

- MECD (2003): La integración del sistema universitario español en le espacio europeo de enseñanza superior. Documento Marco.
- POBLETE, M. (2003): "La enseñanza basada en competencias. Competencias generales". En Actas del Seminario Internacional: Orientaciones Pedagógicas para la Convergencia Europea de Educación Superior. Bilbao: Vicerrectorado de Innovación e ICE de la Universidad de Deusto.
- PROYECTO TUNING:  
<http://europa.eu.int/comm/education/tuning.html>  
<http://www.relint.deusto.es/TuningProject>  
<http://www.let.rug.nl/TuningProject>
- UNIVERSIDAD DE DEUSTO (2000): Plan Estratégico 2000-2003. Bilbao: Universidad de Deusto.
- UNIVERSIDAD DE DEUSTO (2001): Marco Pedagógico UD. Orientaciones generales. Bilbao: Universidad de Deusto.
- UNIVERSIDAD DE DEUSTO (2004): Plan Estratégico 2004-2007. Bilbao: Universidad de Deusto.
- VILLA, A. (2003): "Presentación del Seminario", "Un modelo de Enseñanza-Aprendizaje para la innovación y la Convergencia Europea", En Actas del Seminario Internacional: Orientaciones Pedagógicas para la Convergencia Europea de Educación Superior. Bilbao: Vicerrectorado de Innovación e ICE de la Universidad de Deusto.
- VILLA, A. (2004): "Evidencias de Innovación en el Sistema Universitario". Ponencia presentada en el III Symposium Iberoamericano de Innovación Metodológica Universitaria. Bilbao: Universidad de Deusto.
- YÁNIZ, C. (2003): "Sistemas y Métodos de Aprendizaje". En Actas del Seminario Internacional: Orientaciones Pedagógicas para la Convergencia Europea de Educación Superior. Bilbao: Vicerrectorado de Innovación e ICE de la Universidad de Deusto.

## **Contribución 7:**

# **LA TRANSICIÓN DE LA UNIVERSIDAD AL ENTORNO LABORAL. ESTUDIO SOBRE DEMANDAS DE PERFILES PROFESIONALES VINCULADOS A LA LICENCIATURA DE HUMANIDADES\***

Mercé Jariot García (*Universidad Autónoma de Barcelona*)

## **RESUMEN**

El estudio que presentamos pretende analizar los perfiles profesionales y la actividad formativa vinculados a la gestión cultural y a los licenciados en Humanidades. El diseño de la investigación responde a una metodología cualitativa basada en el análisis de las competencias y funciones del profesional de humanidades a partir de distintas fuentes de información: licenciados (UAB), empresarios del sector (donde se trabaja sobre una muestra representativa de cada uno de los posibles ámbitos profesionales) y expertos en el ámbito.

\* La presente aportación forma parte del estudio realizado durante 2002 por J. Gairín (Director), M. Jariot, M<sup>a</sup> Luisa Agudo, J. P. Cano, E. López y A.N. Sánchez para el Departament de Treball en el marco del programa de Planes

## I. ASPECTOS INTRODUCTORIOS

El estudio que presentamos se ha llevado a cabo en el marco de un convenio entre la Universidad Autónoma de Barcelona y el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dentro del programa de Planes de Ocupación. En él se pretende analizar los perfiles profesionales y la actividad formativa vinculados a la gestión cultural y a los licenciados en Humanidades.

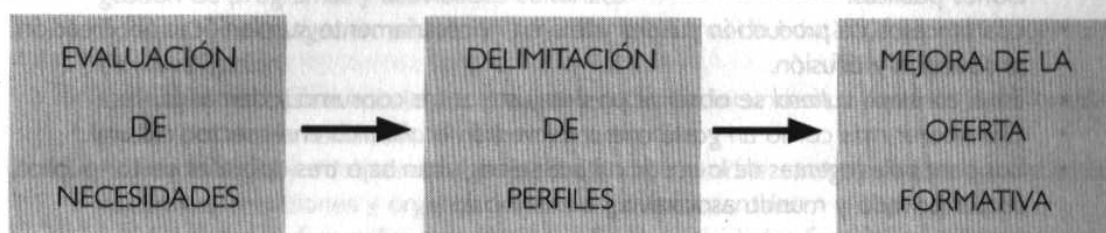
La investigación se lleva a cabo después de nueve años de iniciarse los estudios de la Licenciatura en Humanidades en la Universidad Autónoma de Barcelona y con más de 300 titulados.

