mal tío. Pero en fin, tú lo pones en una producción y haces una gira por los pueblos... Porque por Valencia ya hace menos gracia... Pero por los pueblos la *gent vol anar*, un autógrafo... Las producciones que se hacen son producciones.... Antes era una coproducción, y tú tenías que poner una pequeña parte. La gran parte la ponía Teatres, que ya estaba desequilibrado. Ahora todo lo pone Teatres, o el Instituto Valenciano de Cultura. Todo. Eso nunca ha sido así porque antes había una serie de directores que no tenían compañía. Que están todos desahuciados.

¿Crees que son medidas compensatorias o miedo al sector?

Esos productores, autores, actores que han entrado en ese juego son gente que les dicen que les han apoyado políticamente pero aquí si se hubieran corrido 30000 votos hubiera salido un gobierno de centro derecha... Y a ver entonces cómo nos reciclábamos. Estos se reciclaron porque en el tiempo del PP tiraban la piedra y escondían la mano. Luego se reunían con ellos. Pero claro el PP desconfiaba de ellos. Porque ellos como han conseguido la confianza de Compromís es por haber seguido haciendo teatro en valenciano. ¿Por qué desde siempre el teatro valenciano sintió como natural y propio que había que hacer un valenciano normalizado, entendible, audible, que no quedará artificioso, ni pretencioso, ni chabacano en la escena? Pues porque lo asumieron así, mira, algo tenían que hacer bien. Entonces en ese sentido Compromís sí que apostó por ellos. Pero apostó por el sector. Pero hay una diferencia entre que tú y yo veamos por el interés general y que

identifiquemos el interés general (esto que te estoy diciendo, y que va a quedar ahí, esto lo vas a poner); que identifiquen el interés general como el interés del sector. El sector son los administrados pero el interés general es el de la sociedad. ¿Y quién interpreta lo que es el interés general y es bueno para la sociedad? Evidentemente al final, en el fondo, los que están legitimados son los que han ganado las elecciones. Y como no hay un modelo normalizado...no lo hay en el ámbito educativo, ¿por qué iba a haberlo en cultura? Y si no lo hay en el ámbito de la cultura, ¿por qué iba a haberlo en el teatro? Ahora hay un *conseller* que ataca la educación concertada e intenta apoyar la pública, antes había unos *consellers* del PP que todo era inflar los convenios de la privada.

¿Crees que ha habido algún momento en la historia del teatro público en Valencia en que sí se halla velado honestamente por el interés general de la sociedad?

Sí, fue un mandato muy corto de un señor que se llama Martín Luciano. Ahora dirige el festival Sagunt a Escena. Es dramaturgo. Ahora este año será el cuarto como director del festival pero él fue director general en la época del PP. Cuando entró este nuevo gobierno... Ves, ahí está mi personaje, que se sale del rol habitual de un técnico. Yo le propuse al subdirector, que era Manuel Chaqués, y el director general, Guarinós, les propuse que contratarán a Martín Luciano de director de Sagunt a Escena. ¿Cómo es posible que haya resultado creíble un director que en su momento nombró el *conseller* Esteban González Pons? Que nunca llegó a ministro pero mira, ahí está, de jefe parlamentario del PP en la Unión Europea. ¿Cómo es posible que sea creíble Martín Luciano para una Conselleria como la de Compromís? Porque cuando le echan se hace público que lo echan porque trae teatro catalán. Y claro, en esos momentos Las Provincias y la Conselleria se tiran las manos a la cabeza. Porque además en la publicidad, para que luego el público no se cabrearan, decía: "la representación será en catalán". Qué has dicho. ¿Pero que tenían que hacer? ¿Poner que la representación será en valenciano? No hombre, no. Si la compañía es catalana. No me vengas con tonterías. Lo echaron por eso. Lo echaron porque él traía compañías de Madrid, compañías

de Barcelona. Él no es un nacionalista pero lo que no es, es idiota. En Barcelona hay compañías comerciales y compañías públicas que tienen cosas que están muy bien. Entonces el programó como creyó que había que programar. Él es profesor de la facultad de filología, del departamento de Filología Anglogermánica. Traductor de inglés, de teatro inglés. Solo traduce teatro. Ha estrenado del orden de 70 o 80 obras de teatro de autores anglosajones, no necesariamente ingleses, digo anglófonos. Porque ha estrenado ahora dramaturgos americanos, ingleses, escoceses, galeses, australianos, neozelandeses, canadienses... De hecho él, cómo es una persona que ha viajado mucho, ha visto mucho teatro. Ellos se han ido a recorrer medio mundo. Ellos estaban viendo una pieza en un teatrillo de cualquier sitio y si les parecía bueno, iba después de la función con su potentísimo inglés, se presentaba, les daba una tarjeta...

(Me enseña algunos ejemplos. Me habla de sus ediciones para la Universidad de Valencia.)

En el período en el que está él, 2004/2005, da tiempo a hacer tres o cuatro producciones de autores como por ejemplo Wesker, que es de un grupo de dramaturgos británico, después de la Segunda Guerra Mundial que se llamaban los "jóvenes airados". De ese grupo eran Harold pinter, Arnold Wester, John Osborne... En fin cuatro o cinco dramaturgos ahí que están bien. Había una obra que se llamaba *Sopa de pollo con cebada* y se produjo esa obra. Pues iba sobre unos de la rama más izquierdista del Partido Laborista, qué es Trotskista... No sé, él tenía las ideas claras. Y él, como es un profesor de la Facultad, tenía y tiene su vida resuelta. Ahora ya... porque claro esto pasó en 2005 que tenía el 50 años y ahora tiene 62... Ya al final de su carrera. En fin, hubo reacciones enseguida.

Y ahora Roberto es una elección personal de Abel. De entre todo lo que se presentó, como podía elegir, lo eligió a él porque pensaba que

podía entenderse mejor con él, y con el sector también fue consensado. Porque claro en realidad él no entra libre. "Este nos tiene que programar a todos y nos tiene que dar producciones". Programar es muy poco. Nos tiene que dar producciones a todos. Bueno, ellos están en este momento en una situación en la que creen que están haciendo algo grande. En mi opinión no están haciendo nada porque son producciones efímeras, carcasas que tiran, explotan y caen ya secas y muertas al suelo. Si la hacen muy grande peor todavía porque no puedes salir. Si haces una cosa para que no pueda girar entonces para qué la haces. Es un puro artificio fallero. Construir una falla y pegarle fuego y se acabó. Luego también porque para que no se metan con ellos es muy importante acallar voces entre los aspirantes a dramaturgos. Claro, de repente hay como unas 50 o 60 personas en Valencia que escriben teatro. Son muchas. No es posible. Están estrenando a uno, a otro, a otro... Por decantación pura en Madrid, que pueden haber 12 teatros públicos y unos 30 o 40 teatros privados, entre comerciales y alternativos, como mucho puede haber obra nueva de un dramaturgo nuevo una o dos al año. Y si hay tres, pues tres. Pero lo normal es que esos no vuelvan a estrenar nunca más. Y ya está. Y que esa persona encuentra su refugio cómo dialoguista, como guionista... Y si consigue comer con eso y tal, pues ya está. De repente aquí gente con muy poca trayectoria, con muy poca obra contrastada, les han dado El Principal para hacer una dramaturgia. Entonces, salen castañas. Pero salen castañas porque ellos están de repente inflando... Y tú dirás; ¿eso qué tiene de malo? Nada, eso no tiene nada de malo. Pero también hay dramaturgos en el resto de España, y no programáis a nadie. Y siguen estando los extranjeros. Entonces para mí un autor norteamericano que tiene una cosa muy bonita, o un autor británico, para mí no tiene nada de malo. Quiero decir, a mí me da exactamente igual que venga un alemán si lo que trae es una cosa que no hemos visto. Pues perfecto. Pero aquí estamos haciendo cosas que no se sabe exactamente qué pasa, porque uno cuando empieza a escribir teatro se ve obligado hacer una recreación de algo que le gusta... Entonces si a ti te gusta el teatro del absurdo sacas una variante del absurdo pero el teatro del absurdo ya lo hemos visto,

está hecho. Y luego está el verdadero... Ellos dicen que tienen un éxito inconmensurable. Mis compañeros de sala dicen que no viene ni dios. Y luego el público está inducido. ¿Tiene eso algo de malo? Entonces ellos te dicen "Vamos a ver un musical, se llama TIC tac. Entradas a 9 € en Atrápalo. Todas las que quieras, a punta pala". Si al final un musical vale lo mismo que la entrada de cine, en mi opinión, como gestor, estamos haciéndole competencia desleal a las salas de ficción cinematográfica. Y estos me regalan por 9 euros una entrada para ver un musical con 18 actores y 17 técnicos, treinta y tantas personas. Más la nómina de la gente de sala, de acomodadoras. Ahí hay 40 y pico sueldos para ver una obra por 9 €. Eso está no ya subvencionado, es antieconómico, no es competitivo y encima no es público que ha ido la taquilla si no que la están trayendo a través de entidades culturales. "Me llevan desde no sé qué pueblo con un autobús que paga la asociación cultural, y pago solo 5 € por la entrada al teatro". Oye perdona, pero sí para ver el Rey León hay que pagar 120 pavos. Entonces, ¿nosotros tenemos que hacer el Rey León? No, nosotros tenemos que hacer lo que sea que no sea excluyente. Tenemos que introducir nueva dramaturgia valenciana. Claro. Claro que tenemos que introducirla pero cuando verdaderamente veamos que hay irrumpido un dramaturgo con un texto... Por ejemplo, en los últimos años irrumpió uno que se llama Víctor Sánchez. A ver, sacó tres o cuatro obras y ya, al ver la tercera, dices: "esto es un dramaturgo". De acuerdo, hacerle una producción a Víctor Sánchez. Estoy de acuerdo. Otra cosa es que fuéramos a sentarnos a hablar con él y como estaba tan subido de tono, no se podía ni hablar con él. Pero es que hay gente que cuando parece que llega a un sitio, se le sube a la cabeza y no sabe gestionar... Ya no la fama. Porque aquí no lo conoce nadie. Pero sí entre la gente del mundillo. Mira, tú, hasta que no llegues a Madrid y vayas al María Guerrero, al Teatro Español y paguen 40 pavos por tu obra...que ya está subvencionada, porque lo paga el Ministerio. Pero el Ministerio de Cultura no te va a dejar entrar a ver una función por 9 pavos, porque además los sueldos que pagan los pagan muy bien. Son muy dignos. Porque si haces eso, eso ya no es teatro subvencionado, es teatro a la checoslovaca. Me refiero a la época en que se

Checoslovaquia ya era un país satélite de la Unión soviética, entiendes. Entonces esto es lo que están haciendo es un teatro del régimen, porque el PP lo que hacía era interferir, molestar, no dejar trabajar. No dejar que las cosas se normalizarán. No dejar que hubiese una continuidad. No dejar que nada tuviese profundidad, ni perspectiva. Y desde luego, no tenían un proyecto propio. Porque el proyecto propio del PP al final siempre fue construir. Porque en la construcción nos llevamos las comisiones y entonces, si no quieres construir, a mí no me vengas con tonterías. No me expliques ni lo que quieres hacer, que no me interesa.

Por lo que comentabas de Víctor Sánchez respecto de la fama y el reconocimiento; ¿crees que existe el prestigio, el capital simbólico entre gestores culturales?

No. No. no. no. En todo caso prestigio, más o menos reconocido, de entrada al gestor público no. Todo ese sector nos ve como "fíjate, todos los meses ganan un sueldo." Los que estamos trabajando claro que cobramos todos los meses. ¿O es que tengo que dedicar mi vida laboral entera a una causa en la que ahora me pagan, ahora no me pagan? No perdona para eso ya abandoné la carrera de actor. Eso es una decisión que ya tomé a los 26. Pero sí tienen algún prestigio, o mejor dicho algún mérito, algunos gestores de esas compañías... no hay que desechar nunca nada de manera categórica. Porque estas compañías han tenido la capacidad de resistir, de gestionar tiempos muy malos en los que las subvenciones eran muy pequeñas. En las que ha costado mucho, a veces, acertar. Y entonces les ha salido alguna gira un poco más grande, han ganado algo más de dinero. Y cuando han intentado explotar la fórmula, ya no había. Para mí el gestor cultural más eficaz es el l'Om Imprebis, Santiago Sánchez. Porque gestiona una compañía que gira por todo el país, que no dependía de las subvenciones de aquí, que lograba llegar al teatro más importante que tenían en Segovia, Toledo, aquí y allá, a Gijón, y a Madrid. Entonces, una compañía de mediano calibre, digo de gente, 12 o 14, girando por todo el país con un productor solo. Un tío de Picassent que al final vivía en Madrid. Que hace una cosa sobre el Quijote, y la gira. Qué hace una

cosa sobre Galileo, y la gira y la mueve. La calidad estándar de sus actores es buena, la calidad de dirección también. Y el diseño de producto magnífico. entonces, eso es un gestor loable. Digno de respeto. Yo no lo hubiera sabido hacer. Y no ha tenido que hacer *política de pastilleo*, ni centrarse en ese modelo endogámico y local, que es el problema máximo que tiene el teatro valenciano. La endogamia localista. Ese es el problema más duro. Claro, cuanto más valencianista, mas endogámico y localista te vas a volver. Sánchez no es nacionalista. Casi toda su producción es en castellano, él sabe que haciéndolo en castellano tiene un mercado nacional importante. ¿Queremos hacer solo teatro en valenciano? Entonces haremos un teatro que solamente se puede girar en la comunidad valenciana, siempre que hagas un pequeño formato que sea estándar que permita actuar en las casas de cultura. Es decir, que vas a hacer (con perdón) una *produccioncita*. Pero la gente hoy en día ve producciones de Netflix y ve que las cosas están muy bien hechas, hechas con muchos medios. Y en Madrid cualquier obra de teatro tiene una dignidad desde el punto de vista de los medios en el que aunque sean cosas sencillas la factura es impecable. Aquí esta factura no está. Se resiente mucho luego, no ha habido conexión con la televisión valenciana, como ha debido de haberla. Y cuando ya parecía que había una pequeña conexión, en este momento, se han gastado todo lo habido por hacer idioteces. Porque si sumamos todas las facturas de lo que costó aquel programa de cotilleos que se llamaba *Tómbola*, que luego se vendía a todas las televisiones autonómicas... Un programa de producción propia en que se pagaba a todo el mundo a caché. Y todos los que luego configuraron *Sálvame*, todos salen de ahí. Entonces, este fenómeno sale de aquí, de la Comunidad Valenciana.

