

Las condiciones laborales de la Industria Cultural en Andalucía

Redes organizativas y compromiso con la
comunidad de los trabajadores de las artes escénicas

Sevilla, julio de 2011

Las condiciones laborales de la Industria Cultural en Andalucía

Redes organizativas y compromiso con la
comunidad de los trabajadores de las artes escénicas

Francisco J. Santolaya Soriano

Ignacio Ramos Vidal

María José Jurado Molina

Daniel Holgado Ramos

Isidro Maya Jariego

Prólogo

La actual situación de crisis económica-financiera que padecemos, sumada a la debilidad del sistema productivo de nuestro país y, en concreto, de nuestra Comunidad Autónoma, especialmente basado en sectores como construcción y servicios, hace y obliga a la necesidad, ahora imperiosa, de acometer un cambio en este modelo. Y es aquí precisamente donde la cultura debe desempeñar un papel relevante.

Andalucía cuenta con un gran potencial tanto cultural como patrimonial. Cabe destacar nuestro patrimonio histórico-cultural, pues no hay pueblo ni ciudad que no esté impregnado de historia. La riqueza de nuestro patrimonio, en este sentido, es incuestionable por la diversidad de culturas que se han asentado en nuestro territorio (restos arqueológicos, fortificaciones, castillos, catedrales, iglesias, mezquitas, sinagogas y un largo etcétera). Así como en el campo de las artes escénicas, música, teatro y danza que, más allá del flamenco -recientemente reconocido Patrimonio Cultural e Inmaterial de la Humanidad por la Organización de Naciones Unidas- ha dado y seguirá dando destacados y sobresalientes artistas en los diferentes “palos”.

A pesar de este importante potencial, desde Comisiones Obreras veníamos detectando la falta de asentamiento y mantenimiento de muchas empresas del sector en nuestra comunidad, así como la falta de regulación laboral del personal. De ahí el camino emprendido por el sindicato en una doble vía, por un lado, trasladar nuestra apuesta y compromiso al ámbito de la Concertación Social de Andalucía. En este sentido, por primera vez se introduce un apartado específico referido a la Industria Cultural para apoyar, fomentar y consolidar el sector empresarial de la cultura como motor de desarrollo socialmente responsable y sostenible en nuestra comunidad y fomentar el empleo. Por otro, conocer más en profundidad el desarrollo del sector y las condiciones laborales de su personal empleado.

De ahí la importancia de este estudio que pretende, en una primera aproximación, analizar la situación en la que se encuentran las industrias culturales. Sin querer hacer un resumen en esta presentación del estudio realizado, sí resulta necesario indicar algunos de los aspectos más significativos para poder marcarnos objetivos de futuro que puedan contribuir a mejorar la situación del mismo.

En este sentido, resulta necesario destacar una de las razones principales de la debilidad del sector: su dependencia y mantenimiento. De las conclusiones del estudio se detecta la fuerte, por no decir casi única, dependencia de las administraciones públicas, especialmente de la andaluza, para

Coordinación: Eloísa Baena Luque. *Directora Archivo Histórico*

Autores: Francisco J. Santolaya Soriano
Ignacio Ramos Vidal
María José Jurado Molina
Daniel Holgado Ramos
Isidro Maya Jariego

Diseño, maquetación e impresión: Puntoreklamo

Cuidado de la edición: Eloísa Baena Luque. *Directora Archivo Histórico*

© de los autores
© de la edición
© del diseño y maquetación

Edita: Fundación de Estudios Sindicales. Archivo Histórico de CCOO Andalucía
Morería 10
41004 Sevilla
www.estudiossindicales.andalucia.ccoo.es

Depósito legal:

poder desarrollar su actividad. Si a esto le sumamos los recortes en materia de ayudas que está padeciendo por parte de dichas administraciones, agudizado por la situación de crisis, podemos concluir que la industria atraviesa por un momento de extrema gravedad y, por tanto, es necesario tomar conciencia para poner los mecanismos que eviten la desaparición de numerosas empresas (micro-pymes) y proponer medidas correctoras que minimicen esta fuerte dependencia.

El perfil de las empresas, o mejor dicho de los empresarios, es que la inmensa mayoría no tienen conciencia de ser empresarios incluso huyen de este concepto porque se sienten artistas por encima de todo, hecho que les ennoblece, pero que no les favorece para el desarrollo de su actividad e incluso puede perjudicarles y en ocasiones resultar discriminados respecto a otras actividades.

Esta situación tiene además un efecto negativo y perjudicial para el empleo y las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector, reproduciéndose en muchos casos el mismo concepto que tiene el empresario, es decir, se sienten más artistas que trabajadores. Ni que decir tiene que existe un gran desconocimiento sobre el concepto de negociación colectiva, los convenios que les son de aplicación, etc, etc.

Dicho todo lo anterior, tras este estudio habría que marcarse como objetivo la necesidad de iniciar un camino para articular la negociación colectiva en el sector, mediante la formación y toma de conciencia de esta necesidad y establecer mecanismos que ayuden al asentamiento y potenciación de las microempresas que contribuyan a mejorar nuestro tejido productivo y consolidar un empleo estable y de calidad.

Por último, me gustaría dejar constancia de mi agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de este magnífico trabajo, muy especialmente a Eloisa Baena, coordinadora del mismo por su paciencia y entrega. A Francisco Santolaya y a su equipo de colaboradores de la Universidad de Sevilla, destacando a Ignacio Ramos, que desde su juventud y profesionalidad, han volcado toda la pasión y entusiasmo en el desarrollo y ejecución de este libro.

Miriam Pinillos Carrascosa
Secretaria de Acción Sindical y Relaciones Laborales de CCOO Andalucía

Presentación

La cultura en Andalucía está experimentando una importante transformación, aún más visible durante la última década, en la que los avances tecnológicos y la globalización han configurado un extenso entramado de organizaciones, en su mayoría de naturaleza emergente, que ofrecen servicios, productos y bienes al conjunto de la sociedad a través de la denominada industria cultural.

Quizás la fuerte vinculación entre la ciudadanía y el sector de la industria cultural pueda ser considerada como una de las señas de identidad de este sector. La vida cultural contribuye al desarrollo local a través de la expresión de valores tales como la participación, la diversidad o la creatividad, aspectos que no han de pasar desapercibidos para las administraciones públicas, las empresas privadas, los agentes sociales y los medios de comunicación. En la actualidad, las actividades culturales constituyen una fuente de capital creativo para el conjunto de la actividad económica andaluza.

Este estudio nace con el propósito de explorar las necesidades, demandas, carencias y recursos en el sector de las artes escénicas (música, teatro y danza), tanto en el ámbito profesional como amateur.

En el primer capítulo, tratamos algunos elementos relacionados con la naturaleza y la definición del sector, un aspecto que organismos internacionales como la OCDE (Culture and local development, 2005) o la propia Comisión Europea (Study on the Economy of Culture in Europe, 2006) tratan de poner en común. Esto ha permitido desarrollar indicadores y ofrecer estadísticas sobre la evolución del sector. Iniciativas como la Agenda 21 de la Cultura, impulsada desde el Foro Social Mundial de Porto Alegre en 2004, también han contribuido a ofrecer recomendaciones a los gobiernos locales en materia de políticas culturales, orientándolas hacia su conexión con la promoción económica, la inclusión social, la sostenibilidad territorial, los derechos humanos y la gobernanza (Sánchez Maldonado et al, 2006; Abeledo, 2011).

Andalucía no ha permanecido ajena a este debate. La Cuenta Satélite de la Cultura en Andalucía (Consejería de Cultura, 2005) y el Plan Estratégico para la Cultura en Andalucía –PECA 2008-2011 (Consejería de Cultura, 2007) ofrecen un marco de trabajo sobre el comportamiento del sector cultural en Andalucía y su impacto en el desarrollo socioeconómico y comunitario. Por su parte, el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía dedica un apartado a la dinamización del sector de la industria cultural, destacando la rentabilidad económica del sector junto con el beneficio social de la iniciativa cultural.

El segundo capítulo describe la muestra participante en el estudio: responsables de organizaciones culturales y personal de las artes escénicas distribuidas a lo largo del territorio andaluz, que ofrecen datos básicos sobre la configuración geográfica, la facturación, el volumen y el tamaño de las compañías de danza, teatro y orquestas.

Esta información cobra aún más importancia si consideramos la relativa escasez de acercamientos empíricos al sector de la industria cultural. Cabe citar como antecedente el análisis de las condiciones de trabajo realizado aproximadamente hace una década por la Fundación de Estudios Sindicales de CCOO-A. La evolución del sector y el contexto de crisis económica global convierten en oportuna la actualización de la información que se presenta. En este sentido, aporta información relevante la aproximación al mercado laboral en el contexto de la industria cultural andaluza publicado por el Observatorio Argos (Consejería de Empleo, 2010), realizado a partir de la explotación estadística de la Encuesta de Población Activa, los datos de afiliación a la seguridad social y de contratación del Servicio Andaluz de Empleo. Esta publicación describe, además, la distribución territorial de las políticas activas de empleo (esencialmente acciones formativas) y sus conexiones con el sector de la industria cultural en términos de empleabilidad.

Las características de los puestos de trabajo, jornada, retribuciones y tipo de contratación ocupan un espacio preferente en el capítulo tercero, junto a dimensiones más propias del funcionamiento organizativo, medidas a través de indicadores tales como el clima laboral, el apoyo social y la intención de permanencia en la organización. Estos valores no hacen sino poner de relieve la cultura organizativa en la gestión de los recursos humanos en las artes escénicas andaluzas. Organizaciones que han pasado en relativamente poco tiempo a tomar decisiones sobre la configuración de las relaciones laborales, en muchos casos determinantes para adaptarse a un contexto de cambio e incertidumbre.

Por ello, el capítulo cuarto concentra su atención en las necesidades percibidas en materia de gestión estratégica de recursos humanos. Elementos como la presencia sindical, la existencia de acuerdos o convenios laborales, la promoción de planes estratégicos en las empresas del sector, ocupan un papel destacado en los análisis exploratorios. Estos factores conforman la base sobre la que fundamentar los procesos de negociación colectiva. Información, por lo tanto, no sólo útil para responsables del sector de la industria cultural, sino también para la dinamización de las actividades sindicales en un sector emergente y con un amplio margen de mejora en cuanto a su estructuración sindical. Es previsible pronosticar que una mejora en las condiciones laborales tendrá también como consecuencia una progresiva participación del personal asalariado en organizaciones sindicales. Y viceversa.

De una manera general, las artes y la cultura desarrollan una relevante función social de difusión de valores, pero también existen razones para conectar el desarrollo cultural con el bienestar comunitario. Jonson & O'Connor (2008) sostienen la contribución de la cultura en términos directamente no

monetarios, tales como (1) la construcción de capital social; (2) el bienestar y salud comunitarias; y (3) la inclusión social. Recientemente, en un taller dedicado al análisis del rol de las artes en contextos urbanos globalizados promovido por la Unión Europea, se recomendaba integrar estratégicamente las contribuciones de las artes escénicas y los procesos creativos en el desarrollo local (Europe-Asia Policy Forum, 2010). Igualmente, la entidad American for the Arts (2003), organización no gubernamental dedicada al estudio del sector cultural, propone la formación de coaliciones comunitarias, el asesoramiento técnico y los planes estratégicos para promover redes entre la industria cultural y la sociedad civil organizada, incluyendo asociaciones ciudadanas e instituciones públicas.

Es por ello que el capítulo cinco está dedicado al estudio de los vínculos entre las organizaciones de las artes escénicas con el movimiento asociativo y otros recursos comunitarios. La función educativa de la industria cultural, tanto en el ámbito formal como no formal, es considerada como una de las áreas de intervención más prometedoras para la consolidación de hábitos culturales responsables.

El estudio profundiza en el sentido de comunidad de los trabajadores con su organización y de éstas con su entorno más cercano, esto es, su municipio o referencia geográfica percibida. El sentido psicológico de comunidad es considerado como uno de los factores determinantes de la participación social en diferentes contextos (Dalton, Elias & Wandersman, 2001; Maya Jariego, 2004), y es por ello que este trabajo explora las posibilidades de conocer la percepción de sus protagonistas acerca del valor de la responsabilidad social de la iniciativa cultural que se desarrolla en Andalucía.

Esta publicación propone en el capítulo 6 un acercamiento al estudio de los vínculos entre las organizaciones de la industria cultural. A modo de introducción, y seleccionando como estudio de caso el sector de la danza, sugerimos algunos apuntes sobre la naturaleza de los vínculos entre las entidades, la densidad de sus contactos, el grado de afinidad y el potencial de colaboración del sector empleando el análisis de redes sociales.

Por último, dedicamos el capítulo final a presentar las conclusiones, en términos de análisis prospectivo, señalando aquellas debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que afronta el sector. La información procede directamente de las entrevistas realizadas a profesionales y responsables del sector. Nuestra contribución ha sido sistematizar la información, para lo que se llevó a cabo un grupo de trabajo con representantes del sector, y una jornada final de presentación del informe que ha dado origen a esta publicación.

Esperamos que su contenido resulte de utilidad para los representantes de las organizaciones sindicales, así como para los responsables de las instituciones públicas con competencias en materia de promoción cultural. El eje del estudio son las personas que toman decisiones en las organizaciones de la industria cultural andaluza. A estas personas también va dirigida esta publicación.

Queremos expresar nuestro agradecimiento al personal de la Fundación de Estudios Sindicales de CCOO Andalucía y a la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía, por la colaboración entre las instituciones que han hecho posible este proyecto. El contenido del trabajo está dedicado al conjunto de profesionales y responsables del sector de las artes escénicas andaluzas: su motivación, su creatividad y su esfuerzo por innovar, han sido un estímulo en el desarrollo de la investigación y constituyen un recurso fundamental de la cultura en Andalucía. Confiamos en que esta publicación ayude a potenciar la proyección comunitaria del sector.

Laboratorio de Redes Personales y Comunidades,
Universidad de Sevilla

Índice

I. Introducción y objetivos	10
Aproximación al sector de la industria cultural	10
Antecedentes en el estudio de las condiciones laborales de la industria cultural andaluza.....	14
Objetivos.....	16
II. Muestra de organizaciones y características de los participantes	18
Características organizativas y de la muestra	18
Características de la financiación del sector de las artes escénicas en Andalucía.....	25
Características de los participantes.....	29
III. Análisis de las condiciones de trabajo y aspectos organizativos	32
IV. La negociación colectiva en el sector de las artes escénicas	51
Antecedentes normativos	51
Negociación colectiva y participación en la toma de decisiones.....	52
Cuestiones de género en las artes escénicas andaluzas	57
La Prevención de Riesgos Laborales en el sector de las artes escénicas	60
El rol de los sindicatos en el sector de las artes escénicas.....	63
V. Procesos comunitarios, participación social y análisis de redes organizativas	66
Sentido de psicológico de comunidad organizativo, sectorial y en organizaciones comunitarias....	66
Procesos de participación comunitaria a nivel individual y organizativo.....	75
VI. Análisis de redes sociales (ARS) de organizaciones dedicadas a la danza en Andalucía	82
VII. Retos y oportunidades del sector cultural en Andalucía	86
VIII. Referencias	95

Introducción y objetivos

Aproximación al sector de la industria cultural

En los últimos años el sector dedicado a la creación, difusión y promoción de manifestaciones culturales o artísticas ha experimentado una importante transformación vinculada tanto a los modos de producción como a los medios de difusión.

En torno a la denominación industria cultural tienen cabida una amplia gama de entidades e instituciones que se caracterizan por la heterogeneidad y diversidad en cuanto a la naturaleza y tipología de las actividades que realizan. El término industria cultural fue acuñado originalmente por Horkheimer & Adorno (1977) quienes utilizaron el término para definir el nuevo modelo de producción que estaban adoptando las entidades dedicadas a la generación de productos culturales.

La industria cultural engloba a organizaciones de múltiples ámbitos e incluye entidades dedicadas a la radiodifusión, cine, televisión, música, editoriales, diseño gráfico e industrial, imagen del producto, artesanías, así como los denominados sectores culturales tradicionales: las artes escénicas, música o escultura.

La disparidad existente entre los diferentes tipos de actividades que se pueden incluir bajo la denominación “industria cultural” puede dificultar su delimitación como contexto de estudio, más aún considerando el dinamismo inherente a la actividad creativa.

La aproximación, pues, a la “economía de la cultura”, ha sido una preocupación de agencias internacionales durante la última década, preocupadas por definir la naturaleza del sector, establecer mediciones estadísticas y cuantificar la contribución de la industria cultural al desarrollo socioeconómico de los diferentes estados.

A nivel europeo como señalan Ruiz & Martínez (2010) los organismos de gestión encargados de dirimir la orientación de las políticas públicas, han manifestado la importancia de las iniciativas culturales y creativas para alcanzar los objetivos estratégicos formulados en Lisboa 2000. El valor en cifras de las actividades culturales, en la Europa de los 25, alcanzó los 654.000 millones de euros en 2003, que representaban el 2,6% del total del PIB, y en 2004 empleaba a 5,8 millones de personas lo que supone más del 3% del empleo total. Sus expectativas de crecimiento del empleo están asociadas principalmente a la aparición de iniciativas emprendedoras emergentes de índole creativa.

Estas iniciativas como señala el informe de la Comisión Europea (2006), representan una opción de importancia estratégica para aumentar la competitividad europea, contribuir a los objetivos de Lisboa gracias a su impacto sobre la innovación, al efecto de arrastre sobre otras actividades productivas no culturales y a su relación con el desarrollo territorial. En esta línea, resulta necesario poner de relieve el carácter innovador de las industrias culturales y creativas. Es preciso considerar la atracción que las actividades culturales y creativas ejercen respecto a la innovación y la idea de que la cultura está intensamente ligada a la creatividad, promovida por los elevados niveles de diversidad e innovación que podemos observar en el sector cultural. Por este motivo, cabe señalar la vinculación entre el incremento de las iniciativas empresariales culturales y creativas con el aumento de los niveles de innovación en un territorio (Florida, 2002).

Recientemente, la Comisión Europea (2006) elaboró un marco de trabajo que define dos grandes categorías. Por un lado, el “sector cultural”, constituido por la industria cultural y el arte tradicionales y cuyos productos son exclusivamente de naturaleza “cultural”; de manera complementaria, se situaría el denominado “sector creativo”, más orientado hacia el uso de la cultura como un valor añadido de la producción de productos no culturales. Ver cuadro núm. 1

Cuadro 1.- Clasificación del sector cultural y creativo. Comisión Europea (2006)

ÁREAS	SECTORES	SUB-SECTORES	CARACTERÍSTICAS
ARTES CENTRALES	Artes visuales	Pintura, escultura, fotografía	Actividades de naturaleza no industrial
	Artes escénicas	Teatro, danza, circo, festivales	
	Patrimonio	Museos, bibliotecas, archivos, yacimientos arqueológicos	Sus productos son más bien prototipos y “trabajos potencialmente patentados” (es decir, podrían ser patentados por su alta densidad de creación, pero no son sistemáticamente patentados, como es el caso de la mayoría de las artesanas, artes escénicas y artes visuales)
INDUSTRIAS CULTURALES	Cine y video		Actividades industriales orientadas hacia una reproducción masiva Sus resultados están fundamentados en el copyright
	Televisión y radio		
	Videojuegos		
	Música	Mercado de música grabada, actuaciones en directo, recaudación de sociedades colectivas.	
	Libros y prensa	Publicación de libros, revistas y prensa	
ACTIVIDADES E INDUSTRIAS CREATIVAS	Diseño	Moda, diseño gráfico, diseño de interior y diseño de productos	Actividades no necesariamente industriales, y pueden ser también prototipos
	Arquitectura		Aunque sus resultados se sustentan en el copyright, pueden incluir otras modalidades de propiedad intelectual (por ejemplo la marca registrada)
	Publicidad		El uso de la creatividad (habilidades y personas procedentes de las artes centrales y del terreno de la industria cultural) es esencial en el desarrollo de estos sectores no culturales.
INDUSTRIAS RELACIONADAS	Producción de PC, reproductores MP3, industria de la telefonía móvil, etc.		Categoría de naturaleza compleja. Implica otros sectores económicos, cercanos a otras áreas, como es el caso de las TIC.