A partir de los resultados se puede realizar una reflexión teórico-práctica sobre el lugar de los licenciados en humanidades en la sociedad actual, donde la excesiva especialización choca con una titulación que promueve una formación humanística desde un enfoque más transversal.

Existen especialidades que tienen salidas profesionales muy definidas y reconocidas socialmente; en cambio otras, como es el caso de la Licenciatura en Humanidades, tienen una proyección profesional más dispersa y menos definida.

En esta aportación desarrollamos la metodología utilizada en la investigación, los principales resultados y finalizamos con algunas reflexiones que pueden ser de utilidad en el momento de diseñar los planes de estudio de esta licenciatura. El proceso seguido quedaría reflejado en el gráfico 1.

GRÁFICO 1:  
PROCESO SEGUIDO EN LA INVESTIGACIÓN



A partir del esquema se desarrolla el estudio que parte de un diseño metodológico cualitativo basado en el análisis de competencias y funciones del profesional de humanidades.

## 2. DISEÑO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Utilizamos una metodología cualitativa basada en la descripción para poder confeccionar los perfiles profesionales. Para ello se han utilizado diferentes instrumentos, técnicas y recursos que permitan realizar conexiones causales a partir de la triangulación de informaciones e informantes.

El estudio se desarrolla en 7 fases durante 8 meses desde su diseño hasta la redacción del informe definitivo. Los informantes serán licenciados en humanidades por la Universidad Autónoma de Barcelona desde la creación de estos estudios (curso 96-97), empresarios del sector y expertos del ámbito de humanidades. Los instrumentos y técnicas utilizados han sido el análisis documental, los cuestionarios y las entrevistas.

de Ocupación. Se considera asimismo continuidad del realizado en referencia a los estudios de medio ambiente por J. Gairín (Director), M. Martínez, J.M<sup>a</sup> Martín, M<sup>a</sup> del Mar Otero y X. Prior durante el año 1999.

La investigación se centra básicamente en el área geográfica del Valles Occidental, aunque en determinadas ocasiones ha sido necesario ampliar el marco territorial al Barcelonés puesto que será en este territorio donde encontramos centralizados determinados equipamientos culturales.

Para la concreción de los ámbitos profesionales donde el licenciado en humanidades puede desarrollarse profesionalmente se utiliza la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

La muestra definitiva se concreta así en:

- 50 licenciados en humanidades, a partir de un muestreo al azar sistemático por cuotas.
- 95 empresarios del sector, extraídos mediante un muestro intencional o estratégico.
- 4 expertos, utilizando un muestreo intencional o estratégico.

### 3. EL PUNTO DE PARTIDA: LA GESTIÓN CULTURAL

Teniendo en cuenta que la actividad fundamental de un/a licenciado/a en Humanidades se vincula fundamentalmente al desarrollo y gestión del sector cultural se cree necesario realizar una breve reflexión sobre este ámbito. En el que destaca:

- La *complejidad* del sector cultural, ya que comprende muchos productos y servicios diferentes, donde se ha pasado de una visión tradicional a una perspectiva mucho más amplia que integra no sólo el patrimonio artístico y cultural gestionado por las instituciones públicas.
- Los *procesos de producción cultural* incluyen necesariamente su planificación, creación, producción y difusión.
- En el *consumo cultural* se observa un desajuste entre consumo y demanda.
- Considerar más como un *gasto que una inversión económica* en el sector cultural.
- Los *principales agentes de la acción cultural* se engloban bajo tres epígrafes: sector público, sector privado y mundo asociativo.