Eso, si tú eres un gestor como Dios manda, hablas con el que lleve el teatro y dices: "vamos a interrelacionar aquí una serie de televisión que vamos a hacer, que luego va a retroalimentar, y nos vamos a poner de acuerdo en que nosotros vamos a hacer los rodajes de las 5 de la mañana hasta las 5 de la tarde que los devolvamos a los teatros." Que se jodan los actores. la vida de actores una vida de perros. Porque es lo que les va, les va esa caña. (Me

cuentas lo de la producción en la Compañía de Teatro Nacional) Allí había un aparato de producción que ríete tú de lo nuestro. El Ayuntamiento de Madrid tiene una unidad de producción allí en el teatro de la Plaza Santa Ana, que es más grande que todo Teatros. Si aquí hay un equipo de 14 o 15 personas ya desgastado, reventado, maltratado, que son los que tú has conocido. El Español tiene más. Puede haber un equipo de 35 personas para la promoción, la producción, que esté todo bien atendido. Y es del ayuntamiento. Y los rodajes no se ponen a las 21h. Porque allí no están para joderse.

¿Cuál crees que debería ser el objetivo sociopolítico de un gestor cultural público?

Yo creo que lo que tiene que intentar, el objetivo principal, ha de ser elevar el nivel cultural del país. Eso es lo que tiene que guiarle. En ese sentido, si alguien lee esa traducción de Martínez Luciano de ese texto en inglés sobre la vida de una familia rusa en una época en la que está en decadencia. Ahí no ha estallado la revolución todavía pero se ve la decadencia de la Rusia zarista. En la que se ve las clases sociales, lo aislada que está Rusia, y que luego las élites se quieren reconocer en París... se ven muchas cosas. Es un texto muy largo, muy profundo, en el que Stoppard empleó años de preparación. Si tú a alguien le haces ver eso, aprende muchas cosas. Al final, no podemos funcionar con unos ciudadanos que no sepan que hubo una Rusia zarista y una Rusia soviética, y una Rusia que luego degenera en el comunismo y que finalmente acaba por implosionar. Pues sí, podemos no saber nada... Entonces, elevar la cultura del país. Si no sirve para eso, no sirve para nada. No pegues bufidos extemporáneos de no sé qué cosa y ahuyentes a la gente de las salas. Esto no significa que haya que ir en aras de la comercialidad, sino simplemente que lo que pienses, que aunque tú quieras construir un sector, yo también quiero construir un sector. Eso estaba entre los objetivos cuando yo empecé y siempre he querido llevarme bien con la gente y entender la posición de los que querían tener compañía propia.

A ver, yo todas estas producciones que ha hecho García, yo no he ido a ver ninguna. Entonces yo no las valoro. Pero yo sí que veo, a la vista del proyecto, del título de lo que están haciendo, del resultado y tal, sí que veo lo que me dicen mis compañeros. Aquí cuando mandaba Sirera... Sirera era un gestor que tenía virtudes, el abrió este teatro al exterior. Dejó de ser esto una puta provincia... Claro, mi ilusión hubiera sido que a lo largo de los 40 años que yo me he dedicado al teatro que efectivamente hubiera un sector. Yo estoy muy de acuerdo en que se haga obra en valenciano. La haces, la giras y a ver si luego te la compran los campeones de Barcelona. Que es lo que quiero ver, que luego no ocurre tampoco.

¿Crees que hay a nivel nacional algún modelo en que se evidencia que el objetivo sea educar, aumentar el nivel cultural de la sociedad?

No, porque donde está funcionando mejor es en las nacionalidades históricas; en Galicia, donde por ejemplo está muy ligada la producción televisiva con el teatro. Ahí hay una retroalimentación en los repartos. No funciona mal. Con los vascos pasa lo mismo y la TV3. La única pega que le veo a todas es que subyace un nacionalismo excluyente detrás. De vez en cuando pueden aceptar que algún actor valenciano, alcoyano, se afinque en Barcelona. Porque si voy yo con mi español de España es mejor que me vaya a París y aprenda francés. Quiero decir, el problema del nacionalismo es que es excluyente. Entonces el único crisol del teatro español es Madrid. Allí acude gente de todo el país y allí no existe el debate de la lengua ni el de la identidad.

Sí, claro que hay una utilización política de la cultura pero al menos no es el conflicto de la identidad. Ese problema no está. Y utilización política siempre hay en la medida en que se ha estado utilizando fondos públicos. Pero yo creo que hay más libertad. Por ejemplo un tío como José Luis Gómez ha producido lo que le ha dado la gana. Y no le han interferido. Y al final en la dirección artística tiene que haber un componente subjetivo.

En el teatro hay clientelismo, una endogamia, una manera de haber pervertido y entregado a la Administración a los administrados. Esa idea quiero que la tengas clara, que la analicen es bien y a ver si llegas a la conclusión de que es nocivo. Si le entregamos la administración a los administrados ya no hay barreras de control. Ya no hay intermediarios con el público. Y el intermediario con el público tengo que ser yo. Porque si el dinero público no estoy yo por el medio tú al final puedes acabar poniendo un Rolls Royce en el escenario para llevártelo al acabar la producción. Yo no te voy a dejar.

¿Crees que hay algo que nos identifique como gestores? ¿Algo en la manera en que nosotros nos simbolizamos a nosotros mismos?

Está muy en estado embrionario en España aunque la gente crea que no, está todo muy por definir los roles. Si eres gestor es mejor que no estés metida en la política. Y si eres político, no debes interferir en la gestión. No me llames y me digas: "podemos hacer esta banda sonora con este músico"... Déjame a mí, que yo me tengo que aclarar con el director. Porque la armonía de una producción báscula sobre la premisa de que haya una elección de artistas y creativos sobre la base de propuestas que le hagas tú o te haga a ti el director elegido. Lo único que ha de armonizar la cuestión económica si él quiere no sé quién, y no sé quién pide el 40% de lo que tenemos en presupuesto para poderle pagar pues tiene que dar otro nombre. Pero que no llame la Conselleria para decir no sé qué... la Conselleria ya tiene bastante problema con educación. Ahora la van a separar. Y si la separan no mejorarán las cosas. Porque entonces será un aparato todavía más presionado, en la medida en que ya no está educación de por medio, y entonces la persona que pongan de *consellera*, que será una mujer, estará todo mediatizado en una capillita... No hagas producciones con los amigos, no excluyas a nadie. Este que te he dicho yo como ejemplo, Santiago Sánchez (creo que se refiere a Víctor Sánchez) no es amigo mío. Entonces yo le he visto cada vez que ha pasado por Valencia, y ya está. No hay que buscar connivencias. Y los gestores han de mantener una prudente equidistancia con los equipos artísticos. Porque llega un momento en que tú...

Si pudieras cambiar una cosa de la profesión, ¿cuál sería?

La interinidad. Porque eso hace que la gente no tenga seguridad. ¿Por qué yo he durado 32 años en esa casa? Porque gané una plaza por oposición, porque siempre he sido liberado sindical de Comisiones Obreras, luego me reñí con ellos en el despido colectivo de 2014 y ahora estoy en un sindicato anarquista, que es la CNT. Vuelvo a ser delegado sindical por los trabajadores, el que elige el propio sindicato para representar a la empresa y a los afiliados. Entonces a ver, trabajador fijo, delegado sindical, discapacitado... si me despide es nulo. No es que es improcedente y te pagan y te vas. Es nulo. Entonces a ver, yo he tenido que construir una atalaya para no ser destruido porque incluso en la situación en que llega alguien y te dice: "tú, a la grada" como ha hecho este, que se ha pensado que esto era *el valencia*. Y ni siquiera así me ha destruido. Otra cosa es que yo al final diga: "tengo 59, si aguanto 4 años más hago 63" y puedo pillar una baja, no volverá hasta los 65, y ya desaparecer". Me chupo una legislatura más con estos idiotas, como así me van a dar prácticamente todo lo que me correspondería... me voy ya, lo dejo estar, y son 4 años más que, al fin y al cabo, no aspiro a ser un pensionista de larga duración. Es muy triste trabajar toda la vida para jubilarte y morirte. Eso es una putada. En 6 años mi estado de salud puede ser ya muy malo. Entonces a lo mejor vale la pena perder un poco de dinero ahora, marcharse, decir: "ya que no queréis que ponga mis conocimientos a vuestro servicio, haré otra cosa". Ya estoy cansado de luchar. Y ahora tengo que luchar contra gente como Abel, que cuando me lo trajeron era un chiquillo. Y que le he dado 20000 lecciones. Cuando le atacaron a él, que Inmaculada Gil Lázaro destruyó el circuito, el único que abrió la boca, que escribió en el periódico y le monto un cisco, le atacó en reuniones en público, la escandalizó y le armó el *pifostio* fui yo. No. ¿Ahora tengo que pelear yo contra Abel? Abel, como no se hace con nada, acabará planteando otro ERE. Acabará planteando otro despido colectivo. Yo creo que Abel planteará un despido colectivo y echará a la mitad de la plantilla. Y lo hará todo con empresas. Con la base de que no hay dinero primero los reducirán. Si tú

entras en una cosa que se llama insuficiencia presupuestaria hay causa para hacer un ere, y luego lo inflas. Provoca un parón, mete un corte presupuestario, hace un ERE y tira a la plantilla y luego al siguiente año lo inflas, licitan y los sacan todo por empresas. O meten a los de Compromís. Que es la perversión, al final. Es mentira, al final meterán a unos cuantos que están ahí esperando a su momento. Ahora mismo, Abel cree que lo mío es una baja castigo. Como me han tirado a la papelera me cojo la baja y me voy. No lo es. Yo tengo cirrosis. Y no por beber alcohol, que soy abstemio. Sino por las medicaciones que me han dado porque tengo la enfermedad de Crohn. Y si ahora me falla el hígado, pues ya está. Además todo esto que me ha hecho él me ha provocado una depresión. No es una baja castigo. Pero ¿yo ahora tengo que volver cuando la depresión no ha mejorado si no que se ha acrecentado?. A volver a pelear con ellos.... Yo no tengo ganas de pelearme con estos. Estos están equivocados en varias de las bases. Una es la cuestión de la lengua. La cultura Valenciana es bilingüe. Somos un país bilingüe. Híbrido. Desde Jaume primer. Que trajo catalanes y aragoneses. Aquí hay mucha gente que habla castellano, y la castellanización fue muy dura. "Entonces, hay que hacer discriminación positiva y hacerlo todo en valenciano". Pues muy bien, entonces la gente va a ir a ver una producción en valenciano, de un autor novel, que no controla los tiempos, que no existe *star system* local... El conflicto identitario lo tergiversa todo.

7. Entrevista gestora de titularidad pública.

Entrevista 4: gestora cultural de titularidad pública.

Edad: 45

Formación: Bellas Artes y Máster de Gestión Cultural (2018).

¿Qué consideración te merece el estado actual de la profesión?

Realmente antes de hacer el Máster y no analizar las cosas, pensaba que en general la gente hacía lo que tenía que hacer. Yo me cojo un panfleto y hago lo que tengo que hacer para tener buena prensa. Pero después del máster que analizado cómo se gestionan algunos teatros y me he dado cuenta de que la gente es más verdadera de lo que pensaba. Para mi sorpresa. Yo pensaba que la gente pensaba "voy a programar no sé cuánto teatro en valenciano, para venderme mejor". Y haciendo el máster y analizando digo *ostra* la gente no... Sí, tiene que marcar unas pautas porque si no no tiene subvenciones o no tiene no sé qué, o por temas políticos pero es más verdadera, es decir, lo hace mejor de lo que pensaba. O para mí lo hace mejor de lo que creía. Les he tenido que analizar para darme cuenta. Siempre pienso que en Madrid se hace mejor y que en Barcelona mucho mejor pero aquí, después de realizar el máster me he dado cuenta de que tenía un prejuicio. Me he dado cuenta de que valoramos a la gente muy a la ligera. Sin saber lo que hacen. Y me ha sorprendido gratamente. Porque luego por ejemplo Olympia creo que lo hacen bien, tienen su público, son unos profesionales y saben a quien venden. Creo que tienen una gestión perfecta. Eso lo tenía claro pero así lo que es más político pensaba... (Se queda en el aire).

¿Entonces tienes más prejuicio con lo público con lo privado?

En general lo privado sabe que público tiene, sabe a quien vende y sabe que tiene que ganar dinero. Es una realidad. Sería una bobada tirar piedras contra tu tejado. Lo que pasa es que también es cierto que para recibir subvenciones tienen que cubrir un expediente. Tener no sé cuánto de producción propia, producción Valenciana, cosas así, pero en general suelen ser más genuinos, más reales, porque saben lo que quieren. Aquí es un poco para que no me critiquen, que todo el mundo esté contento, y así no puedes gestionar nada. Creo que hoy en día, aquí ves la programación y está bastante representado todo. Teatro en valenciano, teatro en castellano, teatro para jóvenes. Creo que hoy en día, si analizas las cosas, la gente lo está haciendo bastante bien. La gente lo está haciendo bien. Los gestores lo están haciendo bien.

¿Crees que hay algo que nos identifique como gestores?

Para mí lo que tendría que tener un gestor... Ser muy dinámico, hoy es blanco, hoy es blanco, hoy es negro, hoy es negro. No tener unas formas de trabajo establecidas porque cada director es diferente. Tengo que adecuarme e intentar decir siempre que sí. Está claro que tú tienes un presupuesto y lo conoces, pero dentro de que sea posible, siempre que sí. Siempre sí a todo. Hay gente que no piensa eso, pero yo creo que un gestor dentro de las posibilidades económicas... está claro que si no tengo dinero no puedo decir a todo que sí, pero dentro de las posibilidades... que yo creo que el que pide sabe las posibilidades, siempre sí. Otro eslogan. Siempre sí. Son bobadas, pero creo que tiene que ser gente afable, no discutidora. Las formas de gestionar algo si tú estás todo el rato viendo problemas... Un solucionador, simpático, y siempre sí. Eso es un gestor para mí.

Si hubieras de contratar un gestor, ¿qué valorarías?

Creo que la actitud, sobre todas las cosas la actitud. A mí que hayas estudiado o no... no hace que seas un buen gestor. Creo que puede ayudar a tener visión de cosas pero creo que es más de actitud, saber solucionar. Creo que eso se ve con un primer vistazo. Está claro que puedes ser un loco y que no seas capaz de llevar un presupuesto pero dentro de la normalidad de una persona que dos más dos son 4. Pues eso... dinámico, activo y creo que eso se ve en una entrevista.

¿Diferencia entre hombres y mujeres a la hora de gestionar?

Sí creo que sí y no sé quién es mejor. Te podría decir algo que es muy feo y no puedo decirlo. Creo que las mujeres somos muy organizadas en general, y muy metódicas. Y luego los hombres tienen en un momento dado esa chispa de lucidez, que luego en el trabajo diario... Creo que si trabajara en un equipo lo llenaría de varias mujeres y algún hombre porque tienen una lucidez de vez

en cuando que no sé explicar. La mujer es más metódica y resolutiva pero el hombre con un problema gordo igual es capaz de dar un giro a todo, tirarlo todo por la ventana y salir de ahí. Cosa que a una mujer le costaría mucho, deshacernos de todo lo hecho y volver a empezar. Creo que somos muy diferentes a la hora de trabajar. Creo que en cada momento cada uno tiene unas cualidades. El mejor equipo es que haya de todo y el que lo dirija que sepa que utilizar en cada momento. Trabajar en equipo debe de ser muy bueno, dicen.