De fondo, este marco de trabajo pone de relieve las dificultades para abordar el peso de la cultura en un determinado contexto, si bien sienta conceptualmente las bases para medir la contribución del sector cultural al desarrollo socioeconómico (expresado en término de empleo, riqueza, conocimiento, participación ciudadana, etc.).

El caso de España no deja de ser ilustrativo puesto que en el mismo período de tiempo señalado el volumen de actividad de las organizaciones del sector cultural se incrementó en torno al 25%, mostrando cifras en la línea de los países más desarrollados de nuestro entorno. Este incremento además de situar al sector cultural como un tipo de actividad con un elevado potencial de creación de empleo, muestra que es un contexto adecuado en el que generar tejido productivo y empresarial. Si observamos los datos del informe GEM, 2005 (Global Entrepreneurship Monitor) referido a los datos internos de España, vemos que las tres comunidades con mayor representatividad de empresas de carácter cultural o creativo son, por este orden, Castilla y León, Andalucía y Madrid. Según los datos de este informe Andalucía constituye una de las comunidades autónomas con mayor capacidad de generación de este tipo de tejido productivo, al mismo tiempo que cuenta con un amplio potencial para la creación de empleo en el sector cultural andaluz, poniendo de relieve la importancia del sector cultural como un contexto estratégico para la creación de empleo y la adecuada definición de las relaciones laborales que en él se producen.

Esta idea inspiró la aproximación de la Junta de Andalucía en el año 2005, conocida como Cuenta Satélite de la Cultura en Andalucía (Consejería de Cultura, 2005), y en el que se definen las siguientes dimensiones del sector cultural:

- 1. Patrimonio cultural.** Restauración y conservación de lugares y edificios históricos. Actividades de museos
- 2. Material impreso y literatura.** Edición y creación literaria
- 3. Archivos y bibliotecas.** Actividades de archivos y bibliotecas
- 4. Música y artes escénicas.** Creación artística e interpretación de música y artes escénicas.
- 5. Artesanía y artes visuales y plásticas.** Artesanía, escultura y pintura. Fotografía
- 6. Medios de comunicación y audiovisual.** Edición de soportes de sonido grabado. Producción cinematográfica y de grabado. Actividades de radio y TV. Agencias de noticias y profesionales del cine, radio y televisión
- 7. Arquitectura, publicidad y diseño.** Arquitectura. Publicidad. Diseño no industrial.

A modo de resumen, en el año 2005 el conjunto del sector cultural representaba el 3,7% del conjunto de puestos de trabajo en Andalucía, implicando a un total de 113.729 puestos de trabajo, la

cuarta parte trabajadores autónomos. La estructura del sector cultural ascendía a un total de 45.496 empresas, un 9% del conjunto de Andalucía, con una composición media de 2,33 personas. Globalmente, el sector cultural contribuía con un 3,3% al valor añadido bruto generado por la economía andaluza (Consejería de Cultura, 2005)

Recientemente, la Consejería de Empleo (2011) publicó a través del Observatorio Argos un exhaustivo análisis descriptivo procedente de la Encuesta de Población Activa, datos de afiliación a la Seguridad Social y registros del Servicio Andaluz de Empleo. Según este informe, el sector cultural representa el 2,53% del tejido empresarial andaluz, destacando las empresas dedicadas a las actividades de creación artística y espectáculos, con el 21,23% de las empresas culturales. Igualmente, este informe cifra en unas 50.700 el número de personas trabajadoras en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento durante 2010, lo que representa un 1,77% del empleo en Andalucía y un 1,22% sobre el total de afiliación a la Seguridad Social.

La importancia estratégica del sector de la industria cultural ha sido asumida durante la última década. Así, a nivel comunitario se ha promovido entre otras iniciativas el Foro Europeo de Industrias Culturales que constituye un espacio de diálogo en el que se debaten la evolución y las orientaciones del sector. A nivel estatal recientemente se ha promulgado desde la Dirección General de Política e Industrias Culturales del Ministerio de Cultura el Plan de Fomento de las Industrias Culturales y Creativas para el año 2011. Mientras que a nivel autonómico en Andalucía se ha aprobado el PECA (Plan Estratégico de la Cultura en Andalucía 2008-2011), que se erige como el documento estratégico integral que fija las líneas maestras de la promoción y gestión cultural en Andalucía.

En este sentido, para conocer el sector adscrito a la industria cultural en Andalucía resulta oportuno profundizar en el conocimiento de la naturaleza de las entidades que se dedican a este tipo de actividad. Incrementar el conocimiento sobre este sector cumple varias funciones entre las que destacan (a) la capacidad de delimitar la tipología y naturaleza de las entidades circunscritas al sector cultural, (b) el poder informar a los agentes sociales sobre las características del sector cultural en orden a la definición de intervenciones y al diseño de políticas ajustadas a la realidad y (c) esta prospección hace posible promover programas de formación que permitan llevar a cabo la mejora continua del sector.

Antecedentes en el estudio de las condiciones laborales de la industria cultural andaluza

Un antecedente del estudio que presentamos lo constituye la investigación promovida por la Fundación de Estudios Sindicales (CCOO-Andalucía) en el año 2000 en el sector de las artes escénicas en

Andalucía, algunas de cuyas conclusiones resultan relevantes como punto de partida para el proceso de contextualización de futuras investigaciones en el sector, permitiendo, igualmente establecer algún criterio de comparación. Así, aparecen la precariedad laboral y la percepción de intrusismo profesional como señas de identidad de un sector emergente como el de la industria cultural andaluza de la última década.

Sin embargo, hay aspectos que se pusieron de manifiesto hace diez años como los principales retos y necesidades urgentes a los que debía hacer frente el sector y que en este período de tiempo han evolucionado. Por ejemplo, una de las conclusiones formuladas entonces incidía en la promoción de una formación especializada en el sector cultural. Otra de las conclusiones que alcanzaron fue la necesidad de incrementar la sensibilidad y la promoción de medidas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), áreas de mayor interés y preocupación para las organizaciones del sector. Igualmente, otra de las demandas expresadas fue la necesidad de crear un Observatorio de las Industrias Culturales en Andalucía, a modo de recurso que concentre estudios, tendencias y referencias del sector. Con todo, el estudio realizado hace diez años tiene como principales características: (1) la primera aproximación a las condiciones laborales y de funcionamiento de un sector por entonces emergente en Andalucía; (2) el establecimiento de asuntos-clave, dirigidas como demandas principalmente hacia las administraciones y al conjunto del sector; y (3) la configuración de la industria cultural como un sector con identidad propia en lo socioeconómico, y con capacidad, por tanto, de expresar demandas, asumir necesidades y proponer alternativas con vocación de incidencia política ante administraciones y agentes económicos y sociales.

A continuación, se resumen en el siguiente cuadro las principales áreas de necesidad identificadas en el sector de la industria cultural andaluza hace una década:

- *Inestabilidad en las condiciones de trabajo*. Precariedad. Percepción de intrusismo profesional. Inexperiencia en la gestión de organizaciones.
- Funcionamiento informal, intuitivo. Escasez de profesionalidad en la *gestión estratégica de recursos humanos* en el sector. Ausencia o escasa implantación de planes estratégicos estables en la gestión organizativa (ej. prevención de riesgos laborales)
- Demanda a las instituciones públicas de recursos dedicados al *fortalecimiento institucional* del sector. Fomento de la realización de estudios e investigaciones en el sector. Delimitación del sector y su contribución al conjunto de la economía andaluza.

Las áreas identificadas en este estudio siguen vigentes en la actualidad, en la medida en que los avances tecnológicos, los cambios en los patrones de acceso y consumo de los servicios culturales, en un contexto de incertidumbre económica global, representan un importante reto para las organizaciones del sector cultural andaluz. Por eso resulta conveniente examinar los factores y procesos que fortalecen su papel de dinamización económica y potenciación de la responsabilidad social.

Objetivos

El presente informe describe los principales resultados del **análisis de las condiciones laborales y la organización del trabajo del sector de las artes escénicas en Andalucía**. Además, se presta atención a las conexiones individuales y organizativas que el sector de la industria cultural tiene establecidas con su entorno comunitario (personas, organizaciones y entidades públicas y privadas). Los objetivos que han orientado esta investigación son los siguientes:

- Conocer la naturaleza de las relaciones laborales en las organizaciones del sector cultural andaluz, en concreto, aquellas que realizan su actividad en el ámbito de las artes escénicas.
- Examinar las características estructurales de los diferentes tipos de organizaciones (profesionales, semi-profesionales y asociaciones), su funcionamiento interno y sus vínculos con la comunidad.
- Describir las relaciones del sector de las artes escénicas con los agentes sociales. Se presta especial atención a la acción sindical de defensa y promoción de los derechos laborales, así como a las condiciones de acceso y participación en iniciativas sindicales.
- Diagnosticar aquellas dimensiones relevantes que orienten el fortalecimiento de la acción sindical en el sector de la industria cultural andaluza.
- Estudiar las conexiones del sector de la industria cultural con el conjunto de organizaciones de base comunitaria, su arraigo en la ciudadanía y su papel en la dinamización de la vida sociocultural andaluza.
- Explorar el grado de articulación del sector de la industria cultural andaluza, analizando la naturaleza de los vínculos e intercambios formales que tienen lugar entre sus estructuras.

Los contenidos del informe se organizan en cinco apartados. En primer lugar, se describen las características de las entidades analizadas y de la muestra del estudio. Posteriormente, se profundiza en las condiciones de trabajo y el análisis de aspectos organizativos. A continuación se examinan aquellos

aspectos vinculados a la negociación colectiva y a la participación del personal en la toma de decisiones de la organización. El cuarto bloque está dedicado a las dimensiones de proximidad comunitaria. Finalizamos con un análisis estructurado de los retos y oportunidades a los que se enfrenta el sector en el actual contexto socioeconómico. Por último, cabe señalar que a lo largo del documento se enfatizarán aquellos argumentos relevantes para el fortalecimiento de la acción sindical en el área de la industria cultural andaluza en general y de las artes escénicas en particular.

II. Muestra de organizaciones y características de los participantes

Características organizativas y de la muestra

Han sido entrevistados un total de 120 representantes de organizaciones del ámbito cultural en todas las provincias andaluzas. La mayoría de las organizaciones se dedican a las artes escénicas (compañías de teatro y danza), si bien es cierto que también han sido analizadas orquestas musicales de ámbito institucional. En la Tabla 1 se puede observar la distribución de entidades entrevistadas por provincia.

Tabla 1. Distribución de entidades entrevistadas por provincia y tipo de organización

Entidad	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total muestra	% total	Total entidades
Danza	1	1	1	3	-	2	3	20	31	75,6	41
Teatro	2	11	4	7	4	7	6	42	83	44,86	185
Orquestas	-	-	1	2	-	1	2	-	6	35,29	17
Totales	3	12	6	12	4	10	11	62	120	51,19%	243

Los datos de acceso a la muestra se corresponden con la base de datos facilitada por el Centro de Documentación de las Artes Escénicas, organismo adscrito a la Agencia Andaluza de las Instituciones Culturales de la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía.

El trabajo de acceso y consulta a las entidades de la base de datos inicial para coordinar el trabajo de recogida de información ha permitido la actualización de la información. La revisión de los datos de contacto llevada a cabo se corresponde con (a) el desplazamiento de los miembros de la organización a otro país o otra comunidad, (b) al hecho de que la organización haya dejado de operar como tal, o porque (c) ha cesado su actividad con carácter indefinido.

En la Tabla 2 se recoge la variación de entidades de teatro respecto al censo inicial. Esto permite estimar el porcentaje de entrevistados respecto al censo actualizado: 120 de 226 entidades, es decir, el 53.1 por ciento de las organizaciones en activo.

Tabla 2. Distribución y porcentaje de entrevistas realizadas a compañías de teatro respecto al censo inicial y final por provincias y localización geográfica de la entidad

Provincia	Tipo	Censo Inicial	Censo Final	Entrevistas realizadas	% entrevistas sobre censo inicial	% entrevistas sobre censo final
Sevilla	Capital	61	54	31	32,14	44,44
	Municipio	26	24	11	14,28	37,5
Córdoba	Capital	3	2	1	1,19	50
	Municipio	7	6	4	3,57	66,67
Huelva	Capital	5	4	1	2,38	25
	Municipio	7	6	3	3,57	50
Almería	Capital	4	3	1	1,78	33,33
	Municipio	4	3	1	1,78	33,33
Granada	Capital	11	11	6	6,54	54,54
	Municipio	4	4	1	2,38	25
Málaga	Capital	15	12	3	7,14	25
	Municipio	8	8	2	4,76	25
Jaén	Capital	4	4	2	2,38	50
	Municipio	9	9	5	5,35	55,5
Cádiz	Capital	6	6	4	3,57	66,66
	Municipio	12	12	7	7,14	58,33
Totales		186	168	83	44,62%	49,4%

El mayor número de entidades se concentran en la provincia de Sevilla (87 entidades, 46,7%), seguida a una distancia considerable de Málaga (23 entidades, 12,3%), Cádiz (18 entidades, 9,6%) y Granada (15 entidades, 8%). Se puede apreciar que la tasa de cobertura ha oscilado entre el 25 y el 66 % de entidades de teatro sobre el total de cada provincia, aspecto que representa una cobertura óptima sobre el total de la muestra. De igual modo, la distribución geográfica de las entidades garantiza una cobertura proporcional de las entidades radicadas en capital de provincia y en municipios, evitando posibles sesgos derivados de concentrar las entrevistas en las áreas urbanas más amplias.

La mayoría de las organizaciones encuestadas son compañías de teatro (60%) y compañías de danza (27%), seguidas a continuación por las asociaciones o agrupaciones culturales (8%) y las orquestas (5%). Dentro de las compañías de teatro se incluyen tanto entidades profesionales como semi-profesionales y amateurs: dichas entidades aparecían agrupadas en el censo y existen dificultades para diferenciarlas en la práctica. En el caso de las asociaciones o agrupaciones culturales, hemos optado por incluirlas en una categoría específica debido a que este tipo de entidades tienen características diferenciales, entre las que cabe mencionar: (a) el carácter no remunerado de la actividad, (b)

la falta de vinculación formal de sus miembros con la organización y (c) los menores niveles de actividad en comparación con las entidades profesionales.

Uno de los aspectos que hemos examinado de forma cualitativa reside en el conjunto de actividades que realizan las organizaciones analizadas, al margen de las que denotan su actividad principal, es decir, en el caso de las compañías de danza y teatro, la actividad principal se dedica a la representación de espectáculos artísticos y en el caso de las orquestas el ofrecimiento de conciertos. Nuestro objetivo en este caso radicaba en identificar actividades productivas de estas organizaciones al margen de las que les son propias por definición. En este sentido hemos identificado varios modelos de negocio que describiremos brevemente:

- Actividades formativas: Hemos encontrado varios ejemplos entre las organizaciones analizadas que compaginan la actividad central de la organización incorporando entre sus actividades talleres de formación en arte dramático o en disciplinas afines como el clown, seminarios de expresión corporal o de modulación de la voz. Estas iniciativas cumplen una doble función, por un lado permiten a la organización obtener financiación al mismo tiempo que sirve de cantera para incorporar nuevos talentos a la compañía.
- Actividades logísticas: otras organizaciones por su parte se dedican también a arrendar parte del material necesario para llevar a cabo representaciones artísticas tales como equipos de sonido e iluminación. Dentro de esta forma de complementar los ingresos de la organización habría que incluir las –pocas– compañías que cuentan con espacio propio para ensayar, incluso que cuentan con salas de pequeño formato, que las arrendarían para financiar su actividad.
- Actividades estacionales: este conjunto de actividades se refiere a las que realizan las organizaciones dedicadas a las artes escénicas en períodos puntuales del año como por ejemplo participar en el diseño y decoración de cabalgatas festivas o en las ferias locales de los municipios, o realizar actividades de animación en el mes de mayo cuando se realizan más comuniones.
- Actividades lúdico-recreativas: este tipo de actividades versan sobre la realización de actividades de animación de carácter comercial con el fin de entretener, pero que tal vez se asemeje más a un servicio que a la representación de un espectáculo artístico en sentido estricto. En este caso diversas organizaciones combinan la ejecución de proyectos artísticos concretos como obras de teatro o coreografías, con actividades de animación o pasacalles por encargo de centros comerciales.
- Actividades comerciales: por último hemos identificado en el caso de las orquestas que reciben parte de su financiación a través de la venta de sus propios productos (CD o DVD musicales).

En todos los tipos de actividad analizados existe el mismo denominador común marcado por la necesidad o el interés de las organizaciones por complementar sus ingresos diversificando su ámbito de actuación. Este dato resulta interesante porque pone de relieve el potencial de adaptación de las empresas de un sector que puede estar experimentando un proceso de transformación de largo alcance.

En lo que se refiere al número de años de funcionamiento de la organización, las entidades se distribuyen de forma homogénea (véase la Tabla 5). Los grupos más numerosos son las entidades que llevan entre 0 y 5 años, que podríamos considerar organizaciones jóvenes, y las comprendidas en el intervalo de 11 a 20 años, que serían entidades con una amplia trayectoria en el sector. En menor proporción, pero también con cierta representación, se encuentran las organizaciones que llevan entre 6 y 10 años, con un 23% de los casos, y en menor medida las entidades ya maduras, entre 21 y 35 años, que alcanzan el 18.3%. Por encima de 36 años de actividad se encuentra el 2.5%.

Más de la mitad de las organizaciones cuenta con una plantilla reducida, de menos de 5 trabajadores, tratándose de pequeñas empresas, coincidiendo con las características del tejido productivo español. En segundo lugar, el 23.3% tiene entre 6 y 10 trabajadores. Nos encontramos con un sector mayoritariamente integrado por pequeñas empresas, de forma que el 80 por ciento tiene menos de diez trabajadores.

Para analizar las funciones del personal, examinamos la distribución de trabajadores de carácter técnico o con funciones auxiliares. Con esto tratamos de identificar la estructura organizativa, considerando el empleo generado a través de puestos de trabajo especializados.

Tabla 3. Media y desviación tipo del personal auxiliar de las entidades entrevistadas

Tipo de personal auxiliar	M	DT
Personal técnico	1,65	9,19
Personal servicios	0,26	1,2
Otros	0,05	0,38

Los datos de la Tabla 3 muestran una presencia reducida de personal técnico de carácter estable en la organización, aunque la desviación tipo apunta a una amplia oscilación en cuanto a este dato en las organizaciones analizadas. Mucho menor resulta la proporción hallada en los otros dos tipos de personal auxiliar analizados: personal de servicios y otro tipo de personal.

Finalmente analizamos la variabilidad de la plantilla en función del período de actividad, realizando ajustes ante la variación de la demanda. Para conocer este extremo les preguntamos a los participantes por el número de integrantes de la plantilla en temporada normal, alta y baja. En el Gráfico 3 exponemos el número medio de integrantes de la plantilla en cada período de actividad.