### 4. LA EVALUACIÓN DE NECESIDADES COMO PASO PREVIO A LA DELIMITACIÓN DE PERFILES

Entendiendo que la delimitación de perfiles exige tener en cuenta las necesidades a satisfacer, en el presente estudio el proceso de análisis y evaluación de necesidades se vincula con la delimitación de perfiles profesionales en el ámbito de la gestión cultural, que adquieren sentido en la medida que ayudan a perfilar posibilidades de mejora de la oferta formativa existente, así como a concretar nuevas posibilidades formativas para poder ampliarla.

De esta manera, el proceso de análisis de necesidades seguido en el estudio se utiliza como un instrumento necesario para detectar:

- Necesidades formativas.
- La falta de conocimientos, habilidades y actitudes que impidan la realización de una tarea o función demandada por el mercado de trabajo.
- Factores personales que impidan ejecutar determinadas tareas o funciones (insatisfacción, falta de motivación, disconformidad con la situación...).



Para la delimitación de necesidades se tienen en cuenta los diferentes grupos de los que se extrae información:

- Los *expertos*, nos ofrecen información que ayudará a perfilar tendencias de la titulación, necesidades formativas, adecuación de funciones, factores personales, el grado de adecuación de la formación con el mercado laboral,...
- Los *licenciados en humanidades* ayudarán a perfilar necesidades de la titulación en cuanto que nos ofrecen informaciones sobre motivaciones personales, formación complementaria realizada, adecuación de la formación inicial con la demanda del mercado laboral, valoración personal de la licenciatura, tareas realizadas en la empresa,...
- Por último, los *empresarios del sector*, nos revelará información sobre los perfiles profesionales y las principales problemáticas de la profesión,

## 5. PRINCIPALES APORTACIONES DE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

### A) Empresarios del sector

- a) *Administración pública*: autonómica, provincial y local\*. Las funciones básicas que se realizan en la administración pública relacionadas con la gestión cultural se pueden resumir en gestión de espacios y equipamientos, programación cultural, realización de actos, dinamización cultural y deportiva y coordinación. Encontramos la figura del técnico de cultura, cuya actividad profesional se centra en la planificación, coordinación, difusión y gestión de programas y actividades culturales.
- b) *Educación e investigación*: educación secundaria, centros de educación superior y centros de investigación.  
Las funciones básicas son la docencia en educación secundaria y superior; y en investigación destaca la realización de informes y estudios.
- c) *Asistencia social y otros servicios prestados a la comunidad*: centros cívicos, asociaciones culturales, fundaciones y organizaciones no gubernamentales.  
Las funciones a desarrollar son el desarrollo de actividades formativas, culturales y de tiempo libre y la gestión de recursos culturales.
- d) *Servicios recreativos y culturales*: espectáculos (artes escénicas, parques temáticos y grandes superficies), profesiones liberales, artísticas y literarias (galerías de arte, editoriales, medios de comunicación y empresas culturales) y patrimonio cultural (archivos, museos y bibliotecas).  
Las tareas principales que se desarrollan en este sector son la creación, organización y promoción de programas y actividades culturales y la gestión de recursos, así como la venta y promoción de obras de arte, la edición de libros y otros documentos; adquisición y catalogación de productos,...
- e) *Representaciones diplomáticas y organismos internacionales*. Las funciones principales desarrolladas en estas entidades son la representación oficial del país, actividades de carácter académico y cultural y el mantenimiento de vínculos y relaciones con otras instituciones.
- f) *Departamentos de recursos humanos, relaciones públicas y publicidad*. Se trata de un ámbito muy heterogéneo en cuanto a las tareas y funciones que en él se realizan, de entre ellas destacamos la oferta de servicios relativos a la creación de imagen empresarial y de promoción de productos; selección de personal, asesoramiento en temas de contratación, elaboración de planes personales de promoción profesional y de formación; oferta de servicios integrales de comunicación y representación, etc.