¿Crees que hay diferencia entre gestores públicos y privados?

Muchísima. Muchísima. ¿Hablamos digamos de mi jefe o de nosotros? De todos, vale. Voy a diferenciar entre los que marcan el estilo artístico, en mi caso mis jefes, y luego entre los que trabajamos. Entre los que marcan la línea artística de un teatro hay diferencia claro que hay diferencia. En un teatro público digamos que están marcados por una línea política, por muchas cosas determinantes para ellos, aunque les elijan por concurso me imagino que si no piensan similar al que los eligen... y en el tema privado se deben al público. Aquí se deben a la política, que en el fondo todos quieren llenar los teatros pero un teatro público además de llenar el teatro tienes que educar. En el público tienes que educar y en lo privado tienes que entretener. Digámoslo así. Y luego los gestores al uso como yo cambia mucho. Probablemente si trabajara en una empresa privada no tendría horarios, no tendría vida. Estaría en cada proyecto matándome por ese proyecto. Yo cuando curraba en cine no podía permitirme... aquí tampoco me puedo permitir un fallo pero digamos que un fallo en cine es no volver a trabajar jamás en la vida. Aquí no me lo permito tampoco, creo que nadie se lo permite, pero son dos formas de trabajar muy diferentes. Allí tienes que estar al 200% y aquí al 100%. Digamos que lo privado tienes que estar al 200% y en la pública tienes que estar al 100%. No tiene nada que ver. Yo creo que como persona trabajas igual pero no tiene nada que ver las exigencias de la pública con las exigencias de la privada. Aquí tenemos jefes... (pausa) Vamos a ponernos si yo fuera funcionaria de la pública. En la pública tu jefe es alguien qué pasará, y en la

privada tu jefe es quien te llamará para el siguiente proyecto, entonces, cambia mucho la forma de trabajar aunque tú seas coherente y sepas que tu trabajo lo tienes que hacer bien. Yo a los 45 años pienso de una forma que igual a los 60...bah... ya no lo sé. Pero sí, claro que es muy diferente el gestor público del privado.

¿Crees que hay una mayoría de gestores de una misma religiosidad, espiritualidad?

Sí, la mayoría sí. En general son del estilo de un estilo de vida similar. Tienen un espíritu similar. Qué ojo, hay quién no. Seguramente la mayoría de gestoras culturales son de izquierdas y luego por supuesto que hay gente de derechas y muy de derechas, y muy de derechas. Pero en general yo creo que sí. Son espíritus más libres, que no piensan en tener una carrera entrar en un despacho de abogados y no salir de ahí en toda su vida, crear una familia. Es gente más abierta, más dinámica, aunque por supuesto que hay gente de todo.

Y, ¿podrías decirme por qué?

Por el tipo de trabajo. La gestión cultural, en general, tienes que trabajar en momentos de tu vida muchas horas. Yo por ejemplo que antes trabajaba en cine. En el cine es muy difícil tener una familia si te tienes que ir a Madrid dos o tres meses, es muy complicado tener una familia, si la puedes tener. Pero luego tu pareja tendrá que tener una vida normal, o ganar muchísimo dinero y poder pagar a alguien, que no es el caso. Se gana, pero no millonadas. Creo que en general son personas que no piensan en la seguridad. Ahí tenemos la gestión privada y la gestión pública. El gestor público tiene una seguridad, seguramente ahí tendríamos el caso de unas personas que están nadando entre dos aguas, en "quiero ser esto pero también busco la seguridad". Podría ser eso.

¿Qué relación crees que tienen los gestores con las artes a nivel personal?

Espero que mucha. Espero que mucha. Yo alucino con personas que trabajan en este ámbito y no van al cine, no van a ver exposiciones, no les interesa para nada. Su vida después del trabajo es una vida de persona gris. ¿Qué vas a aportar tú a la gestión cultural si tu vida es gris? Cuando un director te pida algo es que no vas a poder tener visión estética de nada. Te faltará mucho bagaje para hacer tu trabajo bien. En la gestión cultural tienes que estar en el mundo real, consumir cultura, mucha cultura.

¿Qué crees que se da más a menudo; el caso del gestor cultural que consume cultura o el del hombre gris? ¿Cuál es la excepción?

El hombre gris, sí (es la excepción). Más que nada por el ambiente en que te mueves. Si no, después no tendrás nada que hablar con tus compañeros. Y pienso que luego no podrás aportar nada. La gestión cultural es creativa. Tiene que ser creativa. Si a ti el director te pide el material y no tienes un mínimo bagaje cultural, ¿cómo sabrás cuál es el material que mejor se adecúa a las necesidades del montaje? Tienes que tener cultura general, un poco de bagaje en todas las artes, un poco para entender lo que te pide el director para poder medir las reacciones del público ante una acción u otra, tienes que estar en el mundo.

¿Cuál crees que debería ser objetivo de los gestores tanto públicos como privados?

Creo que varía por la forma de trabajar pero a nivel personal creo que no varía. Creo. ¿Nos ponemos en el que manda o en el que acata? Yo llevo la producción ejecutiva de algo, pero es algo que me asignan. En los altos cargos el objetivo yo creo que es – en el caso de la privada – entretener, llenar las salas, llegar al máximo público posible, repercusión en todos los medios posibles, que quede poso para la posteridad y esas cosas. Y en la pública se tiene que educar, tiene que tener una función educativa, una función cultural o debería tenerla. Yo creo que en este momento aquí se está yendo por buen camino. También llegar al máximo público pero, si en un momento dado tienen

que sopesar entre hacer una apuesta arriesgada a pesar de que no venga mucho público, o una producción cuyo objetivo simplemente sea llenar la sala, creo que en un momento dado es preferible que no se llene pero haber podido programar... que se haya podido ver en tu ciudad propuestas arriesgadas. En un momento dado aunque sea para los cuatro *culturetas* de turno, es necesario programar o producir cosas arriesgadas y que dentro de unos años alguien diga "joder, lo que se hacía en Valencia en esta época". A veces hacen cosas en Madrid o en Barcelona incluso que llegan a ciudades más pequeñas que está, y pienso... ¿y esto por qué no llega aquí? Aparte de que creo que en los últimos tiempos ha habido mucho movimiento, los festivales han dado mucho juego: *10 sentidos* por ejemplo. Y es capital privado. No sé como lo harán pero imagino que convenciendo al otro, al artista, pagando lo que se pueda pagar.

¿Crees que es una profesión competitiva?

Creo que no. Y creo que no es bueno. Que no es bueno que no lo sea. Yo por ejemplo no soy nada competitiva. Ay, no lo sé. Pienso que en general no es competitiva. Que se crítica al otro, no sé cómo explicar esto... Creo que en otras profesiones la gente tiene unos referentes. "Me gustaría llegar a este tal". Aquí no. Aquí parece que la misma profesión te va llevando. Al menos en mi caso. Es muy difícil marcarte tú una meta y decir yo quiero estar ahí. Habrá quien lo haga. Pero creo que en general, tal vez por nuestra forma de ser, nos vamos dejando llevar y acabas, o no acabas. Al ser dinámicos, al no asentarnos, creo que va fluyendo el trabajo, dónde trabajas, con quién trabajas y no son metas que tú te marques. Que sí habrá gente que se marque metas y sea competitiva. Pero considero que en general no. Pero creo que sería bueno que sí, porque tener metas te hace ir mejorándote a ti mismo. Que yo no las tengo. A veces lo pienso... "debería tener metas, ser más ambiciosa". Creo que no somos ambiciosos. Nos gusta trabajar en lo que trabajamos actualmente y entonces creemos que todo son experiencias. A mí que me digan que tengo que trabajar con un director o con otro... siempre

pienso que los mayores me van a enseñar cómo se trabaja de verdad y los jóvenes me van a enseñar cosas nuevas que yo desconozco.

¿De qué crees que depende tener o no prestigio o reconocimiento en esta profesión?

¿Consideramos que prestigio es que la gente sepa que trabajas bien? Creo que depende de que hagas bien tu trabajo, así como hay otras profesiones... Yo creo que no es suerte. En general si haces bien tu trabajo, tienes un prestigio o no lo tienes. Y creo que aquí se nota mucho. En la gestión cultural se nota mucho si haces bien tu trabajo porque cualquier bobada puede ser un caos. Cualquier cosa que no hayas previsto, puede ser un caos. Y es un equipo el que trabaja contigo y queda ya anunciado que eres caótico. Creo que el prestigio te lo ganas. Y creo que es real. En esta profesión se nota mucho; si no sabes gestionar enseguida queda evidenciado. En histerias, nervios, falta de soluciones.

¿Crees que tener prestigio repercute en tu trayectoria?

Sí, creo que sí. Aquí no lo sé porque a mí no me contratan porque lo haga bien o mal, yo estoy aquí y ya estoy aquí. Pero por ejemplo en mi vida anterior, en cine, si fallas una vez te seguía toda la vida. Entonces que tú soluciones bien tu trabajo conlleva que la gente quiera trabajar contigo. Creo que sí. Creo que es definitivo, trabajar bien es definitivo para tu trayectoria.

¿Quién dirías que otorga el prestigio? ¿Viene de los compañeros de profesión, del público...?

No, el público no sabe ni a lo que nos dedicamos. Mi madre no sabe a lo que me dedico. El público no sabe que existe el gestor cultural para que exista lo que están viendo. Sea cine, teatro, danza, el público no sabe nada. Son sobretodo tus compañeros, tus jefes. El público no sabe que existe el gestor cultural, es más, aunque se lo expliques piensa que es nada. Que piensas...

"*hostia*, el gestor cultural es el que ha hecho que esto sea posible". Pues eso, el que gestiona todo para que algo, cualquier acción cultural, exista. El público no tiene ni idea.

¿Y crees que sería bueno que lo supieran?

Desde mi punto de vista no es importante. Creo que si el trabajo está bien hecho no se nota. Entonces creo que seguir así está bien. Quiere decir que estamos haciendo bien el trabajo. Yo cuando no se dice nada respecto de la producción pienso que va bien. Si no ha llamado la atención es que estoy gestionando bien.

¿Hay premios de gestión cultural en valencia?

Yo creo que no. No lo sé. Deberían dar alguno (risas). Pero pienso que sería muy difícil de valorar y, acabaría siendo una cosa entre amigos. Porque claro, si tienes más dinero, más medios, va a parecer que la gestión está mejor hecha. No, la gestión puede estar igualmente bien hecha en una cosa pequeña, con pocos medios, y con poco presupuesto, que en algo más grande. Está claro que cuanto más gente participa más difícil unificar a todos los equipos, pero en general, puede ser buena en todas partes.

¿Qué aspectos de la profesión cambiarías o mejorarías?

Pues es triste, porque yo soy súper feliz. Pienso que en lo privado se debería, por lo que sé, valorar más económicamente. Pienso que se trabaja mucho, y no está bien pagado. Hay excepciones. El cine está bien pagado. Según el ámbito al que decidas dedicarte. Pero creo que en general la gente que trabaja en compañías privadas trabaja muchísimo para luego no tener la remuneración que se merecen. Que luego, probablemente, no por ello sean menos felices. Porque esto es vocacional. Pero es inevitable sentirte más valorado cuando la remuneración de tu trabajo es la que debería de ser. Es triste que el valor lo midamos por lo económico pero es una realidad. Porque luego la vida nos cuesta dinero. Creo que debería estar mejor pagado pero, el resto, cada

uno hace su propia gestión. En el momento tú tienes un presupuesto y una acción, ya depende un poco de ti la manera en que manejes eso. Creo que la mejor forma de valorar es dando tiempo y dinero. Intentar que las cosas se hicieran con más tiempo para poder hacerlas mejor, descansar mejor, asentarlas todo mejor. Hablo de lo privado. En lo público no tenemos grandes sueldos pero nos da para llevar una vida normal. Entonces creo que pagarnos más no es necesario.

¿Algo más que añadir?

Que deberíamos ser todos muy felices porque es un trabajo que te mantiene vivo, te mantiene la cabeza en funcionamiento, y es un trabajo que... no puede haber otro mejor. A mí esa gente que se dedica esto y no lo vive así, pienso "¿qué vas a aportar tú? Si no tienes nada en la cabeza que aportar". Creo que de verdad es un *lujazo*. Y mira que aquí salimos de una producción y entramos en otra, que no te da tiempo a considerar nada tuyo, puesto que siempre estás pensando en la siguiente. Pero de verdad que creo que es un *lujazo* de trabajo. Un trabajo continuo en el que cada día puedes tener nuevas sensaciones, nuevos conocimientos, es muy de valorar. Es muy difícil. Creo que es un trabajo de *puta madre*.

8. Entrevista gestor de titularidad múltiple.

Entrevista 5 : gestor cultural de titularitat múltiple.

Edat: 67

Formació: Magisteri.

Podries contar-me un poc la teua trajectòria?

Jo vinc de fer teatre al meu poble, de ser activista cultural, de programar teatre, música, etc. Una activista en temps del franquisme quan estàvem tots en la lluita antifranquista. En el seminari als 12 anys vaig fer una bruixa de Macbeth, però professionalment va a ser a partir dels vint i pico que vaig començar a distribuir teatres. Soc mestre; jo vaig fer magisteri i compaginava les dos coses fins que va arribar un moment que vaig haver de decidir-me i vaig decidir dedicar-me al teatre. He muntat vàries empreses meues de distribució que sempre han durat cicles de cinc, sis anys, set, deu anys com a molt, una vegada o dos m'ha passat, encara que siga lo mateix però donant-li un altre enfocament. He fet distribució molts anys, he fet producció, he tingut la meua productora pròpia i vàries distribuïdores. Fins que va arribar un moment que me van cridar de Conselleria i em van proposar, Rodolf Sirera, que era aleshores el cap del departament de música, teatre i cine, em va proposar anar allà. Jo vaig dissenyar el circuit teatral valencià, parlem de l'any 87, 88. Jo vaig entrar a Conselleria a l'any 87 i la meua missió era dissenyar el circuit. Hi havien 10 o 12 saletes que programaven i aleshores jo vaig dissenyar el format del circuit, assembleari, d'anar per pobles... D'ahí va nàixer la figura del programador perquè jo obligava als pobles, per estar al circuit, a que prengueren una decisió de plenari per a que el compromís de l'ajuntament fora ferm. Aleshores era obligat tindre una persona programant que no fora un polític. Per tant t'obligava a contractar una persona i d'ahí naix la figura del programador, del gestor cultural, que fins aleshores no existia. I en el mateix any, el 88, jo m'invente el Dansa València i el dirigeix els primers cinc anys fins que me'n vaig d'allí. Me'n vaig. I també en el 90 es crea la mostra de teatre d'Alcoi. Eixes tres coses són les que jo he impulsat. Ahí ja me'n vaig i torne a tindre jo distribuïdores i productores fins que ja no vull ser empresari i Leo em proposa anar a donar classes allí. I a partir d'ahí tu ja ho saps.

Te'n eixires de l'administració per qüestions polítiques?