Figura 1. Oscilación de plantilla en función de la temporada

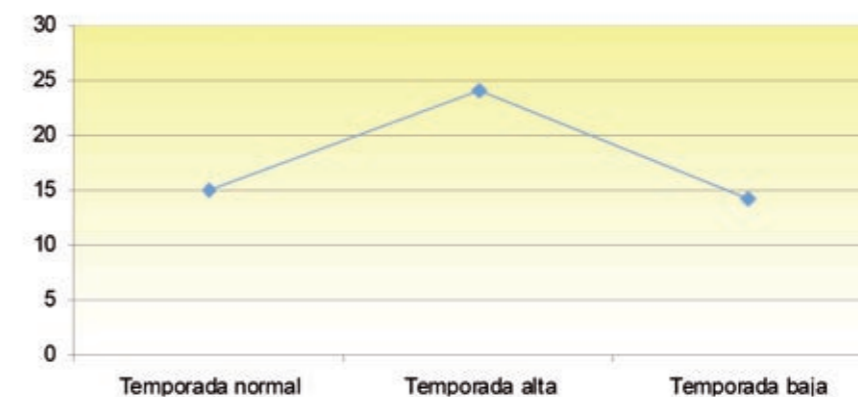


Tabla 4. Media y desviación tipo de la plantilla en función de la temporada

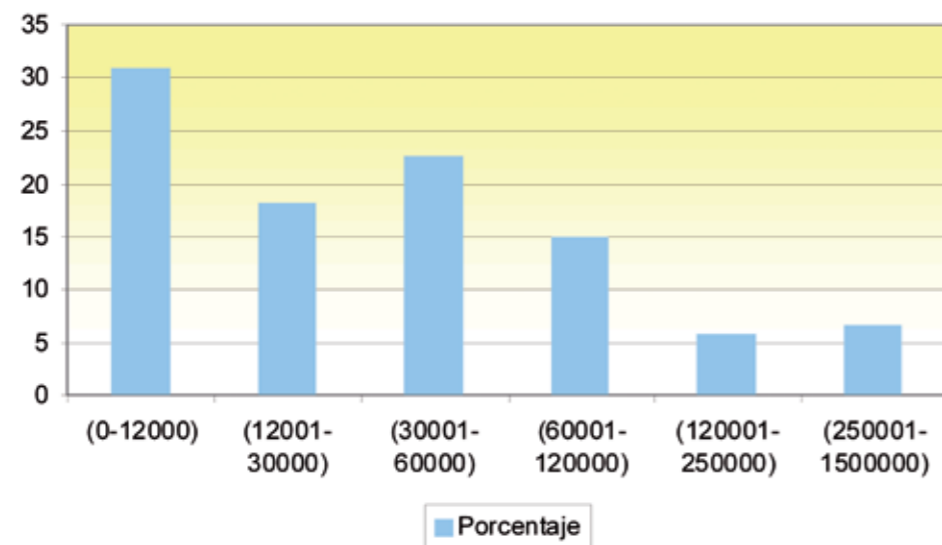
Tipo de temporada	M	DT
Temporada media	14,95	42,22
Temporada alta	24,11	51,96
Temporada baja	14,15	42,1

La Tabla 4 muestra la alta variabilidad en los momentos de mayor actividad de la organización, en los que el volumen de la plantilla se incrementa en diez trabajadores de media, coincidiendo con la mayor demanda de servicios. Este dato supone un incremento medio del 62% de los trabajadores en temporada alta respecto a la temporada media.

Por el contrario la oscilación es prácticamente nula (en torno al 6%) en relación al período de actividad en temporada baja y en temporada media o normal. Este dato es indicativo de que la contratación reacciona sensiblemente ante incrementos en la demanda, mientras que las estructuras laborales de la organización tienden a permanecer igual cuando la demanda permanece estable o varía ligeramente a la baja.

A continuación analizamos el volumen de facturación y el nivel de actividad, a través del promedio de eventos culturales a lo largo del año, junto con datos referidos a la financiación externa y las subvenciones. Primero, el volumen de facturación ofrece información sobre la dimensión económica del sector de las artes escénicas en Andalucía. En el Gráfico 4 se resumen los datos sobre el volumen estimado de facturación anual.

Figura 2. Volumen de facturación €



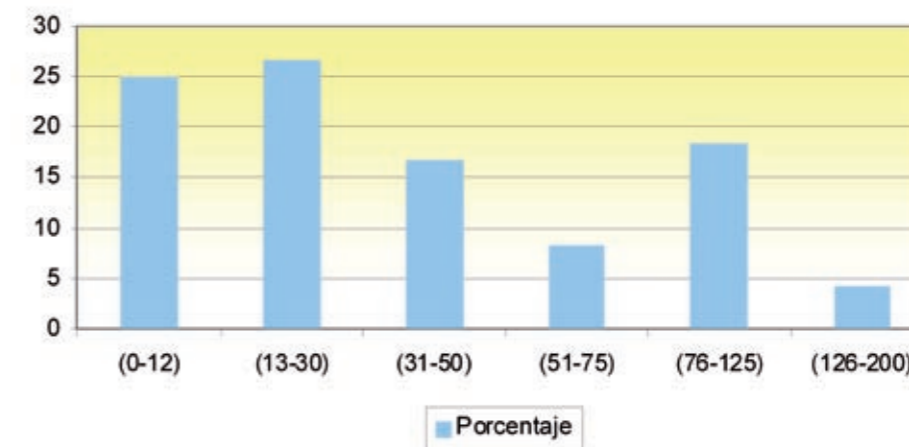
El volumen de negocio de las organizaciones analizadas muestra una distribución variable. El segmento más numeroso lo forman entidades que facturan menos de 12.000 euros al año, seguido por el colectivo de entidades que alcanzan un volumen de facturación de entre 30.000 y 60.000 euros al año. También forman un grupo numeroso las entidades que facturan entre 12.000 y 30.000 euros, que integran el 18,3% de las entidades, y el rango comprendido entre 60.000-120.000 euros que da cabida al 15% de las organizaciones. A distancia superior se encuentran los dos rangos superiores (120.000-150.000 euros) que entre ambos grupos apenas alcanzan el 12% del total de entidades.

Este dato económico resulta congruente con el tipo de organización dedicada a las artes escénicas en Andalucía que como hemos visto anteriormente es un sector integrado mayoritariamente por pequeñas empresas de hasta diez trabajadores. Además conviene mencionar que las entidades del estudio que presentan datos de facturación más elevados corresponden a organizaciones de carácter institucional cuya principal fuente de financiación corresponde a partidas presupuestarias de carácter público, este es el caso de las orquestas institucionales que cuentan con amplios presupuestos vinculados a la Administración Pública.

En segundo lugar, evaluamos el número de eventos o actuaciones que lleva a cabo cada entidad a lo largo del año. En la entrevista se les preguntó a los representantes de las organizaciones por este

extremo, indicándoles que se consideraba como evento todas aquellas actividades del ámbito de la organización, exceptuando actividades propias como los ensayos. En la Figura 3 mostramos la distribución de los porcentajes en atención al número de eventos llevados a cabo en término medio a lo largo del año.

Figura 3. Número de eventos anuales



Más de la mitad de las entidades realizan menos de 30 representaciones anuales. Esto supone un ritmo de actividad moderado en comparación con los últimos segmentos en los que la actividad es mucho mayor. Especialmente ilustrativo es el caso del quinto intervalo que incluye al 18,3% de las entidades y muestra un intenso ritmo de actividad (75-125) eventos al año. Podemos observar una considerable heterogeneidad en cuanto a la intensidad de actividad de las organizaciones. Al menos dos motivos pueden ayudarnos a comprender por qué se produce esta amplia variabilidad. En primer lugar, hay entidades cuya actividad principal es la puesta en escena de espectáculos artísticos o conciertos; frente a otras que, además de poner en marcha espectáculos puntuales, realizan otro tipo de actividades relacionadas con la formación –tales como talleres de expresión corporal o escuelas infantiles de teatro-, que se realizan con mayor periodicidad. En segundo lugar, en el sector conviven entidades de carácter profesional y semi-profesional, aspecto que da cuenta de la variabilidad de fines y del ritmo de actividad. En este sentido resulta lógico pensar que una organización formada por aficionados al teatro o la música, y que producen un espectáculo anual que no se incluye en ningún circuito de representación, tiene un ritmo de actividad inferior al de una organización profesionalizada, con una estructura más próxima a la de una empresa de producción de bienes y servicios.

Tabla 5. Media y desviación tipo de variables sociodemográficas organizativas

VARIABLES ORGANIZATIVAS	M	DT
Años de actividad	13,11	10,13
Integrantes	13,84	39,78
Facturación	117.626,58	494.866,75
Número de eventos anuales	46,58	48,71

En la Tabla 5 se resume información básica de las organizaciones encuestadas. Podemos observar que las organizaciones participantes llevan operando una media de 13 años. No obstante, existe una amplia variabilidad en la antigüedad de las organizaciones. Si observamos el número medio de integrantes podemos apreciar que nos encontramos en general con organizaciones de tamaño medio (13,84 personas de media), pese a una gran heterogeneidad en este aspecto.

La media de facturación de las organizaciones del sector está en torno a los 117.000 euros anuales, mientras que el número de eventos anuales alcanza un promedio de 46 al año. Sin embargo, en ambos casos hay una gran variabilidad.

Un dato interesante que obtenemos al poner en relación los dos indicadores anteriores es el importe medio de cada evento. Dividiendo el volumen medio de facturación por el número medio de eventos anuales obtenemos un coste estimado de 2.511 euros por evento. No obstante, esta cantidad debe ser tomada con cautela y únicamente de forma orientativa debido a la gran variabilidad que denota la elevada desviación típica que encontramos en las dos variables puestas en relación y a los dos motivos anteriormente aducidos para explicar las diferencias encontradas en el número de eventos que realizan las organizaciones a lo largo del año.

Características de la financiación del sector de las artes escénicas en Andalucía

Conocer las fuentes de financiación y la estructura económica de la que dependen en cierta medida las organizaciones dedicadas a las artes escénicas en Andalucía, resulta necesario para conocer las relaciones que estas entidades establecen con diferentes agentes externos y con diferentes instituciones tanto públicas como privadas. Esta información resulta clave para conocer factores como (a) el grado de dependencia económica externa que pueden presentar estas entidades respecto a agentes externos, (b) la influencia en el proceso de decisiones que puede producir esta dependencia y (c) los

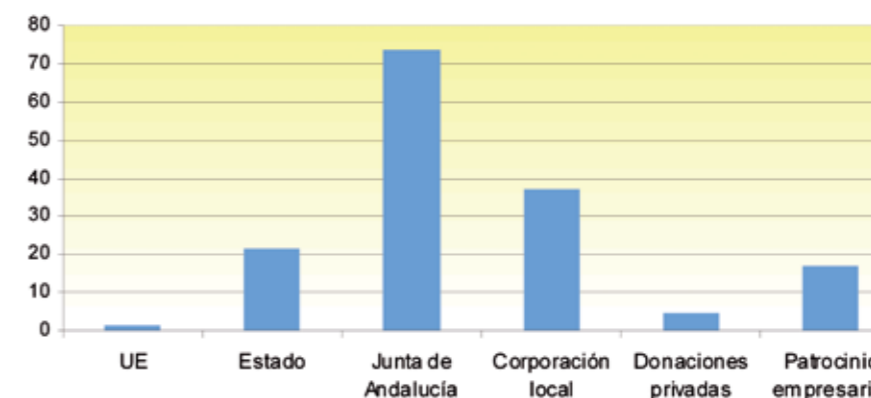
distintos intereses que pueden entrar en juego tanto en las políticas públicas como en las líneas de acción implementadas por las organizaciones beneficiarias.

En relación a las características económicas de las organizaciones representadas por los participantes uno de los elementos más destacados se refiere a las subvenciones y el acceso a fuentes de financiación pública y privada por parte de las entidades analizadas. Este tipo de información resulta especialmente aconsejable para conocer el grado de dependencia económica de las entidades del sector y conocer la función que organismos públicos y privados desarrollan en la promoción cultural.

En primer lugar expondremos los resultados de aquellos participantes que han afirmado que sus organizaciones reciben algún tipo de subvención en relación a los que no. Posteriormente examinaremos en exclusiva los datos de las entidades que han recibido subvenciones indicando las entidades que las han concedido y el porcentaje que la subvención ha supuesto respecto al volumen de facturación total.

Respecto a la financiación externa, más de la mitad de los encuestados (54%) han manifestado que su organización ha recibido algún tipo de subvención en el último año de actividad. A continuación analizaremos cuáles han sido las fuentes de origen de estas subvenciones y el porcentaje que han supuesto sobre el total del volumen de facturación.

Figura 4. Porcentaje de financiación de las entidades subvencionadoras

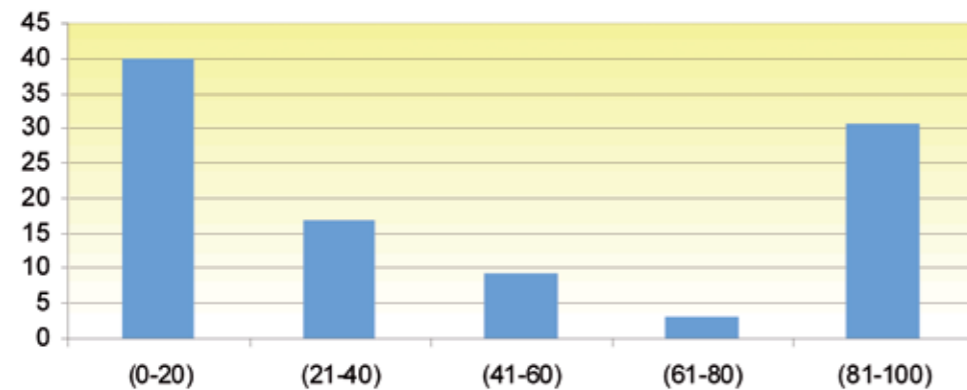


La principal entidad que otorga subvenciones a las organizaciones dedicadas a las artes escénicas en Andalucía es el gobierno autonómico. Más del 70% de las organizaciones que han manifestado

recibir financiación señalan haber recibido fondos de la Junta de Andalucía. En segundo lugar hay que señalar el papel de los ayuntamientos en la financiación de las organizaciones, dado que aproximadamente el 35% de las entidades han señalado recibir financiación por esta vía. También mencionan financiación estatal (21.5%), principalmente a través del Ministerio de Cultura, y en menor medida las donaciones privadas (4,6%) y la Unión Europea (1,5%).

Mención especial nos merece la opción de patrocinio empresarial, no tanto por su porcentaje respecto al resto (16,9%) sino por la adecuación que los propios encuestados le atribuyen en un contexto de transformación social como el actual. Más adelante valoramos el papel de la financiación y el desarrollo económico del sector de las artes escénicas en Andalucía. A continuación describiremos el impacto que las fuentes de financiación (subvenciones) han tenido sobre las organizaciones analizadas.

Figura 5. Porcentaje de subvención sobre el volumen de facturación



Los datos de la cuantía que la subvención supone sobre el volumen de facturación total de la organización presentan una distribución dispar en los cinco intervalos analizados, estando los dos grupos más amplios polarizados entre el primer y el último intervalo. Para el 40% de las organizaciones las subvenciones suponen hasta el 20% de la facturación total, constituyendo una aportación moderada respecto al volumen de negocio.

Los tres intervalos intermedios presentan puntuaciones comparativamente más discretas que oscilan entre el 3 y el 17 %. A pesar de esta distribución concentrada en los dos intervalos de los extremos, es preciso señalar que entre los tres intervalos intermedios se encuentran más del 25% de los casos de organizaciones que perciben subvención, por lo que podemos considerar ésta como

una población relativamente dependiente de las ayudas (principalmente públicas) aunque sin llegar al extremo del último intervalo. Un dato destacado lo encontramos en que de las entidades que afirman percibir subvenciones, en torno al 40% de estas entidades las subvenciones percibidas suponen más del 50% de su volumen de facturación total. En este caso nos encontramos con un amplio rango de entidades que muestran niveles elevados de dependencia económica externa.

Finalmente, una especial atención merece el segundo grupo más representativo (que agrupa al 30,8% de las organizaciones que afirma haber recibido subvenciones), para los que las ayudas externas suponen la práctica totalidad del volumen total de facturación, siendo por tanto las subvenciones la partida económica más importante del presupuesto. Habitualmente se trata de organizaciones ligadas a instituciones públicas.

En clave de acción sindical...

- El sector de la industria cultural (artes escénicas) tiene presencia en el conjunto del territorio andaluz, si bien su distribución se concentra preferentemente en núcleos urbanos.
- La provincia de Sevilla atrae una concentración de entidades sensiblemente significativa, seguida de Málaga, Cádiz y Granada.
- Las compañías de teatro agrupan a la mayoría del sector de las artes escénicas (en relación a las compañías de danza y orquestas), si bien su grado de profesionalización es heterogéneo, conviviendo perfiles de personal contratado con personal aficionado o semi-profesional.
- Si bien en su conjunto el sector es relativamente joven en cuanto a su experiencia y funcionamiento, conviven entidades jóvenes recién creadas con otras con cierto asentamiento en la comunidad con alrededor de una década de actividad profesional.
- Mayoritariamente se definen como pequeñas empresas (no más de diez trabajadores), con una alta estacionalidad, sobre todo en temporada alta, y con más variabilidad en las labores profesionales técnicas que en las labores de apoyo administrativo.
- La facturación media del sector asciende a los 117.626 euros por entidad al año, si bien alrededor del 30% factura menos de 12.000 euros por año.
- Cada entidad organiza una media de 46 eventos anuales, mayoritariamente financiados por instituciones públicas (Junta de Andalucía y Corporaciones Locales), a una media de 2.511 euros por evento. Las donaciones privadas y el patrocinio empresarial apenas si alcanzan el 20% de la financiación del sector.

Características de los participantes

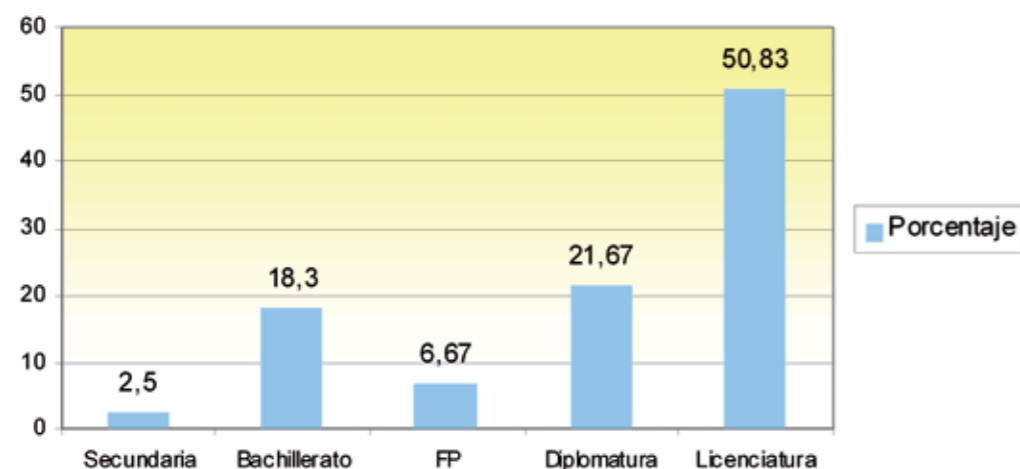
En este apartado analizaremos las principales características de los encuestados. A continuación señalaremos otros datos de interés sobre los representantes de las organizaciones participantes en el estudio. Examinaremos datos referidos al género, el tiempo de experiencia profesional, la antigüedad en la organización, la edad y los ingresos anuales de los entrevistados. El 62% de los entrevistados son hombres y el 38% mujeres. En la Tabla 6 se resumen datos adicionales.

Tabla 6. Media y desviación tipo de características de los encuestados

	M	DT
Antigüedad en la organización	11,26	8,99
Experiencia profesional total	20,35	9,86
Edad	42,7	10,73
Sueldo bruto anual (euros)	12.202,2	11.929,0

Existe una gran diversidad respecto al nivel de estudios, aunque con una alta representación de los estudios superiores. Más de la mitad de los entrevistados (50,83%) cuenta con estudios universitarios de segundo ciclo, mientras que el 21,67% ha cursado estudios universitarios de primer ciclo. Se trata de un sector con una elevada cualificación académica, con un 72,5% con estudios universitarios.