## **B) Licenciados en humanidades**

### **En relación a la titulación**

Sólo un 58% de los licenciados en humanidades entrevistados han elegido esta carrera en primera opción. Destaca el hecho de que un 26% de la muestra ha elegido la Licenciatura en Humanidades como formación complementaria poseyendo ya una titulación superior.

El 68% de los licenciados entrevistados complementan su formación con cursos de especialización, el 96% domina más de un idioma a parte del castellano y el catalán, tienen amplios conocimientos en informática a nivel de usuario y la mitad de ellos dicen haber realizado tareas de voluntariado.

En la valoración que estos estudiantes realizan de los contenidos de la licenciatura destaca la escasa formación práctica que han recibido y la poca organización de la titulación, mientras que aseguran que el cursar estos estudios les ha enriquecido personalmente, y que la multidisciplinariedad de la carrera permite la adquisición de una cultura general amplia y una gran flexibilidad de pensamiento.

### **En relación a la situación laboral**

Los licenciados en humanidades dirigen su búsqueda de trabajo hacia tres sectores: la gestión cultural, el mundo editorial y la docencia. Resulta destacable:

- Sólo el 50% ha trabajado en alguna ocasión en una ocupación relacionada con su titulación.
- La precariedad laboral, el 50% tienen contratos por obra o servicio, el 19,3% contratos temporales, el 16,7% trabajan sin contrato y tan sólo el 14% tienen contrato indefinido.
- Los licenciados en humanidades entrevistados trabajan en casi todos los sectores laborales, exceptuando en el sector de representaciones diplomáticas y organismos internacionales.
- El sector de servicios recreativos y culturales, y más concretamente en los campos relacionados con las profesiones liberales, artísticas y literarias es donde más licenciados en humanidades encontramos.

## **C) La visión de los expertos**

En opinión de los expertos, el licenciado en humanidades no tiene un lugar específico en el campo de la docencia y su integración profesional en este ámbito es difícil; asimismo, destacan que la situación actual del sector cultural está más politizada que profesionalizada, con lo que se prioriza la cultura de masas.

Para estos expertos, el profesional de la cultura debería poseer una sólida base humanística; intereses culturales generales; capacidad para convertir proyectos culturales en productos interesantes y de calidad; receptividad delante de planteamientos, propuestas e iniciativas nuevas; capacidad crítica, flexibilidad y adaptación; saber racionalizar y afrontar estructuralmente los problemas y estar actualizado.

En definitiva, el gestor cultural sería un profesional multidisciplinar, capaz de adaptarse a tareas muy variadas.

En relación a la formación inicial del licenciado en humanidades, ésta debería propiciar una amplia cultura general y unos conocimientos instrumentales básicos (idiomas e informática) y de la actividad cultural pública y privada. En su opinión existen discrepancias entre la formación universitaria y las demandas del mercado de trabajo.

## 6. LA IDENTIFICACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES

Se concretan aquellos perfiles que, en un principio, y teniendo en cuenta la posibilidad de una formación complementaria, podrían estar al alcance de un licenciado en humanidades.

En los casos que se considera necesario, se indica el grado de adecuación de las materias incluidas dentro del plan de estudios de la licenciatura en Humanidades de la Universidad Autónoma de Barcelona a las necesidades detectadas para desarrollar las actividades profesionales que caracterizan los diferentes perfiles identificados.

Los perfiles se han trabajado en fichas que se articulan bajo ocho epígrafes que recoge el cuadro 1.

CUADRO I:  
EPÍGRAFES QUE AGRUPAN A LOS PERFILES

SECTOR ECONÓMICO - ÁMBITO.
NOMBRE DEL PERFIL
FUNCIONES PRINCIPALES I SECUNDARIAS QUE DESARROLLA
OTRAS FUNCIONES
CONOCIMIENTOS TEÓRICO - PRÁCTICOS.
FORMACIÓN REGLADA I NO REGLADA.
CONDICIONES DE ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO
CUALIDADES PERSONALES - APTITUDES IDEALES DEL PROFESIONAL.