A vore, en principi, la primera vegada que me'n vaig anar de la Conselleria, no van ser qüestions polítiques. Va ser un canvi de caps, de directora general i de tal... que volien protagonisme i aleshores ells consideraven que jo en tenia

massa. Jo era un simple tècnic. No tenia cap càrrec. Jo dirigia Dansa Valencia i jo no era... no vaig ser mai nomenat director de Dansa Valencia, jo simplement ho feia. Aleshores anaven a fer una roda de premsa i em preguntaven "què es lo que hi ha que dir?" i m'enviaven a Elx a fer una entrevista de no sé que. Tonteries de protagonisme. Aleshores...bah, me'n vaig anar. Em van muntar una història... i aleshores me'n vaig anar al Principal a ser cap d'escenaris i, en un moment de transició, de unir les dos plantilles de la antiga diputació i la nova que entrava, que es creava el Centre Dramàtic i hi havia que fer ahí un treball molt... de unir les dos plantilles, molt de relacions personals i tal... i em vaig dedicar a això. Vaig estar un any i pico... i me'n vaig anar a tornar a treballar. I després vaig tornar allí com adjunt a la Direcció General quan van nomenar a Luciano Director General, que érem socis en aquell moment ell i jo en la productora. I els dos ho vam deixar i ell va dir: "Jo me'n vaig a la direcció general però tu te'n vens amb mi". Ell era el càrrec polític, diguem-ne, i me'n vaig anar allí. Allí vam estar un any i pico i ahí sí, que per motius polítics, ens van tirar quan va haver un canvi de conseller. Nosaltres vam entrar allí per consens, perquè era el Director de Teatres Joaquin Inojosa i duraven no res. Aleshores era Conseller de Cultura Gonzalez Pons i va parlar amb la professió i va demanar un nom de consens. I va ser Luciano. Ell primer va passar a ser part del meu equip en la productora i després ell, que es més polític, més tal... més façana, professor universitari i tot això, me va fer passar a formar part del seu equip. I en un any i pico va canviar el Conseller, va entrar Font de Mora... precisament en Alcoi, jo quasi vaig obligar a Juanvi a fer unes declaracions recolzant el circuit, perquè el circuit és... és el meu fill, i dient que anàvem a intervindre, i anàvem a negociar amb el Conseller - més que res amb el Secretari Autonòmic que era David Serra, un dels implicats en la Gürtel- que respectara un acord que hi havia per de posar diners per a donar infraestructura a les sales i tal. Aleshores va aparèixer un titular en premsa, l'endemà, de que recolzàvem – en contra de la Conselleria – el circuit. I el Conseller va cridar a Juanvi i li va dir "però es que vosaltres no podeu anar en contra del partit... a que no sou del partit? A no?" I en vint-i-quatre hores, bo, en un hora, caixeta de cartró, arreplega les teues coses i fora, a la americana.

Que és el que em va passar després en la Rambleta també. Jo vaig ser el primer director de la Rambleta. Jo vaig obrir la Rambleta, a mi em van agarrar des dels fonaments. Vaig estar assessorant en tot. Hi ha un teatre perquè estava jo, sinó hagueren fet un saló d'actes sense caixa escènica i sense res. Vull dir que jo vaig estar allí, vaig obrir aquella sala, vaig estar dos anys i pico i els primers cinc mesos..."que ens demana l'Ajuntament la programació de tot l'any" Quina pressa. Els vaig donar la programació de tot l'any i al dia següent em van despedir:

"Es que tu dius que nosaltres som del PP i tal"

"Clar, es que sou del PP"

"Es que dius que som uns *faxes*"

"Clar, es que sou uns *faxes*, no?"

I va ser després de la Rambleta quan Leo me va cridar. Es a dir que jo en la Rambleta vaig acabar l'any 2011 o això, vaig agarrar un any sabàtic, una cosa així, i al 2012 o 2013 crec que va ser el primer curs que vaig estar en la ESAD. I ja se m'està acabant el cicle. El que passa es que m'estan pressionant. M'està pressionant Leo i m'està pressionant el Conservatori de Música, que tambéestic allí fent la producció d'un màster d'òpera que fan tots els anys, però no sé lo que farà. Doncs això, eixa es la trajectòria.

Quina consideració tens de la professió?

A vore, ara mateix està començant una miqueta a canviar... El que passa és que no està canviant... però encara no en el sentit que jo crec que hauria de canviar... Perquè està tornant-se una miqueta... A vore... fa tres o quatre anys, estàvem amb el PP, i estàvem en un *dejà vu* que jo dic, que es que estàvem tornant a que les companyies ja no eren recolzades, vull dir, l'administració del PP havia abandonat tot pràcticament. La política de la Inmaculada Gil Lázaro va ser desfer-ho tot. I eixa tia ho va fer molt bé. Li ho van encomanar ... "desmunta-ho tot. Desmunta el circuit, desmunta Dansa Valencia, desmunta la

producció, deixa ajudes fora". I ho va fer la tia. Aleshores estàvem en un *dejà vu* que era tornar a la furgoneta, a que les companyies foren autònomes i anaren a taquilla, perquè es va deixar de pagar catxés en els ajuntaments. I aleshores tornàvem als anys seixanta, quan les companyies anaven amb una furgoneta i hi havia un circuit natural que era que anaven als pobles i, com no hi havia professionals de la gestió, ni les sales eren per a guanyar diners i res de tot això... Obrien les sales per a que les companyies anaren a actuar i se'n portaven el 100% de la taquilla. Ara era lo mateix però no se'n porten el 100%. Es a dir, tornaven un altra vegada a que les companyies tenien que dependre de que la gent anara al teatre i comprara entrades. Cap recolzament. Era un *dejà vu*. Hem tornat enrere. Això va ser la última època del PP. Ara estan fent-se coses bones ara, evidentment, no puc negar-ho, però jo crec que estan cometent-se errors que ja s'havien comés. Que és la façana. Te fique un exemple claríssim; l'altre dia, en Alcoi... tots els anys hi ha en Alcoi una presentació de l'informe anual del Circuit. El Circuit es l'únic col·lectiu de la professió que, des de sempre, des que va nàixer, l'any 88 – encara que oficialment va nàixer més tard – cada any informa en Alcoi, que és el lloc de trobada natural per a la professió, informa de la seua activitat i com s'ha gastat els diners. "Ens hem gastat estos diners; tant ha posat la Conselleria, tant ha posat l'Ajuntament, tant han posat entitats privades com bancs o espònsors, hem programat tantes companyies, tantes valencianes, tantes no valencianes, tantes de carrer, hem tingut este públic, la mitjana d'ocupació de les sales, en global i sala per sala". I després, tots els anys, els programadors pugen ahí d'alt, el/la coordinador del circuit i dos o tres programadors que expliquen tot això. Molt bé. Enguany la presentació ha consistit en; en la taula estaven Miquel Santamaria que és el director de la Mostra, per a presentar-los, estava Abel Guarinós, Director General, que no sé què feia allí, estava Roberto Garcia, Director Adjunt, i estava la Coordinadora del Circuit que ara es Elba Torres. Aleshores, després de parlaments d'Albel li passa la paraula a Elba, i Elba dona quatre xifres de l'informe, tantes companyies, tants espectadors... dona quatre xifres, i enseguida li passen la paraula a Roberto Garcia, i Roberto Garcia comença a passar vídeos de lo *estupendo* que és ara el Institut Valencià de

Cultura; "hem contractat tants professionals, hem fet tantes produccions pròpies, habitem el Rialto..." Val, està molt bé, però açò es l'informe del Circuit i tu ho has convertit en una façana per a dir que en L'institut Valencià de Cultura som *estupendos*, i tot això és lo que està fent últimament Roberto, lo que te deia del protagonisme de lo que fan ells. I que fan producció pròpia. Que està bé. Que el Rialto s'ha convertit en producció pròpia, i diuen que és la primera vegada que es fa. Mentira. No és la primera vegada que es fa, en absolut. Però aixina tot. I..està be que es faça producció pròpia però.. A *bueno*, per acabar amb la història, quan acaben de fer aquell *alarde* de tal... hi ha programadors entre el públic i en les preguntes diu un: "A vore, quina es la xifra de tal...perquè no ho heu dit.." I les respostes d'Abel i de Elba eren; "no, es que això encara no ho hem tret" "Això, ho traurem..." Es a dir, no heu fet el informe i ens heu convocat per a donar-mos el informe del Circuit, i lo que heu fet ha sigut un acte publicitari vostre de lo bé i lo estupendos que sou. Eixa història... això ja ho havíem superat. I aleshores...el fer producció pròpia.. cada moment la política ha de ser segons les necessitats. Quan jo vaig crear el circuit, o quan jo me vaig inventar el Dansa València, va ser per pensar "què necessita la professió?" I era, reunir la professió i preguntar; "què voleu?", "Dansa València serà lo que vosaltres vulgueu" Què necessita la professió?

En estos moments lo que necessita la professió és que les companyies...hi havia una sèrie de companyies consolidades, que té que vore, coincideix amb el temps i per tant té que vore, amb la normalització del circuit. Es a dir, amb una oferta regular en els pobles, que significa que s'ha de comprar teatre. Per què es fa el Circuit? "Home, perquè les companyies tenen que girar...i si la Generalitat dona diners per a produccions, això s'ha d'aprofitar... i per tant s'ha de rodar..." I jo vaig dir "no, això és mentira. Això no és aixina. No es crea el Circuit per a que les companyies roden, es crea el Circuit per la tonteria, la *perogrullada* de que en els pobles hi ha públic, hi ha gent que vol vore teatre, i per tant s'ha de programar teatre." Evidentment això portarà com a conseqüència que les companyies rodaran. Si hi ha una demanda, hi ha una oferta, i les companyies es consoliden. Aleshores una companyia que fa un bon

espectacle, saben que hi ha un circuit organitzat i que programa durant tota la temporada teatral, això vol dir que tens *bolos*. I companyies com Pavana, Albena, La Dependent, etc. tota eixa gent es va consolidar a partir de que es consolida el Circuit. I ara les companyies estan fent produccions... monòlegs, de dos... què passa amb això? Les produccions pròpies està fent-les Teatres... dius "em contractat a tant"... No, lo que necessita la producció es consolidar-se, tornar a consolidar-se i enfortir el teixit existent professional. No dependre de moments polítics. Per tant, en conter de fer produccions pròpies el que has de fer son coproduccions amb companyies. Agarrar una companyia i dir-li "vine ací, pam, ahí tens i diners i tal i fem una coproducció que després tu te'n portes". D'alguna manera si que es fa perquè el Divines Paraules, d' Ananda, és una producció d'ells. Però ho vens com una producció teua, i tu has contractat a Rosa Ángeles Valls i a Edison Valls per a que et dirigeixen, i ho vens com a tal... no, digues que es una coproducció i dona-li nom a la companyia i que siga la companyia la que es consolida. I després hi ha errors, per exemple això que van fer de la Sorra Blava al Principal, allò era una merda. Allò era un talleret en el Principal. No, les coses hi ha que col·locar-les on toquen també. Perquè si allò ho haguérem vist, com a màxim, en el Rialto, hauríem dit... "bueno, va" però em col·loques allò en el Principal i ho criticarem. Cada cosa té el seu espai. Aleshores, bueno... pues la professió... Es com quan Dansa València s'ha recuperat, ho torner a fer... ens van convocar a una gent, entre ells estava jo també, i més gent, si necessitàvem... si era precís que tornara Dansa València i tal... i la gent..."pues fa falta"... i jo vaig dir..."Doncs no sé si fa falta. Ho heu consultat als ballarins? A les companyies? Perquè a lo millor el que necessiten no és això, a lo millor el que s'ha de recuperar no és un festival de quatre dies, el que hi ha que recuperar és la professió, que està perdent-se". Busqueu als professionals i a lo millor vos diran "Doncs el que necessitem son espais per a crear, per a no gastar-se els diners llogant espais, que estiguen dotats tècnicament i que mos els faciliteu. I que mos faciliteu produir, i que ens faciliteu exhibir. O que doneu ajuda al circuit, especial incentivant que es programe dansa contemporània." Perquè el que fa falta és que es consolide un teixit professional, no que tu digues "anem a ressuscitar el festival" Que sí, està

molt be. Quatre dies de festival, i què? Lo de sempre. Tranquil·litzes la teua consciència convidant-me a una *mariscà* a l'any, i la resta de l'any què passa? En eixes coses pense que estan equivocant-se.

Quin penses que és l'objectiu d'arrere? Es falta d'estratègia?

Es simplement donar-li poder a algú i sabràs qui es. Vull dir, els projectes son estupendos. Tot el mon té bona intenció i tal però tot el mon quan està en un càrrec polític necessita demostrar que està fent coses per a deixar el seu nom escrit en la història... i som humans, això es lo que passa. A vore, hi ha gent que té més ego que altres però quan un està en un càrrec d'estos encara que no tinga, apareix l'ego sempre. Es inevitable. A mi m'apareixia quan estava allí, i no estava en cap càrrec però tenia cert poder perquè... cert poder que no es poder... es simplement estàs present i estàs en primera línia. En la ESAD em passa un poc. Tot el mon ve a dir-me... i no sóc més que un professor especialista que cada any contracten uns mesos i ja està. I res més. Ni sóc doctor, ni sóc el cap d'estudis, ni cap de departament, ni res. I això et dona cert poder, entre moltes cometes, amb la gent, cert *predicamento* amb la gent i aleshores la gent acudeix a tu, i et fa créixer un ego que has d'estar atent, has d'estar atent, i saber que hi ha gent nova. Una de les raons per les que jo note que s'acaba el cicle es que... jo fa sis anys que estic ahí i els meus cicles duren això i em done conter de que estic repetint-me i crec que ha d'haver gent nova, que ensenye coses noves, perquè jo fa sis anys que no estic produint, i ja hi han noves formes de producció i que vinga la gent nova. Això jo, es una cosa que he comentat en privat, en l'ESAD i m'han dit "això no ho digues perquè això..." Volen carregar-se els especialistes. La gent d'allí, que son funcionaris i estan tota la vida de professors allí i tal, i els sindicats i tot això, diuen que els professors especialistes que son els que donen producció, il·luminació, direcció d'escena, escenografia... tots eixos som especialistes. Ara els de direcció escènica han passat a ser interins. I diuen "no, ho fem per vosaltres, perquè tingueu una plaça" I qui te diu a tu que jo vull tindre plaça? La característica dels professors especialistes és precisament que son professionals en actiu que per *su reconocido prestigio* o su currículum i tal, van allà i ensenyem lo que

saben i lo que estan fent. Allà ni ha professors d'interpretació que fa trenta anys que no han pujat a un escenari. Aleshores et diuen "no, perquè tu et prepares..." Clar, tu vols que jo siga funcionari, cosa que jo no vull ser, i per a ser-ho he de passar una prova que em reclames un títol superior, un màster en no se què, la capacitació del valencià, aleshores Rafa Calatayud, o Carles Alberola, o Víctor Antón diuen "jo no tinc temps de traurem tot això, ni m'interessa". "Si te interessa contractar-me em contractes i si no, doncs ja està". Aleshores, qui agarrarà eixos llocs, amb excepcions, menys mal, com Rafa, *pues* ex-alumnes que heu tingut temps de fer un tal, que teniu un títol acadèmic i que anireu allí a donar classe sense cap experiència. I *entonces* jo dic, tots no, però una grandíssima majoria del professors d'art, en totes les escoles d'art, dic art dramàtic, dansa, música, ceràmica, belles arts, disseny, la grandíssima majoria dels professors, per a mi, tindrien que ser especialistes. Gent en actiu que va allà, dona classes, està dos anys, tres, i un altre. I això és ensenyar als alumnes la professió viva. Per això jo dic que els professors han de ser especialistes. Jo ho vaig comentar a un parell de professors de l'escola i em van dir "no home no, jo no estic d'acord amb això" No, ja ho sé que no. I si ho dic en un claustre em pegareu, però és lo que pense.