Figura 6. Nivel de estudios de los participantes

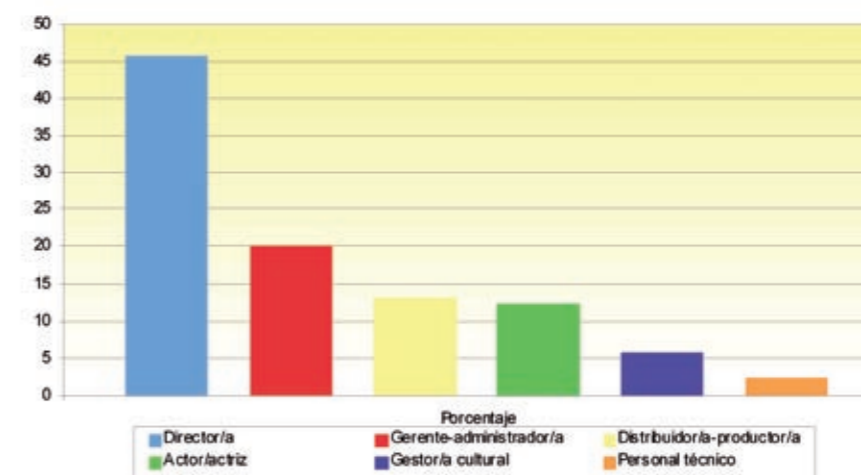


En la Tabla 7 enumeramos los puestos de trabajo desempeñados por los entrevistados. En muchos de los casos los participantes han manifestado cubrir diversos puestos de trabajo de forma simultánea, en estos casos se ha optado por señalar el puesto de trabajo al que el entrevistado dedica mayor tiempo de su jornada laboral. De igual modo es preciso poner de relieve que este fenómeno es posible que se produzca debido a la propia estructura organizativa, muchas de las cuales representan a compañías de formato reducido en las que los integrantes deben desempeñar diferentes roles y asumir múltiples funciones.

Tabla 7. Distribución de los participantes según puesto de trabajo

Tipo de puesto	F	%
Director/a	55	45'83
Gerente-administrador/a	24	20
Distribuidor/a-productor/a	16	13'34
Actor/actriz-bailarín-manipulador/a	15	12'5
Gestor/a cultural	7	5'83
Personal técnico	3	2'5
Total	120	100%

Figura 7. Distribución de los participantes en función del puesto de trabajo



Entre los encuestados predominan los directores de compañía (54,83%) y los gerentes (20%) por encima de otras ocupaciones. Se trata de un perfil que representa a las organizaciones del sector, aportando información válida y fiable sobre las entidades, especialmente si tenemos en cuenta el tamaño reducido de un gran número de ellas.

En clave de acción sindical...

- Las personas que participaron en las entrevistas alcanzaban en promedio 11 años de antigüedad en la organización, acumulaban alrededor de 20 años de experiencia profesional, promediaban 42 años y un salario de 12.202 euros brutos al año.
- Cabe señalar la alta cualificación profesional de las personas entrevistadas, cuyo perfil respondía al rol de dirección o gestor cultural.
- La definición de las funciones responde a un alto componente de variabilidad. Entidades pequeñas asumen una diversidad y amplitud de rol mayor que entidades más grandes y con mayor división del trabajo.

III. Análisis de las condiciones de trabajo y aspectos organizativos

En el siguiente apartado examinamos las dimensiones relacionadas con el puesto de trabajo y con las características de las organizaciones encuestadas. Entre dichas dimensiones se encuentran la Efectividad, que se refiere a la percepción por parte del entrevistado del grado en que alcanza los objetivos planteados en su actividad profesional; el Ajuste, que se relaciona con la correspondencia entre la categoría laboral formalmente asignada y el conjunto de tareas que el individuo lleva a cabo realmente en su trabajo; la Distribución de la carga de trabajo, que explora la percepción de los entrevistados respecto al grado en el que consideran que las actividades están adecuadamente repartidas entre los miembros de la organización; y la Remuneración, que valora el ajuste entre las actividades laborales y la contraprestación recibida. En Tabla 8 se resumen los valores de dichas dimensiones.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos de dimensiones laborales

Variables de dimensiones laborales	Estadísticos descriptivos	
	<i>M</i>	<i>DT</i>
Efectividad	7,8	1,30
Ajuste del puesto	6,05	2,78
Distribución de la carga de trabajo	7,38	2,39
Remuneración	4,5	2,67

La exposición de resultados recogida en la Tabla 4 muestra una percepción de efectividad relativamente elevada por parte de los entrevistados, que de media han puntuado su efectividad con un 7'8 sobre 10. Por su parte, existe un ajuste moderado entre la categoría profesional de referencia y el conjunto de tareas desarrolladas. Este aspecto es más variable y puede depender en parte del tamaño de la organización. Los encuestados perciben en general una distribución igualitaria de tareas mientras que tienen una valoración más negativa de la contraprestación económica que reciben por su actividad profesional.

En clave de acción sindical...

- *La efectividad percibida en el desempeño laboral alcanza una autovaloración relativamente alta, así como en la distribución de tareas y funciones entre el personal de la organización.*
- *Sin embargo, el ajuste entre la categoría profesional y la naturaleza de las actividades desempeñadas ya no es tan elevada como las anteriores dimensiones.*
- *El personal entrevistado percibe un desequilibrio entre la remuneración recibida en relación al trabajo desempeñado.*

La Compensación explora la existencia de acuerdos o convenios laborales que compensen a los miembros de las organizaciones por el tiempo de trabajo realizado por encima de la jornada habitual. Los resultados se resumen en la Tabla 9.

Tabla 9. *Compensación, formación empresarial y subvenciones*

Variable	Sí		No	
	F	%	F	%
Compensación de horas extras	40	33,3	79	65,8
Formación empresarial	70	58,3	50	41,7
Percepción de subvenciones	65	54,2	53	44,2

La mayoría de los participantes (65,8%) no dispone de ningún mecanismo de compensación por el tiempo extra de trabajo. Aquellos participantes que indicaron tener establecido algún mecanismo compensatorio, señalaron algunas alternativas entre las que destacan (a) el establecimiento de un suplemento retributivo predeterminado en los casos en los que las actuaciones se realicen en localidades situadas a una distancia superior al número de kilómetros establecido, (b) la garantía de una retribución mínima a los trabajadores en los supuestos en los que la suspensión del espectáculo no sea atribuible a la compañía y se haya realizado el desplazamiento a la localidad de destino, y (c) la compensación económica o con tiempo de descanso por la participación en los ensayos en la etapa previa al estreno.

Los mecanismos arriba señalados son en la mayoría de los casos el resultado de acuerdos verbales entre la dirección de la organización y los participantes, quedando al margen de protocolos específicos y de acuerdos laborales escritos en sentido estricto.

En la encuesta también se valoraron las necesidades formativas y la formación profesional a cargo de la empresa. Este aspecto implica de un lado un conocimiento detallado de las inquietudes de los participantes en cuanto a la temática de la formación que les gustaría recibir, constituyendo una información valiosa de cara a la detección de necesidades formativas específicas en el sector de las artes escénicas y al diseño de acciones formativas sensibles a dicho diagnóstico. Esta información además destaca el papel de las propias organizaciones como proveedoras de formación a sus miembros.

Muchos de los encuestados afirman haber recibido formación en su organización, mostrando la necesidad de reciclaje profesional continuado en el sector de las artes escénicas. Los temas de la formación recibida se agrupa en tres categorías:

- Contenidos artísticos*, entre los que destacan interpretación, escenografía, dirección escénica, modulación de la voz, manipulación de títeres y marionetas.
- Contenidos de carácter técnico*, principalmente referidos a logística, técnicas de iluminación, audiovisuales y sonido.
- Contenidos vinculados a la gestión organizativa*, como distribución, producción, marketing social, difusión e internacionalización de productos.

También se preguntó en la encuesta por el tema en el que les gustaría recibir formación. Los encuestados desean recibir formación en materia de distribución siendo el área de la difusión y gestión de la venta de productos las más necesarias según los participantes.

Aquellos que han recibido formación a cargo de la organización, se muestran satisfechos, calificando la formación recibida en 7,48 sobre 10. Se trata normalmente de iniciativas que responden a demandas previas de los propios miembros de las compañías, garantizando el ajuste y la pertinencia de las acciones formativas.

Más de la mitad de las entidades (54,2%) han percibido algún tipo de subvención externa.

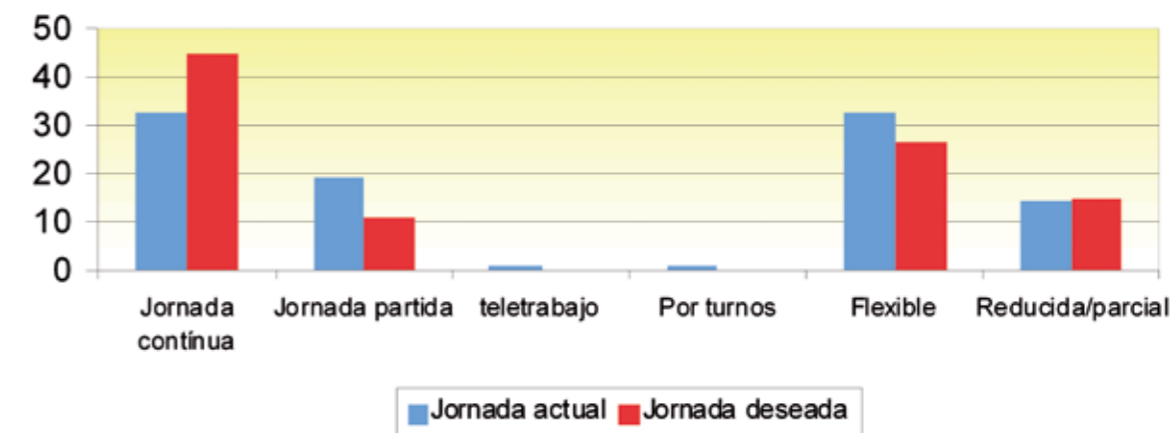
En clave de acción sindical...

- De manera mayoritaria, en las organizaciones consultadas no existe acuerdo formal con medidas de compensación por el tiempo de trabajo extra-laboral. En el caso de existir estas medidas, su grado de formalidad es bajo, fundamentalmente a través de acuerdos verbales.
- Las organizaciones de la industria cultural constituyen un contexto óptimo para el aprendizaje continuo del personal contratado, tanto en contenidos artísticos especializados y habilidades técnicas como en la gestión organizativa.
- El personal entrevistado percibe un desequilibrio entre la remuneración recibida en relación al trabajo desempeñado.

A continuación examinaremos aspectos relativos al tipo de jornada laboral, la modalidad de contratación, la dedicación temporal, la incorporación de tecnologías de la información y el tele-trabajo. La Figura 8 muestra una variación significativa en el tipo de jornada que los participantes dedican a la organización en la actualidad y el tipo de jornada que les gustaría desarrollar en el supuesto de que se les permitiera modificarla. El tipo de jornada continua actual es el que manifiesta una mayor variación en relación a la deseada, dándose una variación cercana al 12% de entrevistados a los que les gustaría desarrollar su actividad profesional bajo esta modalidad de contratación.

Esta variación puede encontrar su contrapartida en la comparación entre la jornada partida actual y deseada en la que se estima una variación cercana al 8% en relación a los participantes que han manifestado realizar la jornada de trabajo actual y deseada de forma segmentada. Un dato significativo se relaciona con la variación existente entre jornada flexible actual y deseada en la que se observa una variación negativa de 6 puntos porcentuales entre el tipo actual y deseado. Este dato resulta llamativo dado que cabría esperar un mayor deseo por parte de los entrevistados hacia la flexibilización de la jornada de trabajo que hace posible estructurar la distribución del trabajo.

Figura 8. Distribución porcentual de los rep. de las organizaciones en función tipo de jornada actual y deseada

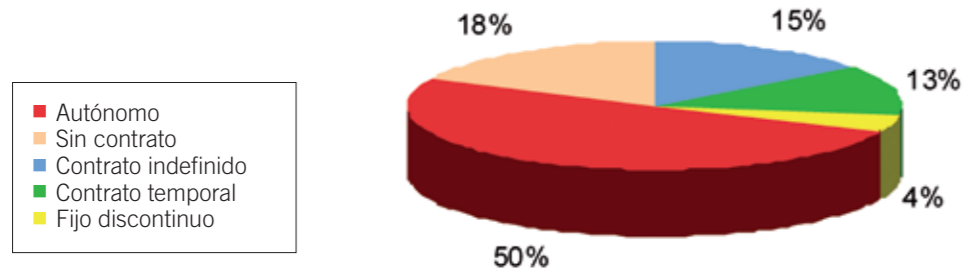


En clave de acción sindical...

- La heterogeneidad del sector también se manifiesta en el tipo de jornada de trabajo, siendo las modalidades de jornada continua y flexible las más utilizadas.
- A su vez, la modalidad de jornada continua sería la opción preferente por parte del personal del sector, seguida de una configuración flexible de los horarios.

Otra de las dimensiones que resulta interesante conocer es la referida al tipo de contratación, resumida en la Figura 9. El 50% de los entrevistados son autónomos, seguido a una amplia distancia (18%) de quienes afirman no tener ningún tipo de vinculación contractual con la organización. El tercer tipo más comentado tiene un contrato temporal (15%), mientras que un pequeño grupo tiene un contrato fijo discontinuo (4%).

Figura 9. Distribución de los representantes de las organizaciones en atención a la modalidad de contratación



En clave de acción sindical...

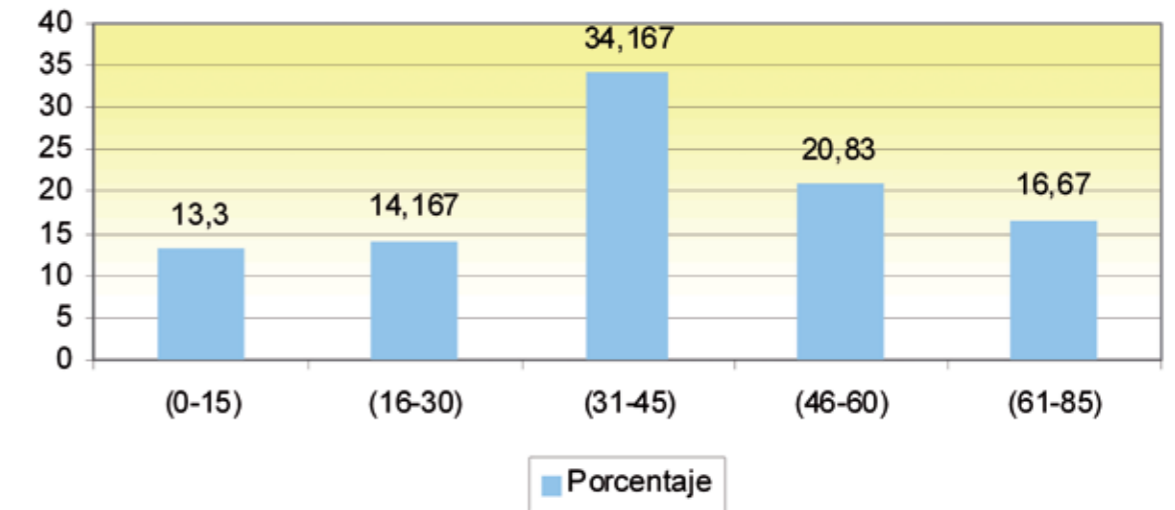
- En torno a la mitad del sector de las artes escénicas trabaja como autónomo.
- Alrededor del 18% del personal entrevistado no posee ningún tipo de vinculación contractual con la organización, bien por el carácter aficionado de la entidad, bien por la naturaleza semi-profesional de la actividad, así como por la estacionalidad del sector.
- El 15% de las personas entrevistadas ha firmado un contrato indefinido.

La mayoría de los encuestados trabaja entre 31 y 45 horas semanales, mientras que el resto se distribuye de forma equivalente entre los otros tres segmentos. Es destacable el elevado número de entrevistados que trabaja más de 46 horas semanales: más de un tercio de los participantes en el estudio trabaja como mínimo seis horas más de media de lo estipulado en la jornada ordinaria de 40 horas semanales. Una vez más cabe recordar la peculiaridad de estas entidades, un segmento en el que conviven organizaciones de carácter asociativo, profesional y amateur.

Es de suponer que aquellos entrevistados pertenecientes a asociaciones de carácter cultural, cuyo objeto principal es ofrecer dos o tres representaciones anuales, dediquen una proporción de tiempo

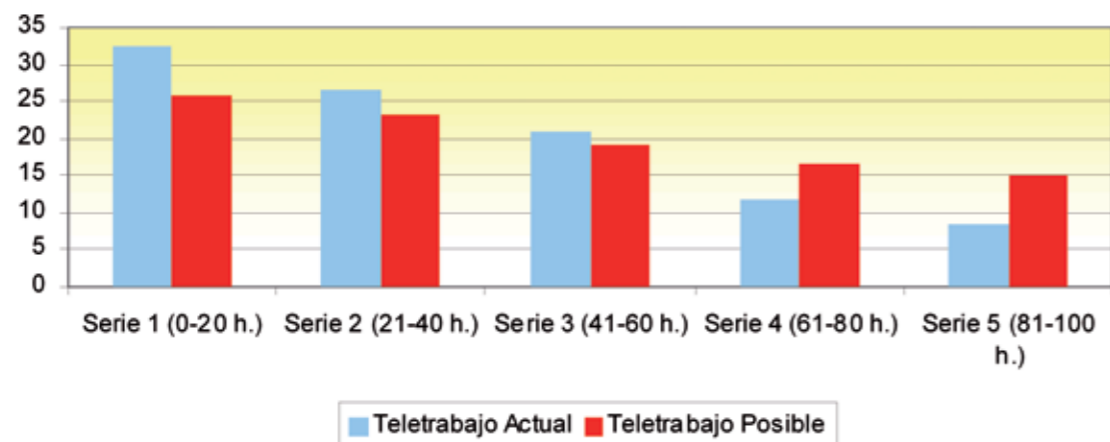
menor que quienes realizan su actividad con carácter semi-profesional, con una agenda de compromisos más estructurada. En el caso de las entidades amateurs, que consideran su trabajo en la organización como una actividad lúdica de carácter complementario, dedican menos tiempo que quienes lo hacen de forma profesional. Por consiguiente, el carácter de la actividad podría explicar en parte la variabilidad en el número de horas promedio de trabajo.

Figura 10. Porcentaje y distribución de los representantes de las organizaciones en función de las horas de trabajo semanales



Las oportunidades de tele-trabajo permiten conocer el grado de flexibilidad del sector y las dinámicas de funcionamiento interno. Algunos encuestados gestionan su actividad profesional con la incorporación de tecnologías en su residencia habitual. La Figura 11 resume las estadísticas de tele-trabajo actual y posible.

Figura 11. Teletrabajo actual y posible



Más de un tercio de los representantes de organizaciones dedican una carga horaria moderada (hasta el 20% de la jornada) a la modalidad de tele-trabajo, mientras que en el extremo opuesto podemos observar que en torno al 30% de los entrevistados manifestaron realizar más de la mitad de su jornada laboral en la modalidad de tele-trabajo.

Diversos factores pueden ayudarnos a comprender estos resultados. En primer lugar la multiplicidad de roles a la que hicimos referencia anteriormente implica que los miembros de las compañías deban asumir funciones al margen de lo estrictamente artístico. Esto supone, por ejemplo, que en el caso del director de una compañía de danza de tamaño reducido deba realizar también actividades de producción y distribución que requieren dedicar una considerable carga horaria a la comunicación telefónica, o a otras vías de comunicación como el correo electrónico.

En segundo lugar, esta actividad de producción y distribución resulta necesaria debido a que las compañías deben estar en contacto con los programadores culturales y con las distintas administraciones públicas encargadas de gestionar los circuitos y giras de espectáculos. Los entrevistados perciben esta parte del trabajo normalmente como algo necesario pero que les resta tiempo a las actividades creativas, con las que se sienten identificados en mayor medida.