En el estudio se identificaron 37 perfiles profesionales dentro de 7 ámbitos o sectores profesionales del titulado en Humanidades que se resumen en el cuadro 2.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de museo local (museos)</li> <li>• Responsable de las fichas culturales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de museo local (museos)</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de museo local (museos)</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de museo local (museos)</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de museo local (museos)</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de museo local (museos)</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de museo local (museos)</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> <li>• Responsable de la sección de cultura y documentación</li> </ul>



**CUADRO 2:**  
**PERFILES POR SECTORES**

Sectores	Perfiles profesionales relacionados con cada sector
Administración Pública	Responsable de la sección de estudios y documentación del departamento de cultura. Técnico de cultura de la oficina de patrimonio cultural. Coordinador del área de cultura municipal.
Educación e investigación	Docente de educación secundaria. Coordinador de proyectos. Técnico en documentación. Coordinador de cursos de postgrado.
Asistencia social y otros servicios prestados a la comunidad	Director de fundación-asociación cultural. Director de centro cívico. Responsable de actos sociales de una O.N.G.
Servicios recreativos y culturales. Espectáculos	Director artístico de una gran entidad. Ayudante de dirección de un equipamiento - compañía teatral. Gestor cultural de un teatro municipal. Gestor cultural de parques temáticos. Director de comunicación en una gran superficie.
Servicios recreativos y culturales. Profesiones liberales, artísticas y literarias	Responsable de galería de arte. Director de editorial (sector editorial). Director de línea (sector editorial). Redactor (sector editorial). Responsable de derechos de autor (sector editorial). Relaciones públicas de una editorial (sector editorial). Director de una empresa de gestión cultural (empresas de gestión cultural). Jefe de departam. de didáctica (empresas de gestión cultural). Responsable del equipo de monitores de sala (empresas de gestión cultural). Monitor de sala (empresas de gestión cultural).
Servicios recreativos y culturales. Patrimonio cultural	Director de departamento de un gran archivo (archivos). Director de un archivo municipal (archivos). Archivero de la oficina de patrimonio cultural (archivos). Conservador, gestor de la colección (museos). Coordinador de exposiciones (museos). Jefe de comunicac. y acción cultural de un gran museo (museos). Relaciones públicas de un centro de exposiciones (museos). Jefe de departamento de didáctica de un gran museo (museos). Director de museo local (museos). Técnico en patrimonio. (museos).
Representaciones diplomáticas y organismos internacional.	Responsable de las relaciones culturales y prensa de delegaciones diplomáticas. Gestor de un instituto de cultura extranjera.

Aún teniendo en cuenta la especificidad de cada uno de los perfiles profesionales, destaca el hecho de que, en todos, las funciones principales que realiza el licenciado en humanidades son:

- Gestión de recursos (humanos y económicos).
- Planificación y programación de actividades.
- Promoción y dinamización de la vida cultural.
- Representación de la institución.
- Tareas administrativas.