Anava a preguntar-te si penses que hi ha alguna cosa que ens identifique com a gestors?

A vore, en estos moments hi ha una cosa negativa en la majoria de gestors, sobretot la majoria de gestors culturals que hi ha ara son en la administració, per tant son funcionaris molts, la majoria. Per a mi això es un defecte. Sobretot perquè a molts els cau la gestió cultural. A vore, els que s'encarreguen de la gestió cultural en ajuntaments grans, Valencia i tal, és gent del partit, que claven ahí. Que amb una miqueta de sort té algo que vore i coneix la professió, o no. En els ajuntaments menuts, en els pobles, la majoria... clar, els pobles no poden permetre's tindre una persona per a fer la programació d'un teatre; teatre, música, dansa... per tant es algun funcionari, que contracten o que li ho encarreguen, per exemple el bibliotecari o la bibliotecària: "ara tu vas a portar això i, a més, portaràs, la tercera edat, les festes del poble, exposicions i no se

que... Ahí n'hi han professionals, gestors, que els va be i els interessa la cosa i tal, i hi ha altres que els cau...i amb el temps n'hi ha gent que es deixa caure i son simplement funcionaris que es limiten a rebre la nòmina i a cobrir. Jo quan sent a un programador d'un poble, d'un ajuntament, que fa trenta anys que està programant, i que després de trenta anys es capaç de vore un espectacle de dansa contemporània i dir "es que el meu públic no està preparat per a vore això". Saps? I jo li he dit públicament; "tu si estàs preparat però el teu públic no? Si això es veritat, què has fet *-fill de puta-* estos trenta anys? A què t'has dedicat?" O la gent que té una sala de 200 localitats i té una mitjana d'ocupació de 100, com a molt, es per a dir-li "què fas? A què et dediques?" Això es una cosa negativa. La part positiva... L'havia pensat, però ara no m' enrecorde. T'ho dic de veritat. La part positiva, si els dona, és que si els dona... la gestió cultural és una cosa que t'enganxa, es com el verí. Quan va començar molts gestors, molts programadors m'ho han dit; "jo lo del teatre es que ni ho he fet mai però de repent *ostia*". I te dones contes de que totes les coses que tens encomanades lo que més temps t'ocupa, i a gust, és el teatre. Es la programació. Eixa és una part positiva. I a partir d'això, del teatre i de la col·laboració, del intercanvi d'idees entre els programadors i tal, naixen projectes i han nascut projectes que tenen que vore amb la gestió cultural. Per exemple, els programadors de la part Sud, Elx, Altea, Villena, Elda, Petrer, Ibi, de repent en persona s'organitzen i fan com un minicircuit d'exposicions. I fan "Ah, anem a fer una exposició de tal pintor i tal, la fem tots?" Entre tots paguen el catàleg, el passen a tots i es col·laboració i es tal... eixes coses... perquè en la gestió cultural és importantíssima la fluïdesa d'idees, el aprendre i el anar a xuplar, perquè està tot inventat, simplement hi ha que xuplar idees i això m'ho han ensenyat en tal poble i estic imitant-ho, sí. És el defecte que jo li veig, actualment, al IVC , que es que no paren de dir "per primera vegada es fa açò, per primera vegada avancem la programació de tota la temporada..." No, feia anys que no es presentava però no eres el primer.

Creus que falta coneixement de la historia?

Molta, eixa es una de les claus. Es a dir el aprendre, el saber... jo a vegades pense que estic contant ací *batallitas del abuelo cebolleta*. Val, però es que és precis que sàpigues.... "Això ja s'ha fet, fes-me cas", "Això ja s'ha fet i es...lo del dejà vu que t'ha dit. Es precis que la gent conega el que ha passat. És el clàssic no? Per a que no es repetisca la història, s'ha de conèixer i aprendre de les coses que s'han fet bé, i de les coses que s'han fet mal. Sí, es precis conèixer la història, absolutament precis. I... la gent no està massa disposada a això.

Perquè creus que es?

Doncs perquè tots necessitem el nostre protagonisme. Tots necessitem ser inventors de... i posar el nostre nom.. i tal. I jo tinc una idea i tu em dius "Toni, això ja s'ha fet, s'ha experimentat i no es aixina.." I jo et dic, "tu que sabràs, *güela*, això ho faré jo d'una altra manera". I sobretot perquè continuem, en una gran part, continuem els gestors no escoltant a la professió. Perquè de la única manera que s'escolta a la professió es quan la professió se fa escoltar que es "necessitem subvencions, necessitem tal" I aleshores ens reunim i "ja sé que voleu subvencions, però què més necessiteu?" Perquè l'obligació del gestor no es estar al despatx esperant, es eixir, moure el cul... Tot el tema...estic mesclant coses però Bueno... tot el tema de les subvencions, i totes eixes coses, de les ajudes i tot això està molt bé però jo no crec que siga la millor formula, ni la panacea el que es facen concursos per a cobrir el lloc del Director General de no sé què. No és lo millor. A vore un polític no passa cap examen, ni cap prova, ni es presenta a ningun concurs per a anar en una llista d'un partit, veritat que no? Si tu et presentes s'ha de suposar que tu tens uns coneixements i un projecte polític, cultural, i tu pots perfectament dir "a vore, per a fer la meua política teatral i tal... jo pense que, *fulanito* de tal, és el adequat". No, fem un concurs, una prova i hi haurà un jurat i qui la passe... No, la transparència no és això, la transparència consisteix en donar a conèixer el projecte. Es a dir "jo pense que tu, Gracia, eres la indicada per a ser la Directora General de Teatre – allò que mos inventem – i fes un projecte, i si m'interessa, perquè jo conec la teua trajectòria i tal i qual. Fem un projecte, el

consensem i el presentem; este és el projecte i esta serà la directora d'açò. I este es el pressupost. I d'ací un any ens vorem ací, de nou, per a vore que s'ha fet, que s'ha fet bé, que s'ha fet mal, que no s'ha fet." Serà avaluable cada any. I és la meua responsabilitat com a polític. Per això em paguen. I ja està. I la transparència no és fer un concurs. La transparència es contar lo que fas, lo que vas a fer, i avaluar-ho. Eixa per a mi és la transparència.

Creus que no passa perquè no hi ha projecte polític?

A vore, el projecte... Si tu mires els programes, en estes últimes eleccions per exemple, busca el programa cultural, a vore què trobes. Busca a vore en algun míting que hagen dit algo de cultura. No trobaràs res. Absolutament res. Quan toca parlar d'això de què parlen? De que sí, que hi ha que ajudar als professionals. Ningú ha reunit... lo màxim que fan els partits polítics quan estan en campanya es fer un míting per al "mundo cultural" i ens reuneixen i diuen... "anem a fer... i contarem amb vosaltres, i les vostres reivindicacions i tal..." Però no hi ha ningú que diga "el meu projecte cultural es este; pam, pam, pam, pam. T'agrada, no t'agrada, és lo que n'hi ha". Vota'm o no em votes. L'únic partit que ho fa, que em té igual, però que ho fan perquè és una tradició, es el PSOE que convida a la gent de la cultura... clar, com està Ferran Gadea ahí de secretari i tal... sí que fan una espècie de... perquè supose que ho posarà ell, si no, no ho farien tampoc ja. Un dia convoquen a la gent de cultura, que jo no he anat, i ja està, però els demás no fan res absolutament. I que estes ho facen tampoc significa després res. Es que no tenen projecte, perquè a demás continuen fent lo que s'ha fet sempre, tradicionalment, que es que a cultura dediquen al que no saben... es com, baixant ja a altres nivells, encara que ara ja no passa, evidentment, ni passa absolutament en cultura, en els polítics vull dir, és el que passava en les companyies. Formem una companyia, ens ajuntem una quants i fem una companyia. Qui fa la producció? El que es mal actor i no sap tal... eixe fa la producció. Bfff... és importantíssima la producció! No pots dedicar al inútil de la companyia a produir! Saps? I això és un error d'ignorància, de desconèixer l'ofici. Per tant els polítics, com desconeixen l'ofici i van en idees polítiques de vegades inclús equivocadíssimes. Jo sempre ho

conte, i possiblement a vosaltres vos ho contaria, l'experiència amb un regidor de cultura en Alzira que era del BLOC, Compromís no existia, i va arribar a ser regidor de cultura i va dir "a partir d'ara, ací, tot es programarà en valencià" i tu dius, *vale*, està bé, tot es programa en valencià. Aleshores va agarrar la programació i hi havia un espectacle d'una companyia de dansa, que ara ja no existeix, de Vicente Saez, un tio d'Elx, que tenia un espectacle basat en el Misteri d'Elx, amb la música del Misteri d'Elx, i agarra i diu:

"A vore, açò és en valencià?"

"No, això es dansa."

"Bueno, però és en valencià?"

"Es dansa"

"Pues si no es en valencià, fora."

I va anular una actuació de dansa contemporània basada en el Misteri d'Elx. El valencianista. I clar, dius... què te passa? Què passa?

Se m'ha quedat una pregunta en el *tintero* d'abans.. perquè quan parles de gestors em parles de gestors públics, aleshores... què passa amb la gestió cultural privada? Existeix en Valencia?

Bueno, existeix molt poc. A penes hi ha. A vore, en teatre, doncs privat està L'Olimpia, Flumen, i les sales alternatives. Clar... L'Olimpia bueno, és un teatre privat, la família Fallos és una família que s'ha dedicat al teatre tota la vida i evidentment ells es dediquen a guanyar diners que... Encara que moltes vegades la seua programació ha sigut millor que la del Principal, en èpoques, i tenen un cert compromís però la seua missió es omplir el teatre perquè si no entren diners en taquilla, això jo ho respecte. I en les sales privades alternatives és en les que l'administració deuria d'incidir, precisament igual que et contava abans de les companyies... per a que es consoliden com a companyies... Mira, l'administració te que crear infraestructura i facilitar-la a la professió i després retirar-se a un segon pla, no?. Dedicar-se al manteniment d'eixes infraestructures i que siguen els protagonistes els professionals. Es a dir, és important que tu fases producció pròpia, sí, però és molt més important que haja un teixit empresarial privat perquè és el que manté i el que està a salvo de

la política puntual. Ara venen les eleccions i ve un que no recolza en absolut la cultura, pues que no se'n vaja a fer punyetes. Aquella idea del circuit... hi haurà un programador obligat que no ha de ser un polític, i el compromís era de plenari del tal... que és un compromís entre els ajuntaments i Conselleria de manera que si canvia el polític, d'un costat o de l'altre, que no s'ho carregue perquè és una xarxa que funciona, que està feta. Si canvia el polític no es carregarà la recollida de fem perquè és una cosa que està establerta i que és un servei públic acordat entre tots i que s'ha de fer.

La Moratín...tu has conegut la sala Moratín? Era una sala, diguem alternativa, però oficial, era la sala C que sí que servia per als nous autors, per a arriscar, allí es feien lectures dramatitzades, que eres semi-muntatges, produccions de petit format. Allí s'ha estrenat a Silvia Pla. Aleshores es va tancar perquè segons – declarat en privat- "es que això no es rentable". Com va a ser rentable, animal? La excusa era que la sala no tenia eixida d'emergència i la normativa i tal... que no en tenia.

Seria qüestió d'obrir, no?

Claro, i jo ho vaig fer això. Quan vaig entrar amb Martinez Luciano, el temps que vam estar allí, la sala Moratín estava tancà i la vam reobrir. Perquè l'excusa oficial què es? Que no hi havia eixida d'emergència? La sala del costat era així, ovalada, i estava amb grades desmuntables i tal i l'espai escènic. I la sala del costat era la filmoteca, si que estava amb butaques, files de butaques, i estava com el Rialto, que es un bloc de butaques, un pasillo on estan les dos portes i la part de darrere. Bueno pues jo me'n vaig anar a la filmoteca, vaig mirar, vaig medir i vam dir... Ací què passa? La filmoteca tampoc té eixida d'emergència. Per tant que vaig fer? Obrir una porta allí, i ja tenim eixida d'emergència de la Moratín i de la Filmoteca. I vam reobrir. Va durar quinze dies. Mos van tirar i van tornar a tancar. Vam programar quinze dies i ens van tirar. I ara la Sala Moratín lo que ha fet es ampliar la Filmoteca i ja és tot Filmoteca. Això estem parlant de l'any 2005-2006. Açò per què ve? No era per contar-te esta batalleta. Perquè si ha desaparegut la Sala Moratín en Teatres – jo sempre li dic