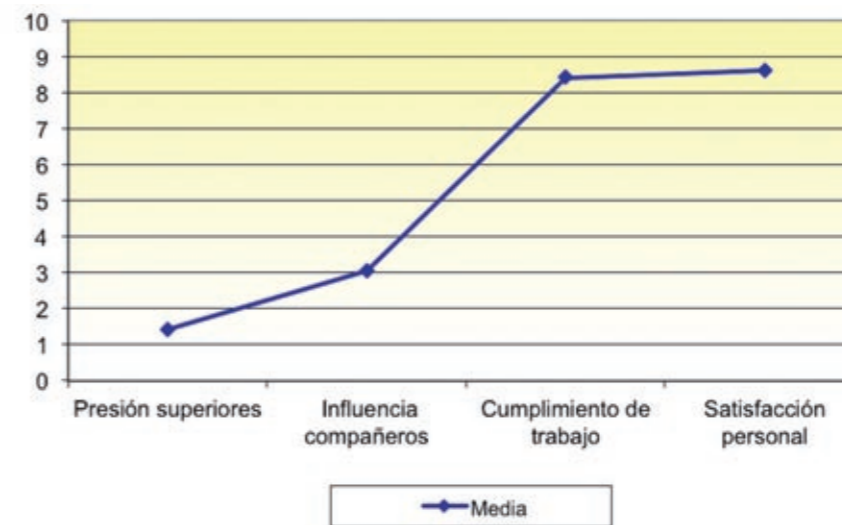
En tercer lugar nos encontramos un efecto paradójico el cuál se deriva de la propia percepción que los miembros de organizaciones del sector de las artes escénicas tienen sobre esta modalidad de trabajo. Conviene señalar que tele-trabajo se asocia habitualmente a mayor flexibilidad laboral, producto de un incremento en la capacidad auto-organizativa de la carga de trabajo por parte de los empleados.

En el caso del colectivo estudiado es posible que este fenómeno no se produzca debido a dos factores: (a) el hecho de que el tele-trabajo se concentra principalmente en horario matinal (debido a que muchos programadores y gestores culturales suelen ser personal funcionario de los ayuntamientos, la Diputación o la Junta de Andalucía), y al constreñir el tele-trabajo a una franja horaria predeterminada se pierde el componente de flexibilidad que señalamos anteriormente; y (b) a diferencia de otros sectores, en las artes escénicas los miembros de las compañías dedicados a la creación artística -pero que dadas las características organizativas se ven abocados a asumir otras funciones- podrían percibir esa parte de trabajo como una actividad ingrata pero necesaria para el desarrollo organizativo.

Otro de los aspectos de interés tiene que ver con la prolongación de la jornada. Parece existir una necesidad constante de dedicar más tiempo del ordinario o del pactado a la jornada laboral. La mayoría de entrevistados (62%) manifiesta extender la jornada de trabajo habitual más allá del tiempo establecido.

Quienes prolongaban la jornada de forma habitual (75 entrevistados) informaron de los motivos más frecuentes por los que decidían ampliar la jornada. La Figura 12 muestra los resultados. Los motivos de prolongación de jornada más habituales corresponden al cumplimiento personal con el trabajo y a la satisfacción por el deber cumplido, con puntuaciones medias cercanas al 10. Las motivaciones externas vinculadas a la coerción por parte de superiores y compañeros reciben puntuaciones sensiblemente reducidas en comparación con los factores motivadores intrínsecos.

Figura 12. Motivos habituales de prolongación de jornada



Este fenómeno puede obedecer en parte a las formas de organización internas. En muchos casos se trata de organizaciones con una estructura horizontal en la que la figura del superior jerárquico o del jefe se ve relativamente diluida y en la que las funciones suelen estar mancomunadas. En este tipo de organización los roles intra-organizativos suelen ser más flexibles y susceptibles de adaptación ante las características contextuales y las demandas de la organización.

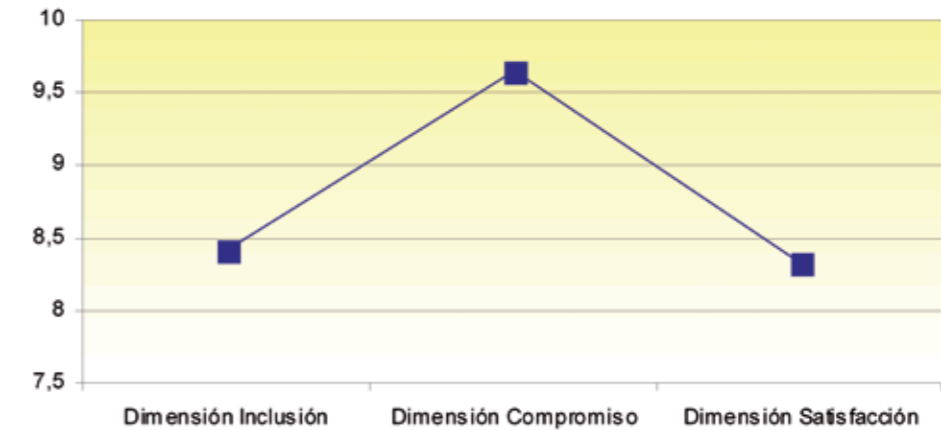
El análisis de las dinámicas internas que tienen lugar en los contextos organizativos resulta de gran interés para conocer tanto los procesos de trabajo como las relaciones laborales que se desarrollan en las organizaciones. En el caso del sector de las artes escénicas, esta información puede resultar valiosa debido a la carencia de estudios previos que hayan profundizado en estas cuestiones y a las propias características de las organizaciones del sector que pueden dificultar su homologación con las empresas tradicionales de producción de bienes y servicios.

En clave de acción sindical...

- *Alrededor de un tercio del personal vinculado con las artes escénicas prolonga la jornada de manera habitual. Las razones que sostienen esta prolongación de la jornada tienen que ver con motivos personales (el cumplimiento del trabajo y la satisfacción personal) más que con factores exógenos (tales como la influencia de los compañeros y la presión de los superiores).*
- *La modalidad de teletrabajo tiene cierta implantación en el sector de las artes escénicas, si bien se percibe un amplio margen de mejora ya que parece viable ampliar la modalidad de desempeño en el hogar a través de internet.*

A continuación examinamos diferentes dimensiones relacionadas con las dinámicas internas de trabajo: (a) Clima organizativo, (b) Empowerment Psicológico, (c) Apoyo Social y Calidad del Liderazgo y (d) valoración de los recursos de apoyo ante problemas organizativos. En primer lugar, el Clima Organizativo está compuesto por tres factores: Inclusión, Compromiso organizativo y Satisfacción con diferentes aspectos del contexto organizativo (Tabla 10).

Figura 13. Media dimensiones de la escala Clima Organizativo



Las puntuaciones resultan óptimas tanto en las subescalas individuales como en la escala global. La dimensión Inclusión describe el grado de cohesión que los individuos perciben en su contexto laboral inmediato, en este caso las puntuaciones son superiores a 8, mostrando un nivel favorable en esta dimensión.

La dimensión Compromiso obtiene la puntuación más alta, mostrando un elevado nivel de identificación de los encuestados con la organización de referencia. También la Satisfacción muestra una valoración positiva de los proceso de trabajo.

Tabla 10. Estadísticos descriptivo escala y subescalas de Clima Organizativo

Escala de Clima Organizativo		
Inclusión	M*	DT
Hay un clima de cohesión y de espíritu de equipo	9,13	1,29
Todo el mundo se implica en las discusiones	8,46	1,83
Todo el mundo participa en la toma de decisiones sobre acciones a seguir	6,61	2,74
Se es tolerante con las diferencias y desacuerdos	8,71	1,45
Se emplean las habilidades de todas las personas	9,14	1,33
Media Dimensión Inclusión	8,41	1,72
Compromiso	M*	DT
Me interesa el futuro de la empresa (compañía)	9,58	,93
Estoy orgulloso/a de decir a otras personas que estoy aquí	9,42	1,38
Me siento muy comprometido/a con esta entidad	9,65	,814
Y además me siento orgulloso/a de los logros conseguidos	9,95	8,33
Media Dimensión Compromiso	9,65	2,86
Satisfacción	M*	DT
Con el proceso de planificación usado	7,19	7,19
Con sus estatutos y su normativa interna	8,46	8,55
Con los programas propuestos para conseguir los objetivos marcados	7,60	2,09
Con el grado de implicación de las personas en el desarrollo de los programas que se llevan a cabo	8,40	1,7
Con su funcionamiento general	8,83	8,41
Con mi experiencia como miembro de esta compañía	9,48	8,34
Media Dimensión Satisfacción	8,33	6,04
Media de la escala Clima Organizativo	8,8	3,75

*Escala de 1 a 10 en función del grado de acuerdo.

Otro de los modelos que hemos explorado para conocer las dinámicas internas de trabajo en el colectivo estudiado es el Empowerment Psicológico de los participantes. Con ello describimos diferentes procesos psicosociales vinculados a la adquisición de autonomía, dominio y control sobre los recursos. En este caso se valora el desarrollo personal y profesional en contextos laborales. La potenciación se relaciona con la mejora del bienestar del empleado, contribuyendo a las competencias profesionales, la cohesión grupal y el rendimiento global de la organización. La potenciación psicológica se ha mostrado como un catalizador del cambio social, que favorece comportamientos pro-sociales en contextos organizativos.

El modelo de Empowerment Psicológico se articula en cuatro dimensiones: (a) Significado, que describe el grado de centralidad asignado a la tarea, (b) Competencia, que valora la capacidad individual para enfrentarse a las demandas laborales, (c) Autodeterminación, que explora el grado de autonomía de los sujetos en su contexto profesional, y (d) Impacto, que examina el nivel de afectación que los individuos experimentan en relación con su ámbito profesional. En la Tabla 11 se resumen los datos descriptivos de empowerment psicológico (en una escala de 1 a 4).

Las puntuaciones de la escala global y sus diferentes dimensiones son elevadas. En todos los casos superan 3.5, mostrando niveles elevados de potenciación psicológica en los trabajadores de las organizaciones evaluadas.

Estas puntuaciones pueden vincularse en cierta medida al tipo de organización y al tipo de contexto en el que operan las organizaciones analizadas. La estructura horizontal, a la que antes hemos hecho referencia, favorece la adquisición de competencias y la rotación de roles en la organización. En la práctica, el tener opción de cumplir diferentes funciones en la organización favorece la adquisición de competencias y de autonomía por parte de los trabajadores. En cierto sentido les obliga a familiarizarse con áreas de trabajo que les son ajenas, pero imprescindibles para el desarrollo organizativo.

En muchos casos el director de la compañía afirmaba tener que realizar múltiples funciones, a veces impropias de la dirección artística, tales como las actividades de distribución y logística. De igual modo hemos encontrado diferentes casos en los que los actores además de realizar las actividades propias de un actor (aprenderse los guiones o asistir a los ensayos), asumían otras funciones como montaje de luces, gestión del sonido o escenografía.

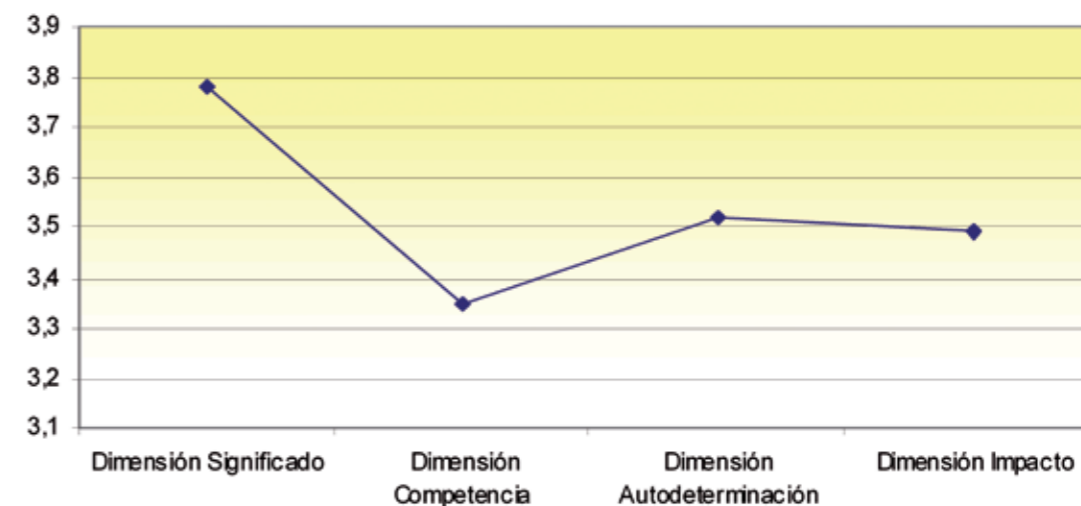
Pese a que puede transmitir cierto desorden, fruto de la carencia de recursos para contratar servicios complementarios, esta práctica hace que los trabajadores se familiaricen y adquieran competencias de otros puestos de trabajo. En consecuencia, facilita la adaptación a contextos difíciles, con escasez de recursos. El perfil de factores del empowerment psicológico está trazado en la Figura 14.

Tabla 11. *Empowerment Psicológico*

Escala de Empowerment Psicológico		
Significado	M*	DT
El trabajo que realizo es muy importante para mí	3,76	0,48
Las actividades de mi trabajo tienen un significado/ sentido para mí	3,77	0,45
El trabajo que hago es significativo para mí	3,82	0,40
Media Dimensión Significado	3,78	0,44
Competencia	M*	DT
Tengo confianza en mi capacidad para hacer mi trabajo	3,49	0,66
Estoy seguro de mí mismo sobre mi capacidad para hacer mis actividades laborales	3,42	0,70
Domino las habilidades necesarias para hacer bien mi trabajo	3,16	0,74
Media Dimensión Competencia	3,35	0,7
Autodeterminación	M*	DT
Tengo una autonomía significativa determinando cómo voy a hacer mi trabajo	3,54	0,7
Puedo decidir por mí mismo cómo actuar para llevar a cabo mi trabajo	3,50	0,74
Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad sobre cómo hacer mi trabajo	3,52	0,7
Media Dimensión Autodeterminación	3,52	0,71
Impacto	M*	DT
Me afecta mucho todo lo que pasa en mi departamento	3,71	0,56
Tengo un alto grado de control sobre lo que sucede en mi departamento	3,31	0,80
Tengo una influencia significativa sobre lo que sucede en mi departamento	3,47	0,68
Media Dimensión Impacto	3,49	0,68
Media de la escala Empowerment Psicológico	3,53	0,63

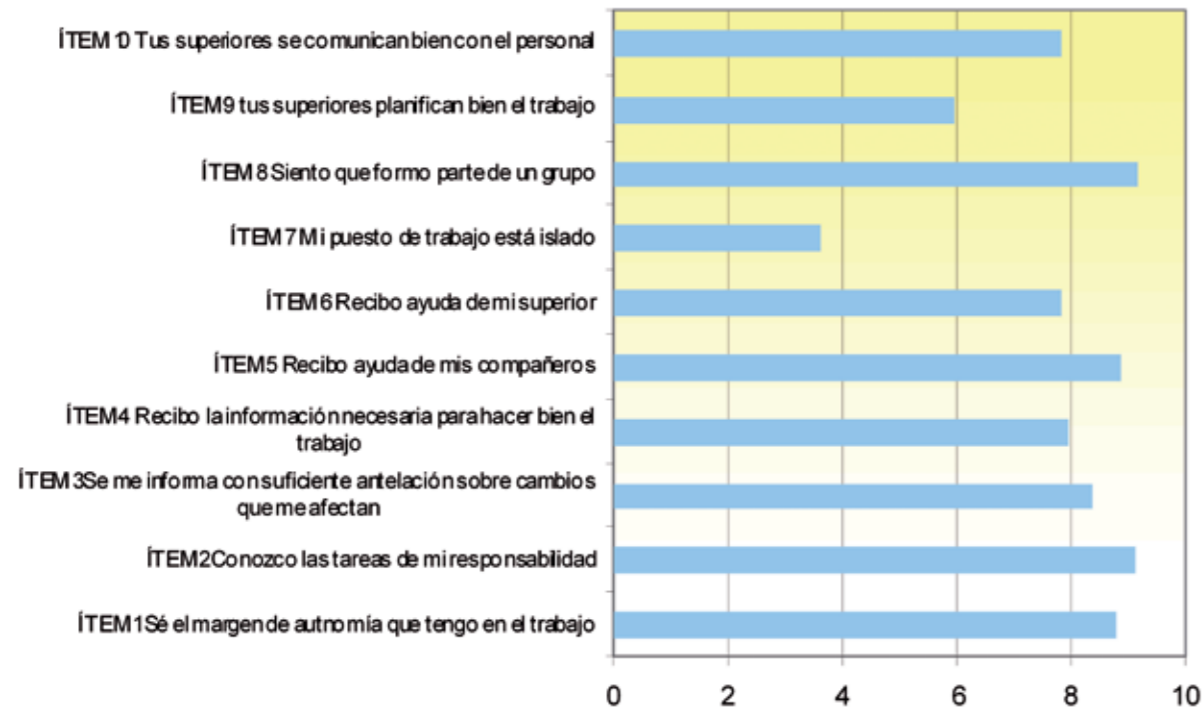
*Escala de 1 a 4 en función del grado de acuerdo

Figura 14. *Media dimensiones Empowerment Psicológico*



En tercer lugar analizamos el Apoyo Social y la Calidad del Liderazgo en el ámbito laboral. Los recursos de apoyo social y las habilidades directivas tienen un impacto en la cohesión grupal, el clima organizativo y el espíritu de equipo. Diversos estudios han señalado que aquellos equipos de trabajo en los que se cuenta con un liderazgo participativo y existe un nivel óptimo de cohesión social reportan mayores niveles de satisfacción con el trabajo y de rendimiento profesional. Por este motivo tanto el Apoyo Social como el liderazgo son consideradas áreas prioritarias de intervención en los contextos profesionales.

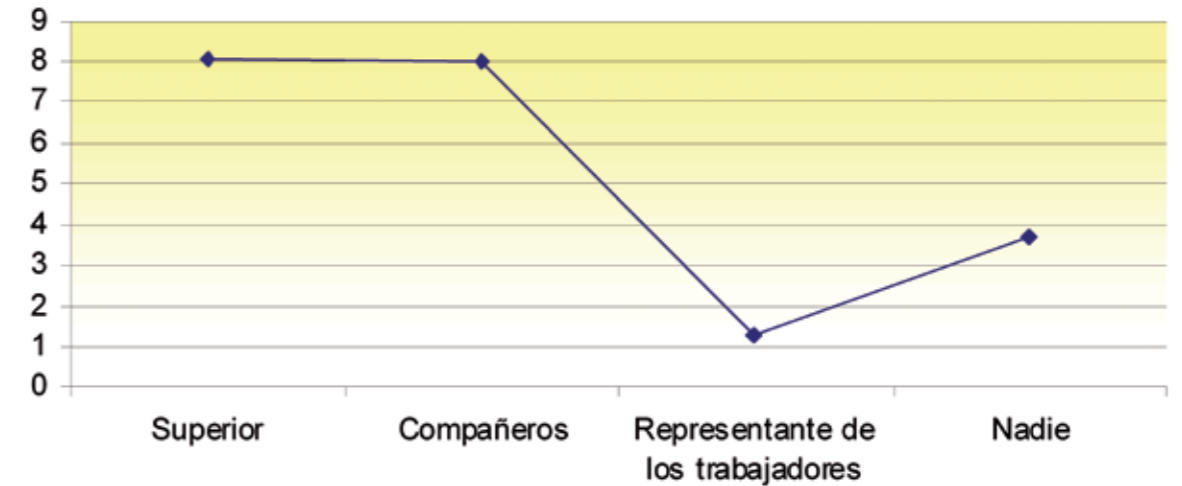
Figura 15. Media de los ítems de la escala de Apoyo Social y Calidad del Liderazgo



Las puntuaciones también son elevadas en este caso. Los aspectos peor valorados son el grado de aislamiento físico en el centro de trabajo y la eficacia de los superiores jerárquicos en la planificación en el trabajo. Se trata de un elemento sensible, puesto que la planificación de los superiores incide directamente en el trabajo de los colaboradores, afectando también a su desempeño profesional.

Finalmente evaluamos las alternativas de solución de conflictos con las que pueden contar los participantes en su contexto de trabajo inmediato. Se les solicita a los entrevistados que valoren diferentes alternativas a las que podrían acudir en el caso de experimentar un problema laboral que pueda provocarles estrés o agotamiento emocional. Se resumen en la Figura 16.