## **7. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

- La heterogeneidad y poca estructuración del contexto donde el licenciado en humanidades ejerce su profesión debe tenerse en cuenta en el momento de planificar su formación inicial y continuada, requiriéndose estudios de especialización dependiendo del sector donde desarrolle su actividad profesional.
- Aunque el principal agente de l'acción cultural sea el sector público, la figura del gestor cultural del ámbito público es diferente dependiendo del tipo de administración, este aspecto vuelve a poner de manifiesto la necesaria especialización del licenciado en humanidades.
- Se ha podido detectar que el licenciado en humanidades no tiene cabida real en determinados ámbitos que teóricamente, según la bibliografía consultada, eran posibles campos de desarrollo profesional. La razón de ello es que en determinados sectores demandan licenciaturas específicas no vinculadas a humanidades. Algunos ejemplos serían: en el ámbito de medios de comunicación trabajan y demandan licenciados en Ciencias de la Comunicación; en las empresas dentro del departamento de recursos humanos, psicólogos, pedagogos, titulados en económicas i empresariales....
- Si bien la Licenciatura de Humanidades proporciona herramientas e instrumentos para desarrollar ideas y capacidades necesarias para incidir sobre diferentes campos, se detecta la necesidad de ofrecer una formación específica e instrumental dirigida a la creación de proyectos, al funcionamiento empresarial, a la búsqueda y captación de recursos, etc.
- El plan de estudios de la Licenciatura de Humanidades no contempla asignaturas relacionadas con la investigación por lo que la inserción laboral en este ámbito resulta más dificultosa para estos licenciados.
- Plantearse el perfil del gestor cultural es una tarea compleja, que debe tener presente que cada puesto de trabajo que ocupa un gestor cultural puede dar lugar a un perfil diferenciado. Las tareas y funciones que este profesional desarrolla son muy diversas en función de la entidad donde desarrolla su profesión. Por tanto, la formación que debe poseer este profesional debe ser una amplia cultura general y especialización en áreas concretas relacionadas con las responsabilidades de cada puesto de trabajo.
- Para el ejercicio de su profesión todo gestor cultural deberá dominar cuatro aspectos importantes: la planificación, la programación, la optimización de recursos y la evaluación.
- Para que la formación inicial del gestor cultural se adecuara a las necesidades del mercado, deberían plantearse diferentes itinerarios en la licenciatura que contemplaran los rasgos específicos de los ámbitos de actuación del gestor cultural.
- Necesariamente la licenciatura requiere de prácticas bien estructuradas que permitan al estudiante conocer todos los mecanismos propios del mercado laboral y del sector elegido.



## 8. BIBLIOGRAFIA

- AJUNTAMENT DE BARCELONA (1992). Dimensió i estructura del sector cultural a Barcelona.
- ARANZO, C. (1999). Ocupació en el sector cultural a les comarques de Tarragona. Diputació de Tarragona.
- BELLIDO, M. y CASTRO, F. (1998). Patrimonio, museos y turismo cultural: claves para la gestión de un nuevo concepto de ocio. Universidad de Córdoba.
- DE LA ORDEN HOZ, A. y MAFOKOZI, J. (1999). *La investigación educativa: naturaleza, funciones y ambigüedad de sus relaciones con la práctica y la política educativas*, Revista de Investigación educativa nº17, 1. pp. 7-29.
- DIAZ DE RADA, V. (1999). Técnicas de análisis de datos para investigaciones sociales. Aplicaciones prácticas con SPSS para windows. Madrid. Rama.
- FUNDACIÓN AUTOR. (2000) Informe SGAE sobre hábitos de consumo cultural. SGAE. Madrid.
- BERICAT, E. (1998). La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida. Barcelona. Ariel Sociología.
- GAIRÍN, J. (1996). Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos. Madrid: CIDE.
- INCANOP (1997). Les professions de la cultura. Situació actual i tendències de futur. Generalitat de Catalunya.
- INCANOP; UIC (1999). Perfils professionals de la gestió cultural. Generalitat de Catalunya.
- INE (1993). Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Instituto Nacional de Estadística.
- INE (1994). Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Instituto Nacional de Estadística.
- JARIOT, M. (2001). La evaluación de la intervención por programas de orientación. El proceso de evaluación del desarrollo de una intervención desde un modelo de consulta. Barcelona. Publicaciones de la UAB.
- LATORRE, A. y otros (1996). Bases metodológicas de la investigación educativa. Barcelona. GR92.
- LEÓN, B. (2001) "Humanidades" En: Entre estudiantes. Educación, cultura y ocio, 95, Peldaño. pp. 20-25.
- MARCELO GARCÍA, C. (1994). *Estrategias de análisis de datos en investigación evaluativa*. Pp. 39-61. En: Villar Angulo, L.M. (coordinador) (1994): Manual de entrenamiento: evaluación de procesos y actividades educativas, Barcelona. PPU.
- MUNILLA, G. I ROS (coords). (2000). Introducció a la gestió d'organitzacions culturals. UOC.
- OBSERVATORIO OCUPACIONAL (2000). Nuevos yacimientos de empleo. INEM. Madrid.