Teatres perquè és més còmode- la seua sala Moratín tenen que ser totes les sales alternatives, la Off, la Inestable, la Carme, la Ultramar, han de ser les vostres sales alternatives i hi ha que anar allà i dir "què necessiteu?" perquè son ells els que estan apostant per vosaltres, per tots els que heu eixit nous. Aquells aposten a base de que fan una convocatòria i "anem a fer una producció, un càsting..." I aleshores, heu contractat enguany a dotze actors i actrius joves i nous i tal... Tota eixa programació han de ser les teues Sales Moratín, i per tant has de recolzar... Ja sé que hi han ajudes a sales però cada any s'han de presentar a les ajudes, i les baremacions i no se què i no se quantos... No, aneu a les sales a veure què necessiten per a que això es mantinga. Necessiteu una infraestructura mínima de dos, tres persones que tinguen assegurada la nòmina, un material tècnic adequat, i vosaltres esteu apostant per eixes coses. Son les teues sales Moratín ells ja estan apostant, no fa falta que tu repetixques, recolza això perquè estàs, a més, creant teixit professional. I jo...totes eixes sales de gestió privada... Centrant-mos en això, jo xapó, a totes estes sales xapó, que estan arriscant i donant oportunitats a tota la gent nova, tant autors i autores com actors i actrius, directors i de tot. I què espera l'administració per a recolzar això d'alguna manera més directa? Algo que més que no siga "cada any presentat a les ajudes i a veure si te la donem". No. I tot això portem dient-ho fa mil anys. Ara lo de les residències jo... està bé, una nova fórmula. Ara se li diu residència a que te deixen la sala una setmana per a que estrenes. Residència en el model francès que és que una companyia està en una sala de continuo, inclús la gestiona, la programa, i arriben a acords. I el que he dit sempre, les sales en els pobles, programen el cap de setmana i la resta de la setmana estan mortes de risa. Després es difícil, ja ho sé. Però hi ha que sí ho aconsegueix. Els de Ananda estan en Paterna, i hi ha més gent, la Dependent ara ha canviat però estaven al Teatre Principal d'Alcoi, i ara no estan allí però continuen portant la escola municipal de Teatre. Eva Puig vol presentar en Villena, en el seu poble, va a portar un projecte. I vaig parlar amb el programador i li vaig dir "fes-li cas, que va a portar-te un projecte", "sí, sí, sí val" Un projecte de escola municipal. Perquè en els pobles no han de ser únicament receptors, han de ser generadors de... I si tu fas una

programació i gestiones una activitat cultural en el poble, en qualsevol teatre, en qualsevol sala, no pots ser únicament receptor de "vos porte companyies per a que el públic ho vega". Has de despertar vocacions, has de descobrir... que la gent cree, que naixquen creadors allí, que la gent de repent descobreix que l'interessa la videocreació, o la fotografia, o la escultura o la escenografia o ficar música per a l'escena o i tot això es faena de gestió també. La gestió està en pilotes ara. S'entén ara gestor cultural com la gent que gestiona una sala, o gestiona una exposició, una programació de teatre, de dansa o de música, i poca cosa més. Continua estant igual. El tema de les residències... En els primers anys... ho tinc escrit, ho vaig ficar en facebook no fa molt, vaig reproduir exactament un escrit que jo havia presentat dos anys seguits en la Mostra d'Alcoi. En la Mostra d'Alcoi abans es feien debats, ara ja no. I jo vaig plantejar lo de les companyies residents, i ho vaig plantejar en Alcoi i la gent no ho va entendre, i ho vaig tornar a presentar un altre any –estic parlant-te de l'any 93 o 94 – i això continua en pilotes. I això deuria de nàixer també del gestors, de les companyies, però sobretot dels gestors. Si jo agafe ara tinc una companyia, la tenim ací, el meu nom, el nom del meu poble anirà lligat al de la companyia encara que vaja a Berlín o vaja a Cuenca. Què més dona? "I tinc activitats ací, i em faran gratis una escola de Teatre perquè jo intercanvie, teniu una sala ací gratis, gasteu llum, aigua, neteja, tot l'espai, però a canvi, doneu unes classes de teatre als xiquets". Tot això és activitat per a l'ajuntament. Vull dir i això es tan fàcil. I no hi ha manera.

Per què creus que encara estem en pilotes? Vull dir, portem quaranta anys de professió, oficials.

Perquè no ens dediquem cada ú al que deuríem de dedicar-mos. No ens dediquem a fer el nostre treball. Com no ens especialitzem i com no hi ha professió, en el sentit de... tan respectable es, i tan professional es l'actriu que puja a un escenari com el tècnic que puja el botonet de la taula, com el que produeix, com el que distribueix, com el que programa, com el cap de sala, si això ho tinguérem tots en el cap; que és una professió i que tots estem en el

mateix *barco*, segurament aniria d'un altra manera. Els programador tindrien clar que no es gestiona una sala per a omplir una programació i ja està. Saben que gestionar cultura és crear cultura. Gestionar és crear. Allò que pose jo el primer dia de classe; el productor és un creador. Estem creant coses, tens que inventar-te coses, i quan t'inventes coses i les fas i tal... et converteixes en un professional del tema. Es crearia professió. Si tu fas coses en la sala tota la setmana, arribaràs a convèncer en l'ajuntament, al regidor de educació, i al de joventut i al de tal, que t'han de recolzar la contractació d'un tècnic o dos, perquè és precisa en la sala. Per tant haurem de crear un maquinista, un tal, un *nosequantos*, que estaran sempre allí, que no és només el cap de setmana quan venen les companyies si no que haurà d'estar tota la setmana perquè van els nanos a donar classe, i es precis perquè allò té vida. I si allò té vida, necessitem personal i necessitem crear professió. Però com no ens dediquem a això, no sé perquè, clar...jo no ho entenc, vull dir que, el per què és segurament perquè els polítics no s'ho prenen en serio. I per què no s'ho prenen en serio els polítics? Per què nosaltres tampoc s'ho prenem en serio perquè si nosaltres s'ho prenguérem en serio segurament... o votàriem a un altra gent, no ho sé, o exigiríem que els polítics mos explicarem algo, es a dir, nosaltres som estupendos i som uns professionals i ací em tens a mi dient tot el que s'ha de fer i tal, però a l'hora de votar jo no vaig al polític quan estem en campanya i tal i li dic "què vas a fer en cultura? *Mamò*, que no dius res. Què vas a fer en cultura? Tu vols que jo et vote? Explica'm que vas a fer en la meua professió?" Hi havia una cosa quan jo tenia les meues distribuïdores i tal que... jo vaig acabar barallat i tal...i m'ho han reclamat durant molts anys que és que la Camara de Comerç, a totes les companyies i tal estan com obligades – i crec que ara ja ha desaparegut- que estan com obligades a pagar un quota perquè tu eres una empresa i tal.. perquè la Camara de Comerç t'ajuda i t'assessora per a la difusió de la teua empresa en l'estranger, de venda, els contactes, *nosequantos*... Aleshores era com un impost que totes les companyies estaven obligades a... però això es va acabar, fa no res. I a mi m'han reclamat tota la vida, quan tenia empreses, que pagara "que li deus a la càmera de comerç" una cosa com *paraoficial*, però que està obligat a pagar-ho. I jo deia "però,

quin és l'assessorament que em dones?" "Què necessites?" "Doncs mira necessite distribuir tres companyies de dansa contemporània a l'estranger" "Ah, no, jo es que d'això no sé res" "Doncs, per què t'he de pagar jo?" Això què es? Que no s'ho prenen en serio. Lo que nosaltres repetim, i lo que els polítics repeteixen, és mentira. La cultura es veritat que és una activitat econòmica, que crea industria... la gent li té por a la industria, a dir-li industria. Però sí que es una industria. No hi ha que tindre-li por a les paraules. Però això es mentira la gent continua sense creure-s'ho i com eixim molt en la premsa... perquè nosaltres eixim a la premsa molt. I sempre eixim com a que els de la cultura son els *plorons*, els que tenen que viure de les subvencions i tal... Bueno, els llauradors, i els del vi, i els que fabriquen cotxes tenen unes ajudes d'Europa.... que eixa és un altra... no sabem... hi ha alguns que... com Jacobo Pallarès, de la Inestable, que està als projectes europeus...tots els anys en Europa es perden de millions... perquè la gent no els aprofita. Aleshores l'administració també s'hauria de preocupar de dir "a vore, veniu ací, professionals, teniu unes oportunitats en Europa, mireu. Anem a crear una oficina de difusió o d'assessorament per a que accediu". Perquè hi ha una *animalà* de burocràcia que hi ha que fer... Aleshores, administració collons....igual que mos tens de cridar per preguntar què necessiteu doncs això també ho necessitem i si jo no ho sé, di-m'ho tu. "Sabeu que hi han ajudes europees? Anem a crear una assessoria". Quan jo dirigia Dansa Valencia, a banda dels debats, cridava un productor de teatre i una productora de dansa, que eren gestors i tal, un de Madrid i una de Barcelona, i durant els dies del festival muntava un despatx i totes les companyies podien passar per allí a contar-los la seua vida. I ells t'assessoraven en producció, i això era gratuït, evidentment, i podien passar totes les companyies que volgueren per allí. Això es faena de l'administració. Mentre no facen eixes coses, no s'estan prenent en serio el seu treball. No saben quin és el seu treball. Si un gestor cultural, tant en un poble com en l'administració, es pensa que el seu treball consisteix en programar un teatre, i el de l'administració consisteix en traure anualment unes ajudes i que vinguen i ja tal... estan molt equivocats. No estan fent el seu treball.

**On penses que radiquen les diferències entre gestors públic i privats?
Me refereix a la idiosincràsia.**

No hi ha diferència. No hi ha diferència en lo que pense que ha de tindre un gestor cultural, tant privat com públic, un gestor cultural ha de tindre sensibilitat, ha d'agradar-li l'art, ha d'agradar-li el teatre, ha d'agradar-li la dansa, lo que gestiones, has de tindre gust per la cultura en l'apartat que gestiones, dansa, teatre, exposicions, musica, el que siga. Això se li ha de suposar... es d'obligatori compliment, per a tots els gestors públic i privats, la diferència estarà en que hi ha una vessant importantíssima, bàsica, que es que estàs obligat a que la teua gestió siga rentable econòmicament, si no, estàs condemnat a mort. Al contrari, la obligació del gestor públic es recolzar tot el que aparega nou, tot lo que siga avançar, no fer-li la competència al privat. El públic no pot fer-li la competència al privat. Hi han espectacles que tu no pots contractar en el Principal, i que li tens que deixar als Fallos, al Olimpia, tu t'has de dedicar a altres coses. La teua obligació és contar amb els creadors, vore els creadors què volen a nivell privat, per això no esta clar... Es que es mescla tot perquè els gestors de les sales alternatives realment estan complint un paper que li toca fer a l'administració. Clar, si jo et dic... Lo de que els privats han de ser rentables... això no es aplicable a les sales alternatives perquè no ho estan fent, ni ho faran, a demés perquè no poden... una saleta en la que caben 100 espectadors, mai podran portar allí un espectacle rentable econòmicament. Estem parlant de gestió privada a nivell... això... L'Olimpia... es que només està l'Olimpia i si vols Flumen però res més. Tu te vas a Madrid o a Barcelona i clar, hi han molts teatres privats. I totes les sales alternatives estan complint un paper institucional que l'administració no compleix. Eixa es la diferència però la idiosincràsia ha de ser la mateixa. Gust per la cultura, bon gust, interès, sensibilitat, saber l'ofici, perquè tu pots passar de l'administració a la privada i de la privada a l'administració per tant, com a gestor, has de saber el teu ofici. Què passa? Que en la privada has de procurar que siga rentable lo teu, mínimament, i si estàs en la pública, tens la llibertat de dir "puc permetre'm recolzar a Rodrigo García que sé que tal... vaig a programar a estes companyies

noves que van a equivocar-se"... Jo tinc l'obligació d'equivocar-me i de recolzar a la gent que s'ha d'equivocar, per a que cree. "Equivocat, jo he de facilitar que tu t'equivoques, si estic en l'administració". Perquè el dia de demà ompliràs, normalment ompliràs perquè te'n aniràs a no se on i tornaràs i em cobraràs un caxé caríssim, quan triomfes fora, com sempre, que és lo del autoodi. Però això es la única diferència, estratègia per a fer rentable, però la sensibilitat i el coneixement de l'ofici és el mateix.

Deuria de ser, ha de ser el mateix. I no, no passa. Però si tu mires...en general no passa no, però no passa en l'administració perquè... Jo em *cabreje* molt quan l'administració es dedica – lo que t'he contat abans d'Alcoi- a mi perquè em contes que has tingut no se quants espectadors, i no se quants no se quantos, o que has penjat el cartell de... quan algú penja, en l'administració de "*no hay localidades*" i és tot estupendo ... algo passa. Estàs fent-li la competència al teatre privat, obris el teatre per a tindre èxit, l'administració no pot tindre teatres oberts per a tindre-los sempre plens, això és la missió de l'empresa privada. Tu no has de tindre el teatre ple, quan tu tens el teatre ple a mi se m'encén una llumeneta roja. "Aquí què està passant?" A vore, què passa? Els nous creadors, les noves companyies que no tenen nom, i que no tenen tal... No t'omplin els teatres. Fins que no son coneguts, o fan una funció d'èxit i es corre la veu... Cuzco o lo de Víctor que parlàvem abans, quan han sigut funcions d'èxit doncs bé, perquè han sigut funcions d'èxit i s'ha corregut la veu i aleshores ja han acabat omplint els teatres però això no és lo normal. *Entonces* si tu tens un teatre de l'administració, que es el que fan molts polítics en els pobles, que exigeixen al programador que el teatre ha de estar ple. No, esteu molt equivocats. Es evident, en un poble hi ha una sala i has de cobrir a tot tip de públic. En València te'n vas a vore un infantil a la Escalante, te'n vas a vore no se què al Olimpia, perquè saps que eixa es la línia que porta cadascú i tal... i això és important també. Els teatres han de tindre el seu públic. I a mi m'agrada anar a un teatre, moltes vegades sabent que m'interessarà el que hi ha encara que no conega de res la companyia, perquè saps que porta una línia de programació. Això ho tenia el Valencia Cinema, quan existia. Vull dir anàvem

a vore Valencia Cinema i allí s'estrenava tot lo nou de Dagoll Dagom, tot lo nou de Joglars, podies anar a cegues perquè serà interessant t'agradarà més o menys però no diràs "com es possible que hagen programat açò?" Això mai, perquè sé que hi ha una línia. Tens una línia programàtica, defenses una línia estètica, una ideologia estètica, artística, unes formes de creació, recolzes als nous professionals, recolzes funcions que no siguen xenòfobes, que no siguen masclistes. Clar, en els municipis què passa? En els municipis hi ha una única salsa i sé que si hi han deu espectadors que els agrada la dansa contemporània doncs hauré de portar-ne algun dia, he de programar per als xiquets, he de programar per a que les senyores majors eixquen de casa i aleshores hauré de fer una Zarzuela, o hauré de fer una comèdia, tinc que programar teatre de text, tinc que programar de tot, danses populars, i música, i als del poble i al grup amateur i tal... *Entonces* ahí has de tindre una visió global de tot el teu públic però dins d'això també tu pots donar-li una orientació, evidentment.