Figura 16. Valoración media alternativa resolución de problemas laborales

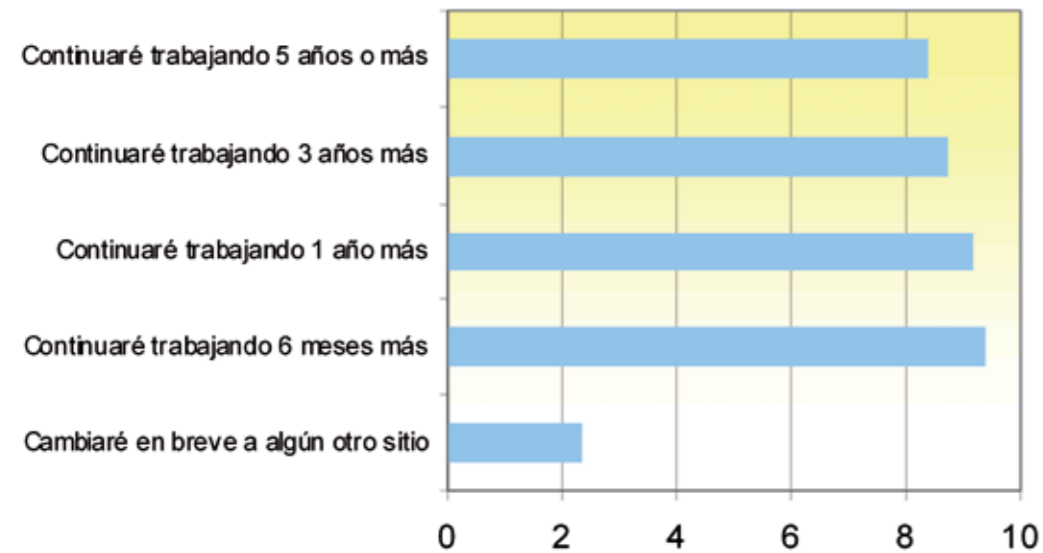


La representación gráfica muestra las valoraciones medias que los participantes han asignado a cada una de las alternativas. Las dos primeras alternativas son las mejor valoradas: tanto la posibilidad de acudir al superior jerárquico como a los compañeros de trabajo representan opciones habituales de apoyo ante problemas de carácter laboral u organizativos. Esta valoración puede ser un síntoma de un nivel adecuado de cohesión grupal y muestra, como ya hemos señalado, un clima organizativo favorable.

Para estos casos no se considera al representante de los trabajadores una alternativa disponible. En muchas organizaciones simplemente no se cuenta con la figura del representante sindical. Más adelante retomamos este tema. Tampoco es habitual que los trabajadores se queden sin tratar los problemas con nadie, sino que acuden a los recursos antes mencionados.

Finalmente valoramos la intención de permanencia de los entrevistados en su organización a corto, medio y largo plazo. Para ellos les presentamos una serie de afirmaciones en relación a su intención de permanencia en la compañía (por ejemplo; Continuaré trabajando en la compañía los próximos seis meses) a las que ellos debían otorgar una puntuación (de 1 a 10) en función del grado de acuerdo con cada una de ellas.

Figura 17. Intención de permanencia en la organización



La intención de permanencia en la compañía puede considerarse un indicador indirecto de satisfacción con la organización por lo que podemos encontrar que en este aspecto la mayoría de los participantes presentan niveles óptimos de satisfacción con su experiencia en la organización.

En clave de acción sindical...

- El clima organizativo es percibido como positivo. El compromiso manifestado por parte del personal respecto a su organización es excelente.
- A su vez, el contexto organizativo de la industria cultural (artes escénicas) facilita a las personas la adquisición de competencias, autonomía y responsabilidad, lo que deriva en un sentimiento de control sobre sus vidas.
- La percepción de apoyo social en el seno de las organizaciones es óptima. El personal manifiesta como un valor el espíritu de equipo en el que conviven profesionalmente y el alto grado de compañerismo.
- Sin embargo, se observa cierto margen de mejora en la valoración del personal respecto a la capacidad de planificación del trabajo por parte del personal directivo. Calidad que no impide que los superiores sean identificados como la principal fuente de consulta a la hora de resolver problemas laborales, junto con el resto de compañeros y siempre antes de acudir a la representación sindical.
- El personal vinculado a las artes escénicas manifiesta una alta intención de permanencia en la organización.

IV. La negociación colectiva en el sector de las artes escénicas

Antecedentes normativos

La regulación del sector de la industria cultural articulada a través de la negociación colectiva, resulta otro de los elementos que debemos conocer para obtener una visión completa y ajustada a la realidad del sector de las artes escénicas. En esta línea hemos tomado como referencia la base de datos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), en la que se recogen todas las normas pactadas, entendiendo como tal los convenios colectivos según dispone el Título III art. 82 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A nivel estatal encontramos un tímido referente de negociación colectiva en el II convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas. Este convenio podemos entenderlo como el acuerdo marco de las relaciones de trabajo en el sector de las artes escénicas en España. La otra normativa pactada aplicable a todo el territorio nacional la encontramos en el Convenio colectivo estatal de profesionales de doblaje (rama artística) que fue negociado en el período (1993-1995).

A nivel autonómico Autonómicos podemos encontrar algunos ejemplos de regulación pactada en la comunidad de Madrid a) Madrid para la que es de aplicación el V Convenio colectivo del Sector de actores de la CAM y el Convenio colectivo del espectáculo de la Comunidad de Madrid (sector de los profesionales de la danza, el circo, las variedades y el folklore).

Por su parte en Cataluña figuran el Convenio colectivo actores y actrices de teatro de Cataluña, el Convenio colectivo de trabajo del sector de los profesionales de doblaje de Cataluña (rama artística) negociado para los años 2005-2007, y por último el Convenio colectivo de actores y productoras (audiovisual) Resolución de 17 noviembre 1992. En la Comunidad Valenciana es de aplicación el Convenio colectivo de profesionales del doblaje (rama artística), mientras que en Galicia se negoció en 2009 Convenio colectivo del sector de doblaje de la Comunidad Autónoma gallega.

Como podemos observar hay una presencia moderada de convenios colectivos sectoriales en el sector de las artes escénicas en las comunidades autónomas, por ejemplo en el caso de Andalucía carecemos de un convenio colectivo sectorial que regule las condiciones laborales de los trabajadores

del sector. Tomando como referencia la base de datos del CARL hemos identificado alguna iniciativa de negociación colectiva a nivel de empresa (tratándose tanto de empresas públicas como privadas). El único referente de negociación colectiva en Andalucía lo encontramos en el convenio colectivo sectorial de artistas para la provincia de Málaga, que estuvo vigente entre los años 1991-1992. Mientras que hay algunos ejemplos de convenios colectivos a nivel de empresa que han sido negociados para empresas cuyo ámbito de actuación se adscribe a la comunidad autónoma de Andalucía (4 convenios colectivos de actividades artísticas y recreativas para empresas de naturaleza pública y 4 para empresas privadas).

Estos datos muestran que la promoción de la negociación colectiva en el sector de las artes escénicas a nivel andaluz puede ser un campo de prospección idóneo para (a) promover la defensa de los derechos de los trabajadores del sector, (b) regular las relaciones de trabajo y la relación entre empresarios y trabajadores, así como (c) permitir que aflore parte de la economía sumergida y empleo precario que con frecuencia caracteriza el sector de las artes escénicas en nuestra comunidad autónoma.

Negociación colectiva y participación en la toma de decisiones

Como hemos apuntado anteriormente debemos conocer la percepción que los miembros del sector de las artes escénicas tienen acerca de las materias y áreas prioritarias a la hora de diseñar y llevar cabo un convenio colectivo o acuerdo laboral que regule las condiciones de trabajo en el sector. En esta línea les preguntamos a los participantes para que señalaran las materias prioritarias para ser reguladas a través de convenio colectivo, acto seguido exponemos los resultados.

El estudio de las relaciones laborales y los procesos de participación en la toma de decisiones son áreas que conviene examinar de forma agregada debido a la interdependencia que mantienen entre sí. A lo largo de este apartado se examinarán aspectos tan relevantes para el sector de las artes escénicas como la negociación colectiva y la necesidad de negociar un convenio colectivo sensible a las características diferenciales del sector.

Primero valoramos las áreas relacionadas con la negociación colectiva que en opinión de los participantes deberían estar recogidas y reguladas en un convenio colectivo efectivo y ajustado a la realidad del sector, si bien es cierto que en algún caso han mostrado cierto descrédito ante la dificultad de regular la actividad de un sector que cuenta un elevado grado de trabajo precario. En la siguiente cita literal recogemos un testimonio que señala esta percepción colectiva.

Para nosotros sería estupendo (el entrevistado se refiere a regular la actividad a través de un convenio colectivo), el único problema es que las cosas llevan tanto tiempo haciéndose mal que va a ser muy difícil poner de acuerdo a todo el mundo [...]. Es posible que se encuentren resistencias por una parte del sector que tiene mucho peso en las decisiones que nos afectan a todos.

Entrevista nº 78 (Granada)

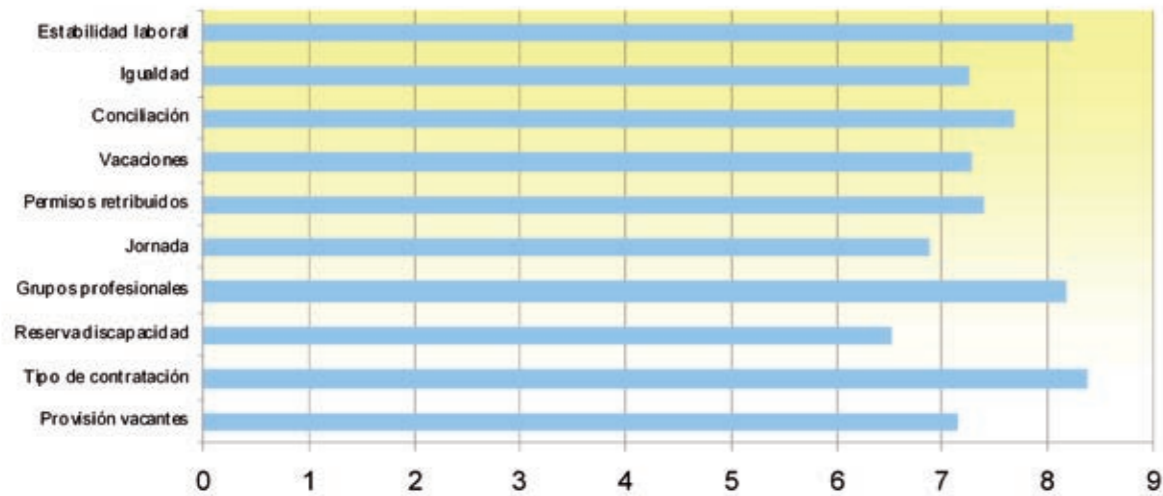
En la Tabla 12 podemos ver la valoración que han hecho de las diferentes materias, habitualmente reguladas a través de la negociación colectiva.

Se observa una valoración positiva de la mayor parte de contenidos vinculados a la negociación colectiva. Los encuestados valoran como adecuadas la mayor parte de las materias habitualmente reguladas a través del convenio colectivo. Las áreas mejor valoradas son las relacionadas con la regulación del tipo de contrato, la definición de los grupos profesionales y las medidas de estabilidad en el empleo. En los tres casos se trata de materias tendentes a garantizar la legalidad de la actividad y a clarificar la situación del trabajador en relación con la organización, pero que no afectan (al menos de forma directa) en la capacidad de gestión y organización de los procesos de trabajo.

Tabla 12. Estadísticos descriptivos de valoración de materias vinculadas a la negociación colectiva.

Materia	M	DT
Ingreso y provisión de vacantes	7,14	8,98
Modalidad de contratación	8,38	1,87
Reserva para la discapacidad	6,51	2,87
Grupos profesionales	8,16	2,07
Jornada	6,88	2,77
Permisos retribuidos	7,34	2,38
Vacaciones	7,29	2,81
Conciliación	7,68	2,41
Cláusulas de igualdad	7,26	2,98
Estabilidad en el empleo	8,25	2,57
Media de todas las materias	7,489	3,171

Figura 18. valoración media materias vinculadas a negociación colectiva



Conviene apuntar que las materias que restringen en cierto modo la capacidad de maniobra de la organización en la gestión de la actividad reciben una peor puntuación, posiblemente por ser vistas como una injerencia externa en la dinámica de la organización. Por ejemplo, varios encuestados afirmaron que sería necesario regular la distribución del tiempo de trabajo. Sin embargo, mostraban reticencias a la hora de aceptar que alguien ajeno a la entidad dictase el modo de organizar los horarios de ensayo. Lo mismo cabe decir de la regulación de las vacaciones. Muchos participantes afirmaron que sería deseable que este aspecto estuviera regulado. Sin embargo, al mismo tiempo señalaban esta iniciativa como inviable, dada la gran variabilidad de la demanda existente en el sector de las artes escénicas. En la siguiente cita se recoge la opinión de uno de los entrevistados en relación a la regulación de las vacaciones:

“Sería genial tener derecho a vacaciones y que encima nos pagasen por el descanso [...] pero en este trabajo no existen las vacaciones tal y como las conocemos. Lo cierto es que nuestras vacaciones se producen cuando no tenemos actuaciones, algo cada vez más frecuente. El único inconveniente es que no nos las pagan.”

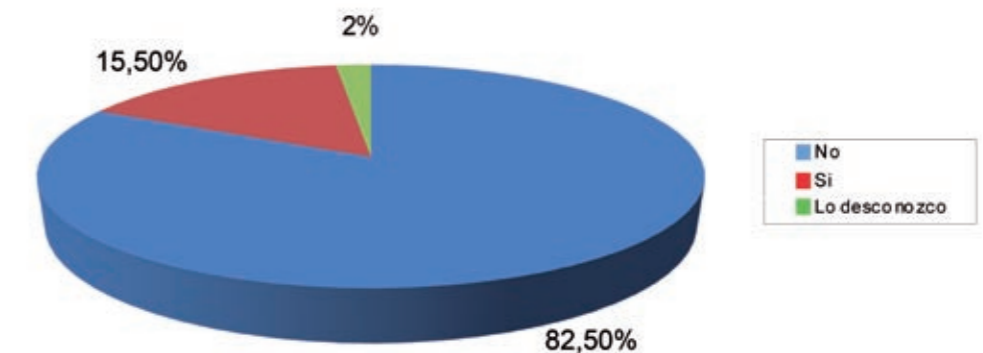
Entrevista nº 100 (Sevilla)

Esta afirmación describe parte de la percepción que los entrevistados manifiestan respecto a la posibilidad de regular a través de negociación colectiva el ámbito profesional en el sector de las artes escénicas. Esta percepción está marcada por (a) la tensión entre el deseo de normalizar la actividad profesional sin perder autonomía en el ámbito organizativo interno, (b) la dificultad de regular un sector con una elevada proporción de organizaciones de carácter semi-profesional, (c) el hecho de anteponer los criterios artísticos en detrimento de los normativos, y (d) el temor a que una regulación poco flexible provoque la desaparición de las organizaciones menos asentadas en el sector.

Los representantes de las organizaciones entrevistadas han puntuado de forma elevada la importancia de firmar un convenio colectivo: 8,29 sobre 10. Estas puntuaciones pueden constituir una muestra de la necesidad percibida por los entrevistados de contar con una regulación normativa del sector acorde a sus características diferenciales. De acuerdo con los resultados, parece pertinente contar con los propios actores del sector de cara a la negociación de una norma pactada de obligado cumplimiento como es el convenio colectivo. No obstante es preciso señalar el escepticismo imperante respecto a la dificultad de regular un sector como éste. Algunos de los factores que influyen en ese sentido son (a) las peculiaridades del sector, que dificultan una homologación directa con los sectores dedicados a la producción de bienes y servicios tradicionales, (b) el volumen de entidades de carácter amateur que quedarían fuera de dicha regulación y (c) la resistencia interna del propio sector.

Con independencia de la necesidad de regular el sector de las artes escénicas en Andalucía, les preguntamos a los participantes si en sus organizaciones tenían establecido algún tipo de convenio o acuerdo laboral (escrito, verbal, expreso o tácito) que regulase las condiciones de trabajo de los empleados.

Figura 19. Acuerdo Laboral



La mayoría de las entidades (el 82%) han señalado no contar con ningún tipo de acuerdo laboral. Las entidades que han señalado contar con acuerdos o pactos laborales los han caracterizado afirmando que se tratan de acuerdos en su mayoría verbales, centrados en la regulación de aspectos económicos y retributivos internos. En la siguiente cita observamos la manifestación de uno de los entrevistados que tiene establecido un acuerdo informal para regular algunos aspectos del trabajo.

En nuestra compañía tenemos un acuerdo con los trabajadores en el que aparecen los casos en los que tienen derecho a cobrar aunque finalmente no podemos representar. Imagínate que llegamos a un pueblo situado a 200 Km., hacemos el montaje y justo antes de la actuación se pone a llover [...] ten en cuenta que nuestro espectáculo es al aire libre. ¡Cómo no le voy a pagar a esa persona por todo su trabajo!

Entrevista nº 18 (Sevilla)

Por ejemplo se pueden tipificar los supuestos bajo los cuales los miembros de la organización pueden cobrar (y en su caso qué porcentaje) cuando se suspende la actuación por causas no imputables a la dirección de la organización; o bien establecer contraprestación en tiempo de descanso o en concepto de dietas en función de la distancia del municipio en el que ha de realizarse la actuación; o bien estipular la retribución por los ensayos en épocas de preestreno. A pesar de que estos datos corresponden a una reducida muestra de entidades, ofrecen una idea genérica de las áreas que pueden resultar especialmente sensibles de cara a determinar aquellas materias prioritarias objeto de regulación.

En clave de acción sindical...

- El 82% del personal entrevistado no cuenta con un acuerdo laboral ni convenio colectivo en la regulación de sus condiciones laborales.
- Los acuerdos laborales suelen regular situaciones que con frecuencia se producen en el desarrollo del trabajo tales como la retribución en caso de desplazamiento y la estipulación de los ensayos en período de preestreno.
- Los representantes de las organizaciones puntúan de forma elevada la necesidad de negociar un convenio colectivo en el sector (8,29 de media).
- La estabilidad en el empleo, las modalidades de contratación y la definición de los grupos profesionales son los aspectos más demandados a la hora de reivindicar acuerdos a través de la negociación colectiva.

Cuestiones de género en las artes escénicas andaluzas

En la actualidad la sociedad española está experimentando una serie de transformaciones referidas a la igualdad entre hombres y mujeres en múltiples áreas de intervención. Dicha transformación ha venido auspiciada a nivel jurídico con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Como sabemos la regulación a través de Ley Orgánica supone dotar del mayor grado de seguridad jurídica a una disposición normativa, por lo que entendemos que en atención al tipo de ley empleado para regular esta materia, debemos considerar la igualdad de género como una de las áreas prioritarias y de especial sensibilidad por parte de los poderes públicos y de la sociedad civil.

En la investigación que hemos llevado a cabo, tratamos de observar si teniendo en consideración la variable género, encontrábamos diferencias significativas en las distintas dimensiones y modelos organizativos y comunitarios analizados. En este sentido han sido relacionadas la mayor parte de dimensiones susceptibles de comparación en atención al género. A continuación comentaremos algunos resultados obtenidos, si bien debemos anticipar que en ningún caso han sido obtenidas diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las pruebas realizadas. No obstante, sí que hemos observado ciertas diferencias susceptibles de mención y que comentaremos por el valor explicativo que pueden ofrecernos para comprender las dinámicas sociales que entran en juego en el sector analizado.

Tabla 13. Comparación de dimensiones en atención al género

Dimensión	Hombre	Mujer
Satisfacción con procesos organizativos	8,29	8,36
Ajuste de la categoría profesional al puesto de trabajo	6,31	5,6
Nº medio de horas de trabajo semanal	37,46	38,97
Valoración media de la remuneración percibida	4,946	3,75
Remuneración media anual	13.514 €	10.014 €

Como podemos observar en la tabla superior, existe una reducida diferencia en la mayor parte de variables analizadas, en el resto de dimensiones hemos optado por no incluir las dimensiones puesto que las diferencias resultan ínfimas. No obstante y a pesar de no existir diferencias estadísticamente significativas podemos observar algunas variaciones objeto de mención. Por ejemplo los varones han señalado un mayor grado de ajuste de su categoría laboral respecto a las funciones que realizan en la organización, este aspecto puede estar indicando un mayor grado de percepción respecto al equilibrio existente entre el puesto de trabajo de referencia y el conjunto de funciones que dicho puesto lleva efectivamente aparejado. En la siguiente cita literal mostramos la percepción de las participantes sobre el grado de ajuste de las funciones que realiza en su trabajo con la categoría que tiene asignada en la compañía.

Si me preguntas por el puesto de trabajo sí, soy la directora de la compañía. Todo lo que tiene que ver con la dirección artística del espectáculo es cosa mía. Pero también te digo que si hay que llevar un papel a la gestoría, cargar los focos en la furgoneta, conducirla [...], de esas cosas también me hago cargo cuando es preciso. Aquí hay que saber hacer de todo un poco.

Entrevista nº 5. (Sevilla)

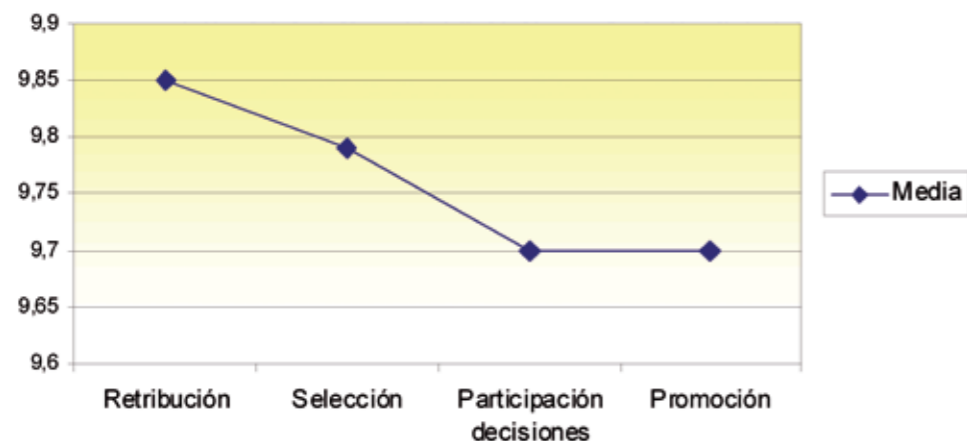
Otra diferencia objeto de mención la encontramos en que las mujeres han señalado dedicar aproximadamente 1,5 horas más de trabajo a la semana que los varones. Si nos fijamos en los últimos datos que figuran en la tabla, podemos ver que existe una diferencia considerable (en torno a 3.500 €) en la remuneración anual media percibida por hombres y mujeres. El amplio volumen diferencial obtenido en esta variable nos llevó a realizar la prueba t de Student para muestras independientes para observar si existían diferencias estadísticamente significativas en esta dimensión. Los resultados de

esta prueba concluyeron que no existían diferencias significativas a pesar de la aparente diferencia de cuantías identificadas. No obstante en cierto modo esta diferencia de cuantías percibidas podría, al menos parcialmente explicar la menor satisfacción con la remuneración percibida reportada por las mujeres en comparación con los hombres. Esta valoración igual que en los casos anteriores constituye tan solo una aproximación puesto que tampoco han sido observadas diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de satisfacción con la remuneración percibida.

Para comprobar si existían diferencias en atención al género, respecto a la valoración de las materias vinculadas a la equidad de género por las que se les preguntaba en el apartado de negociación colectiva (medidas de conciliación e igualdad entre hombres y mujeres), pusimos en relación las medias de las respuestas ofrecidas por ambos sexos. Para la materia conciliación los varones puntuaron de media 7,37, mientras que las mujeres puntuaron 8,2 de media un resultado ligeramente superior pero no es estadísticamente significativo. La segunda valoración corresponde a la importancia de incluir en un convenio colectivo que se negociase para el sector cláusulas de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas, para esta materia los hombres puntuaron de media 7,05 mientras que las mujeres de nuevo puntuaron por encima de los varones 7,62. En líneas generales si bien la puntuación de las mujeres es en ambos casos ligeramente superior al de los hombres, estas diferencias no son estadísticamente significativas y muestran una percepción similar entre hombres y mujeres respecto a la importancia de este de materias para el diseño de la negociación colectiva que sea aplicable al sector de las artes escénicas andaluzas.

Conocer la percepción de igualdad existente en las organizaciones entre hombres y mujeres, resulta de interés como dimensión que nos acerca a las dinámicas de funcionamiento organizativo interno. Aquellas entidades caracterizadas por niveles adecuados de equidad de género, manifestado por la participación igualitaria en los procesos de toma de decisiones o en la ausencia de cualquier tipo de sesgo en la contratación en función del género, pueden considerarse entidades con potencial para obtener mejores resultados que sus competidores directos. Los encuestados valoraron la equidad de género en varias dimensiones. En general se describe un panorama bastante igualitario en todas las dimensiones analizadas, aunque destaca sobre todo la retribución. La igualdad de género es un tema sensible que puede reflejarse en cierta tendencia a realizar valoraciones positivas.

Figura 20. Valoración Igualdad de Género



Podemos concluir este apartado señalando que existe una elevada percepción por parte de hombres y mujeres respecto al grado de igualdad existente entre hombres y mujeres en diferentes dimensiones estructurales de las dinámicas organizativas tales como remuneración, selección, promoción o participación en el proceso de toma de decisiones. Igualmente existe una manifiesta preocupación por parte del sector por que en una hipotética negociación colectiva del sector se tengan en consideración cuestiones como la conciliación entre vida familiar y profesional y las medidas de igualdad entre hombres y mujeres como ejes transversales del proceso negociador. Sin embargo a la luz de los resultados no hemos encontrado diferencias estadísticamente significativas en los análisis realizados en función del género tanto en dimensiones organizativas como comunitarias.

La Prevención de Riesgos Laborales en el sector de las artes escénicas

Desde que hace más de quince años se aprobara la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), se ha incrementado el interés por este ámbito en nuestro país, fruto de la necesidad de establecer un marco normativo que regule esta materia. Uno de los objetivos que han orientado este trabajo se centra en conocer tanto (a) la preocupación por los miembros del sector sobre la importancia de esta materia, como (b) el grado de aplicación de medidas específicas para mejorar la PRL en sus organizaciones (p. ej. elaboración de planes de prevención o haber sido objeto de evaluación de riesgos laborales en las organizaciones).

Otro de los elementos por los que resulta necesario analizar el ámbito de la prevención de riesgos en las empresas del sector de las artes escénicas es (a) la carencia de estudios previos en esta rama de actividad, (b) la diversidad de organizaciones que operan simultáneamente en el mercado, convirtiéndolo es un escenario propicio para conocer el cumplimiento de la normativa en esta materia y (c) el proceso de transición que está experimentando el sector al cuál se le están planteando diferentes retos para adaptarse a las disposiciones normativas vigentes. En los gráficos se recogen los resultados sobre la evaluación de riesgos laborales en la organización y la percepción sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Los datos señalan que en más de la mitad de las entidades a las que pertenecen los participantes no se ha realizado ningún tipo de evaluación de riesgos profesionales. Es preciso señalar que dicha evaluación podía ser realizada a instancia tanto de la Administración Pública competente en la materia, como de la propia organización que haya decidido evaluar riesgos al margen de la existencia de un requerimiento administrativo. Los datos reflejan indirectamente la preocupación de las organizaciones por el cumplimiento en esta materia.

A los participantes que afirmaron que en su organización se había realizado evaluación de riesgos (49 encuestados, es decir, el 41%) se les preguntó acto seguido si habían tenido constancia del resultado de la evaluación de su puesto de trabajo. Una amplia mayoría de participantes afirma haber recibido información. La evaluación de riesgos laborales en los contextos organizativos requiere de una adecuada difusión posterior en la que se explique a los propios interesados tanto los resultados globales de la organización como los de su puesto de trabajo en particular, así como de las diferentes medidas correctoras y líneas de acción a seguir en relación a esta materia.

Tabla 14. Prevención de riesgos laborales

Variables de PRL y representación sindical	F	%
Entidades con representante de los trabajadores	5	4,2
Entidades que han realizado evaluación de riesgos	49	40,8
Entidades que conocen los resultados evaluación	37	30,8
Entidades que afirman cumplir la LPRL	68	56,7

En clave de acción sindical...

- El 57% de las personas consultadas manifiestan que no se ha realizado ningún tipo de evaluación de riesgos laborales en su organización.
- De entre aquellas personas en cuyas organizaciones sí se habían realizado evaluación de riesgos laborales, un 75% conoce los resultados de esa evaluación en su puesto de trabajo.
- Un 4,2% de las entidades consultadas cuentan con representación formal de los trabajadores.

Los planes estratégicos y los protocolos de intervención que regulan el funcionamiento y los procesos de trabajo, permiten comprender las dinámicas de trabajo y el grado de estructuración interna de la organización. En esta línea se preguntó si en la organización contaban con planes estratégicos en diferentes áreas.

Se observa una incidencia moderada de planes estratégicos. En la mayor parte de las áreas el porcentaje de respuesta afirmativa no alcanza el 10% de los participantes. Se pueden identificar dos áreas con porcentajes sensiblemente superiores al resto: la formación y la prevención de riesgos laborales. Las entidades están interesadas en garantizar un nivel de cualificación adecuado por parte de los empleados. A veces se desarrollan planes formativos destinados a identificar y cubrir necesidades formativas específicas en atención a la actividad de la organización. Muchas entidades organizan actividades periódicas como talleres y seminarios, destinados principalmente a capacitar a los propios empleados. En la siguiente cita literal se recoge la valoración de una entrevistada sobre la formación continua de los trabajadores.

“Nosotros nos preocupamos por mejorar la formación de los empleados, por ejemplo el año pasado tuvimos ocasión de traer a la compañía a uno de los mejores constructores de escenografía del momento. Estuvo conviviendo con nosotros un par de semanas y pudimos organizar varios talleres. Este tipo de experiencias son muy enriquecedoras para el equipo”

Entrevista nº 81 (Almería)

El interés por los riesgos laborales coincide con la actualidad de la materia, así como el mayor seguimiento de esta área por parte los organismos encargados de aplicar la normativa vigente. Los trabajadores empleados en empresas dedicadas a las artes escénicas están expuestos a múltiples riesgos que van desde el montaje de la escenografía y del equipo técnico, hasta los riesgos conlleva el desplazamiento hasta el lugar de la representación. Parece observarse una mayor preocupación por parte de los trabajadores y los empresarios del sector para cumplir los preceptos legales en esta materia.

En clave de acción sindical...

- La definición formal de planes estratégicos es variable, siendo los planes de formación y prevención de riesgos los más habituales (alcanzan alrededor del 20% de las entidades).
- Existe cierta sensibilidad hacia los riesgos laborales en el sector.

El rol de los sindicatos en el sector de las artes escénicas

El siguiente epígrafe lo dedicaremos a mostrar la función social y el papel que desempeñan -y se le atribuyen- a los sindicatos por parte de los encuestados participantes en el estudio. Resulta conveniente exponer brevemente algunas características de las empresas dedicadas a las artes escénicas en Andalucía para comprender el grado de inserción de la esfera sindical en el sector. En primer lugar como ya pusieron de manifiesto los autores del informe que constituye el antecedente de nuestro trabajo, se trata de un sector (a) caracterizado por la precariedad en el empleo y por elevados niveles de inestabilidad laboral, (b) integrado por empresas pequeñas (media de 7,08 trabajadores) y (c) que cuentan con una estructura organizativa difusa en la que la división organizativa de funciones con frecuencia se ve diluida entre los integrantes de la organización que acaban realizando funciones que con frecuencia no se ajustan a su categoría profesional.

Los encuestados también evaluaron la función social que ejercen los sindicatos en el sector de las artes escénicas en Andalucía. En primer lugar se les preguntó a los participantes por la existencia en su organización de la figura del representante de los trabajadores. Los datos muestran una presencia testimonial, de apenas un 5%. Este dato puede estar condicionado por (a) el carácter estacional de la actividad de las artes escénicas, (b) la falta de estabilidad laboral de los empleados, (c) la reducida

presencia sindical en el sector de las artes escénicas en comparación con otras ramas de actividad y (d) la falta de una cultura sindical consolidada en el sector. Además de los datos arriba expresados conviene señalar que las organizaciones que han manifestado contar con la figura del representante sindical se corresponden con entidades de gran tamaño (en comparación con el resto de entidades del estudio) y que además pertenecen al ámbito institucional, es decir, mantienen algún tipo de filiación institucional con organismos públicos. Esto no sorprende si tenemos en consideración que estas organizaciones suelen contar con una plantilla más amplia y estable, y mayor formalización en el organigrama, extremo que facilita la presencia del sindicato en el ámbito organizativo.

A continuación evaluamos el grado de conocimiento sobre los distintos servicios y recursos que brindan los sindicatos, ya estuviese vinculado o no, de forma específica, a las artes escénicas. El 63% afirman no tener conocimiento de los servicios que ofrecen los sindicatos. A continuación se les preguntó a los participantes que habían respondido afirmativamente a esta cuestión que indicasen los servicios sindicales de los que tenían constancia. Los recursos identificados con mayor frecuencia son los servicios de asistencia jurídica y formación profesional. Entre ambas dan cuenta de dos tercios de los servicios mencionados. A mayor distancia se encuentran los servicios de orientación laboral (15,9%), la mediación en conflictos laborales (9,09%) y el asesoramiento sindical en materia de prevención de riesgos laborales. El mayor reconocimiento de servicios se circunscribe, por tanto, a dos de los servicios más populares que ofertan las centrales sindicales.

Los encuestados señalaron también qué recursos o servicios sindicales reconocían de un catálogo que se les presentaba. A continuación especificaban si los habían utilizado en alguna ocasión y, en ese caso, valoraban el servicio recibido. Los servicios con mayor reconocimiento coinciden con aquellos que identificaron los que manifestaron conocer servicios sindicales en la pregunta anterior. Destacan sobre el resto de servicios la asistencia jurídica (80%), la defensa laboral (76%) y la formación (81,8%), que resultan ser los servicios más conocidos de la oferta de los sindicatos. A mayor distancia se encuentran la organización de elecciones sindicales (70,8%) y el seguimiento y la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Mientras que a una distancia superior aparecen servicios en apariencia menos vinculados a la acción sindical como los servicios de turismo social y los planes de pensiones específicos.

Los datos referidos a la utilización de servicios muestran cierto contraste en comparación con el reconocimiento de los mismos servicios, sin embargo los servicios más utilizados vuelven a ser la formación (28,3%), la asistencia jurídica (12,5%) y curiosamente el seguimiento de la prevención de riesgos laborales (12,5%) que en comparación con el reconocimiento de servicios muestra ser más utilizado.

La importancia atribuida a cada uno de los servicios es generalmente elevada, con ciertas oscilaciones. De nuevo los servicios más valorados son la formación y la asistencia jurídica, constituyéndose también en los servicios más reconocidos y utilizados. Hay otros servicios positivamente valorados, como la defensa laboral de los trabajadores y la implicación sindical en el cumplimiento de los empresarios de la regulación de riesgos laborales, o la participación en acciones de responsabilidad social. También se valora positivamente la integración de colectivos minoritarios a través del asesoramiento y los servicios formativos.

Estas valoraciones muestran la multiplicidad de funciones que en la actualidad cubren los agentes sindicales, que han dejado de ceñirse en exclusiva a la defensa laboral de los trabajadores, para extender sus servicios a una amplia gama de funciones que comprenden desde servicios tan heterogéneos como el compromiso con el reciclaje profesional permanente y la cualificación, la implementación de planes de igualdad en las empresas, el ocio e incluso la promoción del bienestar de los trabajadores -a través del establecimiento de planes de pensiones propios- una vez finalizada la vida laboral.

El fenómeno anteriormente expresado completa un panorama en el que los sindicatos han ampliado su oferta de recursos no solo a los trabajadores en activo, sino a personas como los jóvenes infra-cualificados que a través de la formación pueden acceder con mayores garantías al mercado laboral, a los colectivos inmigrados que pueden contar con mayores dificultades de inserción en el mercado o a las personas que han finalizado su etapa profesional facilitando el acceso a servicios relacionados con el turismo y el ocio.

En clave de acción sindical...

- El 37% de las personas consultadas conocen algún servicio o actividad sindical en su sector.*
- Entre las actividades sindicales más conocidas, se sitúan la formación, la asistencia jurídica y la defensa laboral, seguida de las elecciones sindicales.*
- Los servicios sindicales más utilizados por parte del personal adscrito a las artes escénicas son la formación, el seguimiento y/o asesoramiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales, las elecciones sindicales, la asistencia jurídica y la defensa laboral.*
- Los servicios anteriormente citados también se identifican como aquellos más importantes, servicios a los que habría que sumar la promoción de la Responsabilidad Social Corporativa y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.*

V. Procesos comunitarios, participación social y análisis de redes organizativas

El siguiente apartado tiene como finalidad exponer los resultados del grado de identificación de los participantes entrevistados (a) con sus organizaciones y (b) con el sector cultural andaluz en su conjunto, así como (c) el grado de implicación de las organizaciones en el entorno comunitario. Otro de los aspectos que ha sido objeto de análisis en el estudio se refiere a los procesos de participación y activismo social en el sector de las artes escénicas. En esta línea hemos dedicado dos áreas al estudio de la participación comunitaria, tanto de los participantes considerados de forma individual como de las propias organizaciones en su contexto comunitario. Abarcando ambos tipos de procesos participativos podemos examinar los diferentes tipos de participación a nivel individual y colectivo.

Sentido de psicológico de comunidad organizativo, sectorial y en organizaciones comunitarias

El primer proceso comunitario que examinaremos es el Sentido Psicológico de Comunidad (SPC) de los entrevistados respecto a sus organizaciones y posteriormente respecto al sector cultural andaluz en su conjunto. Dicho constructo constituye uno de los modelos clásicos de la Psicología Comunitaria y está integrado por cuatro dimensiones: pertenencia, influencia, satisfacción de necesidades y conexión emocional compartida. A continuación describiremos brevemente cada una de ellas:

- a. La pertenencia se refiere al grado en que los individuos sienten que forman parte de la comunidad. Esta dimensión hace referencia a la inversión de recursos que los individuos dedican a la comunidad e implica además una diferenciación de los miembros de la comunidad de aquellos que no lo son.
- b. La influencia versa sobre la percepción que los individuos tienen de que al formar parte de la comunidad pueden realizar acciones que afecten a ésta. Esta dimensión implica un componente de reciprocidad ya que el proceso de influencia se produce en ambos sentidos, es decir, el

individuo puede actuar sobre la comunidad y al mismo tiempo es consciente de que la comunidad puede actuar sobre uno mismo.

- c. La satisfacción de necesidades es la dimensión instrumental del SPC. Los individuos al integrarse en comunidades realizan una serie de inversiones –por ejemplo en términos de tiempo- a las que hacía referencia en la primera dimensión, pero al mismo tiempo los individuos esperan alcanzar cierto nivel de bienestar al participar en la comunidad u organización en términos de satisfacción de necesidades.
- d. Conexión emocional compartida: esta dimensión pone de relieve la importancia de que exista un código de valores compartido que dote de significado al grupo. Este factor adquiere una importancia vital como elemento cohesivo de la comunidad y como aspecto diferenciador de los miembros de otras comunidades.

En relación a las distintas dimensiones que dan forma al modelo apreciamos puntuaciones similares oscilando entre 2,76 y 2,96 indicando niveles elevados de SPC en relación a la propia organización. Este dato puede explicar comportamientos pro-sociales en el contexto organizativo definidos por una percepción de identificación e inclusión en la organización, por la percepción que el formar parte de la organización permite satisfacer necesidades sociales y por experimentar cierta conexión emocional respecto a los fines e idiosincrasia de la organización y sus miembros.

Tabla 15. Escala SPC Organizativo.