L'exemple que jo pose sempre en classe... La primera volta que jo vaig programar dansa en el meu poble, el primer espectacle, bo, el segon espectacle, perquè jo era distribuïdor en aquell moment, el segon espectacle d'Ananda Dansa era *Bestiada*, que era una cosa sobre els bous i tal... i ahí estava Rafa Rodriguez de ballarí...perquè per allí han passat molts... ha passat Rafa (Rodriguez) i Rafa Calatayud i Carles Alfaro, i Gerardo Esteve, i Cassany... sí, perquè a vore Ananda es dansa-teatre, teatre del moviment. I era un espectacle que tenia com dos parts i hi havia un *armatoste* en escena, que era com una balança, un trasto aixina que gira, enorme, de barres, que pujaven i baixaven i estava la primera part del espectacle a la esquerra i la segona a la dreta. Què passa? En el meu poble el teatre és una -----, el escenari del meu poble de fondo te set i cinc (metres), es a dir que el fondo fa aixina, es un trapezi. Clar van fer la sala i van dir... "pati de butaques estupendo" i en això que van a fer l'escenari i quedava un cartabonet allí i això es l'escenari. I jo vaig dir pues jo tinc que portar dansa contemporània i *Bestiada* és... si tu vols començar a programar dansa contemporània o teatre de text actual i tal... has de començar... has d'anar donant-ho a culleradetes bé (1'20 min) aleshores...

per a que a la gent li arriba bé, ho puga entendre i que no siga una cosa massa intel·lectual i massa tal... aleshores vaig dir "tinc que portar açò" i allò no cabia, no es podia fer, i *entonces* jo li vaig dir a Edison Valls "has de fer *Bestiada* en el meu poble i allí no pots canviar de banda el aparato per tant has d'assajar i fer-ho de manera que tot el rato estén a la part esquerra. Sí! Sí! I ho vam fer. I jo era la primera vegada que estrenava una cosa de dansa contemporània i quan es va fer jo me'n vaig eixir fora i a un tia meua major, i a les dones quan eixien del teatre... "què?" i em diuen "no em entès res però què bonico, què bonico!" Ja està, "*misión cumplida*". I es això, has d'anar introduint coses. *Clar*, i això és un treball important i és evident que els programadors necessiten que se recolze, i em de procurar... Al principi dels programadors, quan començaven a existir els programadors van començar a tindre un poder que *clar*... Ells decidien lo que programàvem perquè clar, abans es decidia des de Conselleria. Quan jo vaig entrar per primera vegada en Conselleria, que va ser el dia 3 de març del 87, eixe dia o l'endemà, això si que no ho recorde bé, hi havia una reunió del circuit. I la reunió del circuit era una reunió anual que consistia en que venien allí a Conselleria els deu o dotze programadors que estaven en els pobles. Hi havia un en Elda, un en Gandia... i la cosa consistia... eres programadors que jo coneixia perquè jo tenia distribució, tenia la meua distribuïdora i els coneixia a tots perquè jo els venia teatre a ells i quan jo vaig entrar en Conselleria era Rodolf Sirera, que va estar dos anys d'arrere de mi fins que al final li vaig dir que sí i vaig tancar la oficina i ala va... I la reunió consistia en que els donaven una llista, una fulla, una única fulla on hi havia un llistat de companyies i les companyies eren les companyies valencianes a les que se'ls havia donat ajuda a la producció... clar, era de "hem donat ajuda a (---) hem donat ajuda a este, hem donat ajuda a tal... i a estes companyies les programeu i després hi havien altres, dos o tres o quatre més, un parell de Barcelona i un parell de Madrid de nom i tal que algú des de conselleria havia vist i triava. Aleshores deien "podeu triar d'açò i teniu el 50% pagat i tal..." Tot lo que estava fora d'això ho podien programar però per al que tenien subvenció eren eixes. I per què? Quin era el motiu? "Perquè clar a les companyies que hem donat ajuda doncs s'han de rentabilitzar, es a dir els diners que invertim

s'han de rentabilitzar... " que es lo que jo pregunte, per què existeixen els circuits? Perquè les companyies tenien que rentabilitzar, perquè les companyies han de girar.... perquè... No. No. Perquè s'ha de vore teatre. Simplement. I si el espectador en València pot triar qualsevol espectacle el del poble... i els teatres en València tenen un director, un programador, tal... que decideix què es programa. I per què lo que veuen en Elda ho ha de decidir un tio en un despatx en València. I si li hem donat ajuda a un companyia i ha fet una merda d'espectacle? Que es mengen la merda a les comarques, no? Pues si ha eixit fallit fora.

Això quan va canviar?

Això va canviar en el 88 quan vaig aplegar jo i vaig dir *fuera*. Clar. Qui entra en el circuit? Tots. Tots! Un altra cosa es que ens reuníem a partir d'eixe moment... ja no s'ha fet cap reunió més a la Conselleria, be potser alguna però les reunions van passar a ser en els ajuntaments, en cada poble, i cada vegada fèiem la reunió en un lloc que eixe programador convocava i ens convidava a dinar i tot... i aprofitàvem per a vore allí un espectacle. I aleshores es decidia la programació entre tots, es a dir, cadascú tenia la seua programació però allí es feien propostes... "pues jo he vist este espectacle..." i un altre "pues este..." "el programem?" "sí, va" i eixíem d'allí amb gires programades. A vore va, anem programant este espectacle... "jo no l'he vist però com me fie de tu i tal jo m'apunte a esta gira" "no, pues jo he vist este i a mi no m'agrada" "val, fem gira d'esta companyia?" "sí, val, va" "el mes de març, abril.... març, abril, maig, el trimestre que bé..." "Jo programe els dijous, va un dijous per a mi" "Va, algú ha de fer divendres, algú ha de fer el dissabte i tal.." Aleshores mon anàvem d'allí amb gires... i aleshores jo cridava a la companyia i li deia "tinc quinze bolos per a tu, parlem". Això ja no passa així. Això ara no passa. Aleshores eixe va ser el canvi. Això què significava? Que el programador passava a tindre poder sobre les companyies. I els programadors, en general, no eren professionals del teatre. Normalment era la bibliotecària... un que havia que tal... i què passava, les companyies que estaven acostumats a que un, des de Conselleria ..."este que no té puta idea de teatre decideix si jo vaig a estar

programat o no?" A vore... ell no te ni idea de teatre i tu t'has format en una carrera d'art dramàtic i no estic segur de que tu després d'haver estudiat una carrera sàpigues molt més de teatre... perquè a lo millor tu estàs tocat per la ma de Déu i tu que eres artista i per tant lo que tu fas està bé... Pensa si no et programen que a lo millor és perquè has tret una merda de espectacle, o no interessa... I a tu t'interessa molt, moltíssim que hi hagen programadors formats per tant, en principi va haver, era un enfrontament entre programadors i creadors... això que passava allí en Alcoi. Un enfrontament entre programadors i companyies brutal, brutal. "Vosaltres no teniu ni puta idea, no sou qui per a tal..." "Pues val, pues bé, si no tinc ni puta idea pues val..." *Entonces* era de... a vore... qui pot més, no? I jo recorde una frase... que jo la gaste molt... quan una companyia molt coneguda va dir "això del circuit es un *pluff*, això no existeix, jo no he estat mai en el circuit, això es mentirà" I jo li vaig dir "jo no he estat mai en Copenhaguen i estic segur que existeix". Això què vol dir? Vosaltres les companyies sou els primers interessats en que hagen programador formats, per tant, teniu que recolzar que es cree eixa figura del gestor cultural i que l'ajuntament el contracte per a seguir, que siga un funcionari o que siga lo que siga, que li done llibertat i autoritat per a anar a les reunions i tal i decidir la programació ell, que no tinga que consultar-la amb el regidor, que tinga autonomia per a programar, que se li facilite, pagant-li les dietes i el hotel i lo que siga, per a anar a vore teatre. Que es desplaçe als festivals. Això li ho té que pagar l'ajuntament com a dietes, perquè es treball. Jo els obligava a anar a Alcoi. Estaven obligat a anar a tot. Com els obligava a vindre a Dansa Valencia. Tenien l'hotel pagat, tot, però havien de vindre. I eixa és la manera de que es formen, i de que... després a vegades penses "he creat un monstre", perquè hi ha gent que... lo que t'he comentat abans... hi ha gent que porta trenta anys programant i encara té els collons de dir "el meu públic no està preparat" pues... pues no has treballat. Te has convertit en un puto funcionari. Val. Per això pense que la gent en la gestió i en l'ensenyament i en tot, ha de canviar. Ha de canviar. No poden ser funcionaris. Els gestors, jo estic absolutament en contra de que siguen funcionaris. Absolutament en contra. I ho lamente. I sé que si això ho dius... mal... et tiren tomaques i lo que siga.

Quina dependència o independència ha tingut el circuit de lo polític?

Evidentment cada poble té un regidor i tal... en principi la idea es va respectar prou. Els programadors tenien independència i ells decidien. Després, quan canviava un ajuntament, a lo millor el regidor deia "pues jo vull que programes açò" i depèn del programador... A lo millor el programador deia "Bé, no costa res" o... depèn de la personalitat de cadascú. Però sí que es veritat que després, quan va entrar el PP sí que depenia tot del polític perquè lo primer que van fer va ser carregar-se-ho i tal i clar, depenia tot del polític, de Conselleria, que també... molt ajuntaments van passar a mans del PP, i va passar lo mateix, com a conseqüència molts ajuntaments es va deixar de programar. Clar. Per això era important la forma... Jo no estava gens d'acord, quan Abel em va substituir a mi en la coordinació del Circuit ell es va empenyar, perquè ell és molt funcionari, es va empenyar en donar-li, en crear-lo oficialment, i que apareguera en el DOGV i tot això i jo li vaig dir "no estic d'acord en el moment en que vinga un polític que s'ho vullga carregar, s'ho carregarà. I s'ho van carregar. Mentre tant era una cosa... un acord entre ajuntaments, i no existeix oficialment però existeix, és la única manera que això es mantinga perquè ningú s'ho podrà carregar. Podrà eixir-se un ajuntament però entrarà un altre. Podrà un polític recolzar-ho menys però no s'ho pot carregar perquè no existeix. I va ser la millor època. Perquè els polítics en general... no son de fiar.

Bueno pues... Va arribar... Va parell al que ha passat en la societat. Jo recorde que al principi de l'associació i tal, te parle de l'any 77 o 78, València que era una ciutat absolutament castellanoparlant i totalment aïllada de la resta de... Es va posar, vaig a dir-ho així, "de moda" hi havia que parlar valencià... "hi ha que recolzar això..." i aleshores molta gent d'ací de València va començar a aprendre valencià i a parlar valencià però aixòmmm... Es molt difícil canviar això, son molts anys de canviar... Perquè a vore, tu per molt d'esquerres que sigues i molt que recolzes la llengua i que et parega be que siga oficial o cooficial i tot el rotllo... Si a tu en la teua família t'han parlat tota la vida en castellà pues ha de ser una voluntat teua i ningú pot culpar-te de que sigues

castellanoparlant, es absurde, no? Però va arribar un moment en que va com... passar de moda, i evidentment va arribar el PP i va ser molt més greu. Evidentment el PP això no ho va recolzar mai i han sigut vint –i –pico d’anys que això, el avançar en ixes coses costa generacions. Quan ho talles es com... mira, omplir un teatre costa moltíssim i que no vaja el públic no costa res... Tu fas una mala programació una temporada i deixa d’anar el públic quan a lo millor t’ha costat 5 anys consolidar un públic... En fi. En la llengua passa això. Hi ha una cosa... A la escola tu ho has conegut això, a la escola no s’ha ensenyat mai en valencià ni res... I hi han molts professors absolutament contraris. Absolutament contraris. I dic pero a vore, i no han entès mai lo de mostrar i fer tallers en valencià i tot eixe tema. Anem a vore, tot el mon vol treball en Albenà per exemple. Albenà fa tots els espectacles en valencià. No és una qüestió ideològica si tu no la tens, tu pots pensar que el valencià s’ha de recolzar i ser valencianoparlant i tota la història, que és el meu cas... val, i jo ho defense ideològicament però ací no ho defense ideològicament, ho defense professionalment perquè es obrir-te portes per a treballar. Clar, però si es que estàs tancant-te portes. No podràs treballar en canal 9, no podràs treballar en certes companyies, faran un càsting i serà en valencià i no podràs presentar-te. Si et sembla normal aprendre anglès com no t’ha de semblar normal aprendre valencià. I això en l’escola està molt fotut. I hi ha encara alumnes que arriben i diuen “ay, ¿en valenciano...?” que jo pense però...”eres imbècil? Que curtet eres... Això crec que hem fet un pas enrere. Hi ha molts professionals molt respectables que son capaços de afirmar, i afirmen que quan es produeix en valencià i tal ... que va menys públic. I dic jo... bueno, pot ser, potser va menys públic en esta ciutat... en els pobles no eh? Però potser... i què? Jo entenc que Fallos no programe en Valencià però que no ho faça l’administració? Lo que em parlat...es que la missió de l’administració es omplir el teatre i per això ho hem de fer en castellà? Què passa? El compromís polític ha d’existir també. Perquè el teatre és política també. El teatre es política.

I en quin moment estem ara que hi ha un alt percentatge de producció pública en valencià?

Ara sí... I hi ha gent que es queixa. Però a vore quan es va parar, ho va parar el PP evidentment. Però també molts professionals no ho veuen clar perquè hi han moltes... algunes companyies que només pensen en el públic de la ciutat. A lo millor perquè no fan massa bolos i tal. I pensen "si jo vaig a fer açò en el Rialto i vaig a fer-ho en una sala alternativa i tal... si ho faig en valencià tradicionalment en la ciutat té menys públic i per tant molta gent... això necessita també d'un compromís. Lo mateix que el teu compromís social o polític com a persona, o el recolzar determinades estètiques o determinades ideologies en l'art... això també forma part i no tot el mon està compromès perquè si no... viuríem en un altre mon. Clar.

Penses que existeix el prestigi entre programadors? O el reconeixement social?

Sí. Di-li prestigi si vols però li pots dir també reconeixement d'un poder. I el prestigi diguem... si et refereixes a un prestigi per treball ben fet entre la professió sí que existeix, sí que hi han programadors que la gent sap... que els respecten més perquè tenen més compromís amb la programació, perquè fan una programació de més qualitat, perquè arrisquen més, perquè recolzen determinades companyies, determinades estètiques... si que n'hi han.

I penses que té conseqüències? Se tradueix el prestigi en altres formes de capital?

No sé si a algú li reporta algo més. Li pot reportar reconeixement a lo millor del seus polítics, de tractar-lo millor, de pujar-li el sou, de jo que sé, però per a mi lo que val es la satisfacció personal de dormir bé i d'estar tranquil i satisfet del teu treball i ja està. Això per a mi es la repercussió més important. Si te més conseqüències de portes cap a fora... Doncs depèn de la ciutat en la que estigues la té o no. Per exemple; l'actual Ministre de Cultura és un tio que ha arribat a ser ministre a base de ser gestor cultural. Ell era el gestor de La Casa Encendida en Madrid, per exemple. Sempre ha estat de gestor cultural, a

museus, a centres culturals, era molt amic per exemple de Carme Alborch. Este es Ministre i era gestor cultural. Es a dir que segon en quins àmbits i en quins això evidentment que serveix. Clar.

Quan algú arriba a eixe tipo de càrrecs... No sé si és el cas d'este home perquè personalment no el conec però sí que conec per exemple a qui dirigeix ara el Centre Dramàtic Nacional o qui dirigeix el Teatre Español de Madrid, que això... de la Carme Portacelli que es amiga, i algunes coses més... O qui dirigeix ara el Mercat de les Flors en Barcelona, es gent que jo he conegut de gestors i tal... S'ha de tindre cert interès, que no es criticable, per a mi, en accedir a llocs. Perquè quan un gestor arriba a cert nivell, a tindre un reconeixement inclús dels polítics i tal, sempre hi ha algo de interès per a accedir a eixos llocs, per tant, s'ha de vendre i procura fer coses per donar-se a conèixer i procura jo que sé... Per no parlar de ningú et fique un exemple estúpid meu. Jo sóc acadèmic d'això de Las Artes Escènicas i tal que això és una tonteria... Portes molts anys en això i t'apuntes... I el president de l'acadèmia es Jesús Cimarro. Jesús Cimarro quan jo estava en Conselleria era un xiquet que venia en una bosseta a vendre'm a mi el ----- de Bilbao.... era molt esquerres i molt *gora eta* i venia allí a vendre'm espectacles. Este es un tio que *pompompompom* (va gest d'anar escalant) i te molt clar lo que vol. Ell vol ser Ministre de Cultura. Ell no ho ha verbalitzat però jo ho sé. I este ara és el president de l'acadèmia esta i a tots ens arriben correus d'activitats, coses que passen, programacions, o un que té una companyia i doncs, s'auto-publicita i ho posen ahí. Quan son teatres que porta Cimarro la informació sempre és "la companyia tal estarà en el teatre tal... que dirige nuestro presidente". Què m'has de contar? Quan la companyia va a Santiago de Compostela no em dius qui dirigeix el teatre... Es a dir, tenen clar... Son estratègies que tal.... O els premis que es donen no sé quantos. A mi m'han donat un premi i vull donar-li difusió i tal, i *entonces* pam apareix. Quan a mi em van donar el premi eixe d'AVETID allò no ha aparegut en res, no m'he preocupat en absolut. Pel facebook i ja està i perquè em van traure una entrevista en el facebook els d'AVETID perquè fan una entrevista en Culturplaza i perquè després ho veu altra gent i ho comparteix... Però no m'he preocupat

en absolut de que ho traguen o de que tal... Per què? Perquè no m'interessa. A més eixe premi a mi em va pillar de dir... "Que esteu locos?" Jo pensava que s'havia enganyat. *En serio*. Jo estava descarregant el meu cotxe allí en el conservatori que anàvem a fer el taller d'òpera allí i havia portat coses de la ESAD d'utilleria i tal i estava allí amb el cotxe obert descarregant em sona el telèfon i era Ma Ángeles Fallos i me diu... "Oye mira, que nos hemos reunido y tal estamos decidiendo el premio AVETID a toda una vida y tal y hemos pensando en ti" I jo estava escoltant-la i pensant "Ay Ma Ángeles, t'has equivocat" I li dic "Ma Ángeles, que soy Toni Pastor" i diu ... "ja" i li dic "Que soc Toni Pastor, ¿me estàs diciendo a mi? ¿Yo? I li vaig dir "no esteu bé del cap" i ella va dir "Bueno Toni no sé, si no quieres..." I jo "dona perdona, es que jo que sé... jo per què? "Porque sí, porque tú... porque la labor que estàs haciendo en la escuela" "Jo? Jo que estic fent en l'escola?" I vaig pensar... Ah *vale*, em nominen pels últims anys en l'escola. Vale. I aleshores... Jo no m'ho esperava... perquè jo... jo podria ser funcionari. Jo vaig estar cinc anys treballant en Conselleria i podria haver dit "consolideu-me el *puesto*" i no. Em van fer presentar a un examen en Conselleria, que jo no volia... "Es que has creat un lloc de treball, has creat un plaça que com ja portes quatre anys hem de consolidar-la i tal i *entonces* anem a traure una oposició però di-mos tu el que fa falta saber" "quin seria el qüestionari?" T'ho jure que em van fer el qüestionari i jo els dia "que jo no vull presentar-me" I va vindre Toni Tordera i em va dir "Toni, t'has de presentar perquè el *puesto* es pa tu". I jo dic... Bueno va, Toni no sigues tan estupendo i tan això... I em vaig presentar i em van suspendre. Volien tirar-me clar. I vaig anar i els vaig dir "no eres precís, jo no volia presentar-me, simplement que es presente qui siga i ja està, jo me'n vaig". *Entonces* es quan em van arregar en el Principal: "va, te'n vens ací que no..." Bueno, eixes coses... qüestions polítiques que no... rotllos d'estos. Açò perquè venia? Ah, la repercussió es la que tu li vullgues donar si tu tens aspiracions a... O segons el lloc on estigues. I hi ha gent que es preocupa o que busca gent de prestigi o de tal... Un del partit, que es lo de sempre i demés i sí, pot repercutir, evidentment però per a mi no te cap importància això, lo

important, per a mi... ja sé que no es.... que no soc l'únic però no és lo habitual tampoc... No m'interessa això. Jo lo que vull es passar-m'ho bé i ja està.

La gent, la majoria de gent, per desgracia lo que vol es consolidar un lloc de funcionari i estar tranquil. Eixa és una majoria i evidentment hi ha gent que d'ahí vol saltar a la política però jo crec que una bona part i això és una afirmació que faig amb totes les cauteles perquè jo no tinc cap estadística ni he fet cap enquesta ni res però és una sensació de que la majoria lo que vol es consolidar un *puesto* de funcionari i ja està. En Teatres per exemple es dona això. I després hi ha gent que li agrada més el treball, gent que li agrada menys... Gent que li dona igual. Allí hi ha gent que treballa en el Principal tots els dies i no va mai al teatre. I dius, *xico*, encara que siga el dijous que treballau per la vesprada quan acabes a les set no tens més que baixar la escala i vore un espectacle! Xica, quedat algun dia!

Penses que ens beneficiaria que fora un poc més competitiu?

Sí, però eixa paraula és perillosa. Molt perillosa. Competitiu... Competitiu no sé, no m'agrada molt. Que no siga competitiu... tindria que vore... o la cosa es tindria que fer.... Lo que te contat abans dels professors especialistes de l'ESAD... Competitiu en el sentit, com a mínim no per presentar-se... Encara que a l'administració es impossible fer això perquè els sindicats i els polítics acorden sempre que per a ser imparcials ha d'haver exàmens i probes i etc. Per tant això es una cosa utòpica supose. Però deuria de tindre la llibertat el polític, o deuria de ser, dir jo, lo establert hauria de ser que com els polítics, com a màxim pot ser diputat dos legislatures i fora, doncs tindria que ser igual. Com a màxim deuries de poder estar en la gestió, a lo millor cinc anys no perquè igual si tens un bon projecte en cinc anys no arribes a consolidar-lo i a més mentre treballes sorgeixen bones idees i tal, però a lo millor deu anys estaria bé. Que algú podria prorrogar-se però la norma general hauria de ser que tu estàs deu anys com a màxim i canvi, i enseguida confiem en un altra persona i fer canvis, com si que hi ha en algunes institucions, canvis no traumàtics, de "jo deixaré de ser el director del teatre d'ací dos anys per tant ja anem pensant qui em

substituirà i eixa persona se'n ve amb mi per a fer una transició tranquil·la, organitzant-me i sabent com funcionen les coses." Que no siga "jo me'n vaig i ara ve este" i xapen tot i que siga "anem a fer, jo faré i ara sí que" i te quedes "ara vos enterareu" Està tot inventat, simplement tu vine, assabentat de com funciona l'administració, que es una merda i ves *empapant-te* de lo que està fent-se i els perquè i tal i ves aportant les teues idees. Això es com els polítics que sempre prometen, prometen, prometen i si arriben a manar després se donen conter que hi ha moltes coses que no es poden fer així per les bones, costen molt, et trobes amb el cabàs de lleis i si no canvies la llei i resulta que eixa llei no es pot canviar si no es *nosequantos* del suprem no se quantos i dius ostia, no pots complir... Si la gent que ha d'entrar en un lloc ho fera de manera no traumàtica i diguera "jo me'n vaig i vindrà este d'ací dos anys". Ja està decidit. Això s'ha fet. En Barcelona Sergi Belbel va entrar a dirigir el Teatre Nacional i va entrar a treballar amb el director actual per a saber el funcionament i anar empapan-te de la cosa per a que siga un canvi no traumàtic.

Penses que hi ha molta diferència entre la manera en que es gestiona ací en relació a altres llocs?

Et dic una cosa, el model del Circuit d'ací, es model per a tota Espanya. Es va calcar. Inclús la Red Nacional de Teatres. Era director general del INAEM un tio de Elx, del PSOE, que ni recorde com li dien. En el 89 o 90. El PSOE manava i va nàixer el circuit en el març del 87 i vaig començar a dissenyar i organitzar, bueno en el cap ho tenia evidentment com havia de ser i va començar a funcionar d'eixa manera en el 88 i aleshores van començar a cridar-me de llocs per a contar-ho. Vaig anar a Andalusia a contar-ho, vaig anar a Galicia a un congrés en Ferrol de la professió gallega i tal que casi em tiren al mar perquè clar, els gallecs son molt... Quan jo vaig explicar que s'havia acabat el llistat tancat de companyies valencianes perquè la gent en els pobles també tenia dret a vore a Veronica Forqué, perquè m'enrecorde que estàvem fent Ay Carmela, i era un bon muntatge, a més d'un autor valencià però no era per això, i estaven rodant això pel circuit valencià també... Perquè en Carcaixent i

en Benifato també tenien dret a vore a Verónica Forqué també si era un bon espectacle. Ufff, bueno.... "aquí, hasta que no pasen todas las compañías gallegas por todos los pueblos aquí no entra nadie de fuera porque el dinero de Galicia y tal". I Jo els vaig dir "supongo que no contareis con venir nadie a actuar a Valencia, claro. Ni os lo planteéis. ¿Por qué no hacéis una muralla?". *Entonces* este home del Ministeri em van cridar per a anar a Madrid per a que li portara documentació sobre el Circuit i jo li vaig posar tot el reglament i funcionament intern que havíem confeccionat i això, lo de les reunions descentralitzades, lo de la oferta oberta a tota companyia. I vaig anar allí a un despatx, li ho vaig contar i li vaig deixar allò i al cap d'un any va nàixer la Red Nacional de Teatros amb un disseny....

Al final, perquè mai ho he pensat així però ara me done conter que la gent està reconeguent-me coses i la gent em consideren i tal... Perquè jo mai he estat en eixes coses i Pepe ja em deia, el de Villena, em diu "tengo que llamarte porque quiero que vengas a participar en unos debates y no sé qué" A mi mai m'han cridat per a estes coses. I dic *vale*, alguna cosa hauré fet bé. Però no m'he plantejat mai anar a viure a Barcelona o a Madrid perquè per a mi es massa... gran. Estic a gust ací i ja està. O a disgust en moltes èpoques evidentment però jo necessite viure al costat del mar.

Si pogueres canviar algo de la situació actual de la professió?

Home, hi ha coses impossibles... Canviar la mentalitat dels gestors de l'administració. Si canvies la mentalitat dels gestors de l'administració, pots fer canviar moltes coses. Es a dir, jo faria un replantejament des de, parlant únicament de la nostra professió, jo faria un replantejament des de els actuals directors generals i tal, vull dir... fer-los consideracions i tal "canvieu la manera de vore les coses i la manera de gestionar i heu de baixar a terra i heu d'eixir al carrer heu d'eixir dels despatxos i saber que és el que necessita la professió – els músics, els cantants, els ballarins – i a partir d'ahí feu". I a partir d'ahí canviaria també els gestors que hi han en altres llocs. Canviar eixa política, canviar eixa actitud. Baixar al carrer. I algú que em sentirà podria dir "perdona,

estan dedicats a la professió i estan obrint les portes a nous..." No. No. Més. Més.

Això té que vore en que son funcionaris, es que no tindrien que ser funcionaris. No pot estar ensenyant art o assessorant a futurs creadors o artistes gent que no crea. I que no puja a un escenari, i que no dirigeix.. i que no... "què estàs ensenyant-me? Lo que et van ensenyar a tu en l'escola fa trenta anys?" La formació nostra, i parle de gestors i parle d'actors... Perquè tot el mon te molt clar que els actors, actrius i directors, estan formant-se tota la vida però els gestors també, estem formant-mos tota la vida, tota la puta vida. Doncs els professors també, els professors també han d'anar formant-se. I formar-se no es ara faig un màster de no se què o ara faig una jornada... Per a mi formar-se també es "ves-ten de l'escola, ves-ten al carrer i intenta guanyar-te la vida amb esta professió que tu estàs ensenyant ahí a vore si realment estàs ensenyant lo que toca o no. Però és una utopia total perquè toquem en l'administració i toquem amb la manera de funcionar... i això, com una persona d'esquerres que jo em considere, és fotut dir-ho, perquè van els sindicats, que son... que s'empenyen... per als sindicats – i això ho he comprovat jo en l'ESAD – es més important, i per a alguns professors d'allí que son sindicalistes i tal, és més important consolidar el lloc de treball dels professors que el que ensenyen als alumnes. M'estàs dient que jo he de consolidar... que lo que m'ofereixes és que puc fer-me funcionari? I què passa amb els alumnes? Pues això.

La cosa ha de canviar però està tardant massa. Saps què passa? Que els gestors... els que ens hem dedicat a la gestió sense formació ha sigut aprendre a base de pegar-se *cabotaes*, per experiència, per això defensava jo davant de les companyies "a vore, els gestors culturals, que es una professió que no existeix, que no està encara ni regulada, ni res..." Per exemple, la meua plaça de professió de gestió i producció continua sent d'especialista perquè no està reglada, és una professió que oficialment no existeix per tant eixa assignatura com a tal... *Entonces* nosaltres ens van formar a base de pegar-nos contra la pares i d'experiències, no? I equivocar-mos. I això és el que jo dia a les

companyies "vosaltres al menys heu tingut l'oportunitat de formar-vos en una escola i així i tot alguns no sabeu ni fer la o amb un canut aixina es que deixeu... i ajudeu a que açò siga una professió reconeguda que tal..." *Entonces* què passa? Nosaltres érem una generació, la meua generació estàvem gestionant des que teníem quinze anys. I vosaltres passa lo mateix que quan la gent jove s'independitza de casa als 35 anys... I jo pense a eixa edat jo ja portava al menys 10 o 15 anys treballant professionalment i tot lo d'abans... Clar, però sí que hi ha un canvi. Vosaltres esteu molt més formats, sabeu molt més que nosaltres, lo que vos falta es que vos deixen aplicar-ho, que vos deixen treballar, que vos deixen equivocar-vos, per això ens tenim que anar, té que entrar gent nova i que se equivoque. I a lo millor ho pagarà un parell de promocions dels alumnes ho pagaran, bueno, bé però si això fora una cosa habitual... però bueno, bons professors i dolents hi han sempre, com alumnes. No? Però falta... Vosaltres esteu molt més formats, sabeu molt més, encara que evidentment un màster no vos dona sabiduria, un màster vos dona instruments i maneres de buscar... I dic màster i dic les xarxes socials i dic la manera d'accedir a la informació i tot això. Esteu a anys llum de nosaltres. Lo que falta es que vos deixen.

Lo que no pot ser es que estiga al front d'institucions gent que porta trenta i trenta-cinc anys perquè... Què passa amb la gent nova? Si jo m'hagués tingut que esperar a tindre 35 o 40 anys per a accedir... Ostia, no. També teníem una *ventaja* i una explicació molt clara, quan nosaltres estava tot per fer. Estava tot per fer. Ens vam dedicar a fer algo que no existia. I clar, també es veritat – i això hi ha que comprendre-ho també – també ens costa que ens peguen la *patà*.