Escala de SPC respecto a la propia organización		
Pertenencia	M*	DT
Creo que la compañía en la que estoy es un buen lugar en el que trabajar	3,7	0,55
La gente de la compañía no comparte mis mismos valores	1,47	0,79
La gente de la compañía y yo queremos lo mismo para la compañía	3,65	0,61
Media Dimensión Pertenencia	2,94	0,65
Influencia	M*	DT
Reconozco a la mayoría de la gente que trabaja en mi compañía	3,95	0,23
Trabajando en la compañía me siento cómodo	3,84	0,4
Muy poca gente de la compañía me conoce	1,05	0,30
Media Dimensión Influencia	2,94	0,31
Satisfacción de necesidades	M*	DT
Me preocupa lo que piensa la gente de la compañía de mi forma de trabajar	3,08	1,08
No puedo influir en cómo es mi compañía	1,39	0,77
Si hubiese algún problema en la compañía la gente que trabajamos en ella lo resolveríamos	3,7	0,58
Media Dimensión Satisfacción de necesidades	2,72	0,81
Conexión emocional compartida	M*	DT
Es muy importante para mi trabajar en la compañía	3,71	0,56
La gente de la compañía no solemos reunirnos con frecuencia	1,4	0,75
Espero trabajar en la compañía por un largo tiempo	3,77	0,57
Media Dimensión Conexión emocional compartida	2,96	0,62
Media de la escala SPC organización de referencia	2,89	0,59

* Puntuaciones de 1 a 4 en función del grado de acuerdo

Todas las dimensiones cuentan con puntuaciones elevadas dotando de solidez al modelo, no obstante la dimensión con valoración más reducida (satisfacción de necesidades) indicaría una menor percepción de cobertura por parte de la organización de diferentes necesidades.

Los datos del grado de identificación respecto al sector cultural andaluz indican valores moderados en relación al SPC organizativo. Sin embargo podemos apreciar una tendencia similar en las puntuaciones de las dimensiones dado que la puntuación más elevada corresponde a la última dimensión, mientras que las dos primeras dimensiones muestran una tendencia similar.

Por su parte al igual que en el caso anterior vemos cómo la dimensión con puntuación más discreta sigue siendo la tercera (satisfacción de necesidades). Este dato puede explicarse parcialmente por el hecho de la dificultad inherente que lleva aparejada la identificación de necesidades satisfechas por un ente tan abstracto como el sector cultural andaluz, capaz de incluir entidades de muy diversa naturaleza.

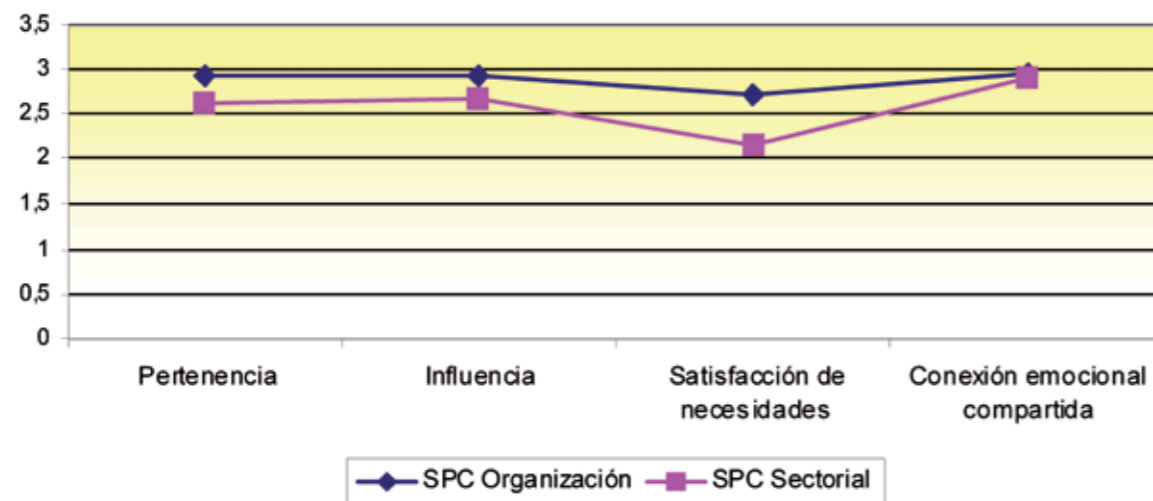
Tabla 16. Escala SPC a nivel sectorial.

Escala de SPC respecto al sector cultural andaluz		
Pertenencia	M*	DT
Creo que el sector cultural andaluz es un buen sector en el que trabajar	2,57	1,08
La gente del sector cultural andaluz no comparte mis mismos valores	2,59	0,89
La gente del sector cultural andaluz y yo queremos lo mismo para el sector	2,75	0,95
Dimensión Pertenencia	2,63	0,97
Influencia	M*	DT
Reconozco a la mayoría de la gente que trabaja en el sector cultural andaluz	2,59	0,94
Trabajando en el sector cultural andaluz me siento cómodo	2,81	0,96
Muy poca gente del sector cultural andaluz me conoce	2,63	0,96
Dimensión Influencia	2,67	0,85
Satisfacción de necesidades	M*	DT
Me preocupa lo que piensa la gente del sector cultural andaluz de mi forma de trabajar	2,04	1,04
No puedo influir en cómo es el sector cultural andaluz	2,43	0,96
Si hubiese algún problema en el sector cultural andaluz la gente que trabajamos en él lo resolveríamos	1,98	0,84
Dimensión Satisfacción de necesidades	2,15	0,94
Conexión emocional compartida	M*	DT
Es muy importante para mi trabajar en el sector cultural andaluz	3,2	1
La gente del sector cultural andaluz no solemos reunirnos con frecuencia (movilización del colectivo)	2,08	1,06
Espero trabajar en el sector cultural andaluz por un largo tiempo	3,47	0,89
Dimensión Conexión emocional compartida	2,91	0,98
SPC respecto al sector cultural andaluz	2,59	0,93

* Puntuaciones de 1 a 4 en función del grado de acuerdo

Para observar la relación entre ambos procesos comunitarios a continuación comparamos los resultados de la mediación del SPC en los dos niveles propuestos: organizativo y sectorial.

Figura 21. Comparación SPC organizativo y sectorial



Los datos presentados en el gráfico superior señalan la tendencia antes mencionada de mayores puntuaciones en el SPC a nivel organizativo en relación al sectorial, aunque podemos ver puntuaciones idénticas en la última dimensión. Esto puede deberse a que la conexión emocional hace referencia a aspectos intangibles como la similitud de objetivos y valores que guían la acción colectiva.

En sentido inverso en las otras tres dimensiones y de forma más acusada en la tercera dimensión, se relacionan con procesos más tangibles como el grado de pertenencia susceptible de medición a través del grado de inclusión, la percepción de influencia que a la que un individuo se somete o la que puede ejercer (por ejemplo a través de la participación en los procesos de toma de decisiones), y tal vez la más clara que sea la satisfacción de necesidades, dimensión en la que se valora el nivel de cobertura de necesidades sociales, emocionales o económicas por citar algunos ejemplos. Finalmente cabe poner de relieve la tendencia similar que siguen los dos modelos objeto de estudio, aspecto que puede orientar la posible relación e interdependencia existente entre ambos.

En clave de acción sindical...

□ Las personas vinculadas laboralmente al sector de las artes escénicas manifiestan un alto componente de sentido psicológico de comunidad en relación tanto a su empresa de referencia como al conjunto del sector de la industria cultural andaluza.

Los últimos resultados analizados en atención al sentido de identificación versan sobre el SPC en organizaciones comunitarias. En este sentido nos planteábamos estudiar la función que los individuos de las organizaciones dedicadas al sector de las artes escénicas podían desarrollar en la promoción del cambio social en el entorno donde operan. Para comprender este fenómeno es preciso tener en consideración dos premisas como son (a) la influencia que genera la mutua relación organización-individuo y (b) el hecho de que los cambios comunitarios se articulan a través de esa interacción individuo-organización-comunidad.

En este sentido el modelo de SPC en organizaciones de base comunitaria puede ser capaz de articular los distintos niveles que se conjugan como son (a) el grado de participación de los individuos en sus organizaciones, (b) la inserción de dichas organizaciones en el entorno comunitario y, por último, (c) la promoción del cambio comunitario a través de la participación organizativa. El modelo que proponemos pretende analizar estos tres factores a través de las cuatro dimensiones en las que ese estructura.

Estas dimensiones son (a) Relación con la organización destinada a captar la percepción de vinculación que sienten los individuos respecto a sus organizaciones; (b) Organización como entidad mediadora: esta dimensión examina el grado en que la organización sirve como vehículo para poner en contacto a sus miembros con otros grupos y con personas de referencia en el ámbito organizativo; (c) Influencia de la organización, que explora la implicación y participación de las organizaciones en el contexto comunitario; y por último (d) Vínculos comunitarios: dimensión que aborda el nivel de satisfacción e inserción en el entorno donde residen.

Tabla 17. Escala Sentido de Comunidad en Organizaciones comunitarias.

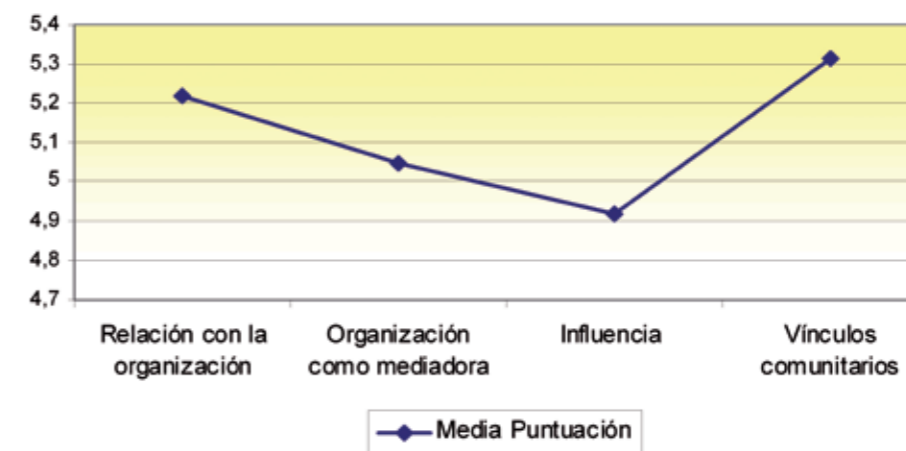
Escala de Sentido de Comunidad en Organizaciones Comunitarias		
Relación con la organización	M*	DT
La gente dice la verdad acerca de lo que sucede en (nombre de la organización)	5,11	1,11
La gente en mi organización responde a lo que creo que es verdaderamente importante	5,33	0,83
Dimensión Relación con la organización	5,22	0,97
Organización como entidad mediadora	M*	DT
Estar en la organización me permite estar rodeado de gente importante	5,03	1,37
La organización me ayuda para contactar y formar parte de otros grupos de esta ciudad	5,06	1,43
Dimensión Organización como entidad mediadora	5,045	1,4
Influencia de la organización	M*	DT
La organización es respetada en esta ciudad	5,17	1,14
La organización hace mucho en esta comunidad	4,67	1,36
Dimensión Influencia de la organización	4,92	1,25
Conexión Vínculos comunitarios	M*	DT
Me gusta vivir en esta ciudad, (nombre de la ciudad donde está afincada la organización) es el lugar para mí	5,15	1,19
(nombre de la ciudad donde está afincada la organización) es para mí un buen lugar para vivir	5,48	0,84
Dimensión Vínculos comunitarios	5,315	1,015
Sentido de Comunidad en Organizaciones Comunitarias	5,125	1,15

*Puntuaciones de 1 a 6 en función del grado de acuerdo.

Las puntuaciones que los entrevistados tenían que ofrecer oscilaban entre 1 y 6 en función del grado de acuerdo, en este caso puntuaciones elevadas tienden a reflejar valores elevados en cada una de las dimensiones anteriormente explicitadas. Aunque todas las dimensiones presentan puntuaciones similares, especialmente óptimas son la primera y la última dimensión (Relación con la organización y Vínculos comunitarios, respectivamente). Estos datos expresan una percepción de conexión elevada entre los miembros de la organización y una identificación igualmente óptima de los participantes con las comunidades en las que residen o se sitúa la propia organización.

La tabla también muestra puntuaciones elevadas de la segunda dimensión (5,045) informando del papel que las organizaciones pueden ejercer como conectores con otros agentes del sector. Esta dimensión resulta de especial de interés al considerar a las organizaciones como sistemas abiertos en permanente interacción con el entorno, aspecto que viene a señalar la función clave de las organizaciones en la articulación de contactos entre miembros de organizaciones del mismo ámbito o como agentes facilitadores de esos mismos contactos. En la siguiente figura mostramos los datos de las distintas dimensiones analizadas.

Figura 22. Dimensiones SPC organizaciones comunitarias



El gráfico superior indica valores elevados en las cuatro dimensiones del modelo Sentido de Comunidad en organizaciones comunitarias. Estas valoraciones muestran que los entrevistados otorgan un fuerte rol a la organización como mediadora entre sus miembros y otras entidades e individuos que operan en el sector, este dato puede llevar aparejado el que los miembros de las organizaciones observen que el formar parte de la organización constituye una vía para contactar y formar a otros co-

lectivos en el sector de las artes escénicas en Andalucía, este tipo de percepción supone un atractivo para la propia organización por el potencial que puede ejercer la atracción de capital humano.

Por otro lado valores cercanos a la máxima puntuación en la primera y la última dimensión señalan un grado elevado de identificación con el resto de miembros de la organización y de satisfacción con el lugar donde se radica la entidad. Sin embargo la dimensión influencia presenta la puntuación más discreta. Aún siendo elevada, este dato puede indicar que los miembros de la organización consideran que aunque las acciones de su organización pueden influir en el entorno comunitario, es posible que esa acción tenga aún más efectos abriendo nuevas vías de acción sobre las que influir y participar en el contexto comunitario.

Procesos de participación comunitaria a nivel individual y organizativo

En este apartado examinaremos otro de los procesos comunitarios que más interés despertaron a lo largo del diseño de investigación, concretamente se trata de los procesos de participación comunitaria. Los diferentes modelos de los que hemos ido ofreciendo los resultados a través de este informe, cristalizan y se articulan gracias a la acción colectiva y la participación social. En este sentido conocer el grado y el tipo de participación que los individuos desarrollan bien a nivel individual o bien a nivel colectivo, supone acercarnos al modo que los individuos encuentran de promover el cambio social en el ámbito en el que viven o trabajan.

En la investigación que hemos desarrollado consideramos los procesos de participación comunitaria como la implicación de individuos u organizaciones en actividades de promoción social sin recibir ningún tipo de beneficio o contraprestación de cualquier tipo por la actividad participativa o por el servicio ofrecido. Consideramos en este punto que al margen de las actividades profesionales que constituyen la razón de ser de cualquier organización, existen otro tipo de actividades que sin ser parte del núcleo central de la organización y sin tener impacto para la actividad económica del sector, cumplen una función social promoviendo el cambio en el ámbito donde se desarrollan.

Para conocer el nivel de participación de los miembros del sector objeto de estudio, planteamos diferenciar en función de si el proceso participativo tenía lugar a nivel individual o si por el contrario el proceso de participación se articulaba y potenciaba a través del trabajo en la organización. Para analizar ambos tipos de participación por separado exploramos en un primer momento la participación comunitaria individual (expresándoles a los entrevistados que nos interesaba captar su participación al margen de su papel en la organización) y en un segundo momento analizamos el nivel de participación de las propias organizaciones (matizando que nos interesaba recoger el grado de implicación y las políticas de acción participativa promovidas a instancias de la organización).

Es preciso matizar que a priori no tiene por qué darse una conexión entre ambos niveles, pudiendo darse el caso de individuos con comportamientos participativos muy activos a nivel individual en su barrio o vecindario mientras forma parte de una organización con una discreta participación en su entorno comunitario y viceversa.

A continuación analizaremos los resultados de la participación a nivel individual y seguidamente a nivel comunitario.

Tabla 18. Escala de participación comunitaria en el nivel individual.

Escala de Participación Comunitario Nivel Individual		
Relación de ítems	M*	DT
Colaboro en las asociaciones y organizaciones de mi comunidad	3,34	1,44
Participo en actividades sociales de mi barrio o comunidad	2,86	1,5
Participo en algún grupo social o cívico	2,9	1,6
No participo en las reivindicaciones sociales que se llevan a cabo en mi barrio o comunidad**	3,21	1,5
Acudo a las llamadas de apoyo que se hacen dentro de mi comunidad	3,41	1,33
No participo en las actividades socio-recreativas de mi comunidad**	3,44	1,38
Media total de la escala	3,19	1,75

*Puntuación de 1 a 5 en función del grado de acuerdo.

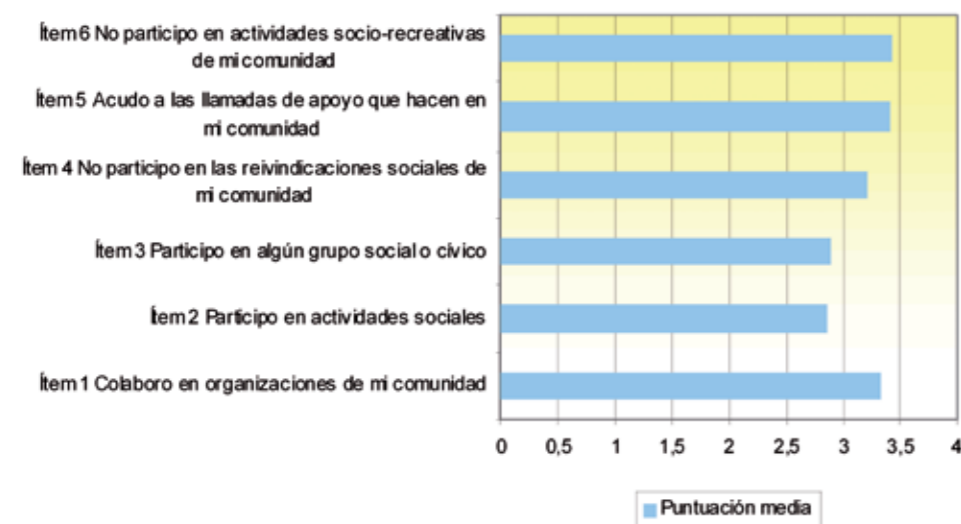
** Las puntuaciones han sido invertidas debido a que las preguntas en la escala original estaban formuladas en forma negativa.

La escala de participación comunitaria individual se valoraba de 1 a 5. Puntuaciones elevadas pueden ser indicadores de niveles elevados de participación comunitaria a nivel individual, en este caso las puntuaciones son moderadamente elevadas en tres de los seis ítems que integran la escala completa. Las puntuaciones más elevadas corresponden a las afirmaciones: Colaboro en las asociaciones y organizaciones de mi comunidad; Acudo a las llamadas de apoyo que se hacen dentro de mi comunidad; y No participo en las actividades socio-recreativas de mi comunidad. En los tres casos las puntuaciones superan holgadamente los tres puntos indicando valoraciones óptimas en las distintas dimensiones de participación comunitaria individual que se exploran.

El diagrama de la imagen indica puntuaciones moderadamente elevadas en los distintos ítems que integran la escala, informando de niveles óptimos de participación a nivel individual. En la siguiente figura expondremos los resultados en el segundo de los niveles de análisis de participación comunitaria explorados. Una vez examinados los resultados a nivel individual, es preciso conocer cómo se desarrolla el fenómeno participativo a nivel organizativo.

En primer lugar expondremos aquellos participantes que han indicado que su organización realiza actividades de participación comunitaria (con las características anteriormente descritas) en comparación con los que manifiestan que no. En segunda lugar analizaremos los datos de aquellos que han manifestado que sus organizaciones participan en el ámbito comunitario, indicando (a) el/los tipo/s de actividad que desarrollan, (b) el/los tipo/s de organización a través de las cuales articulan el proceso de participación y (c) la frecuencia de contacto que mantienen con estas entidades.

Figura 23. Escala Participación Comunitaria Individual

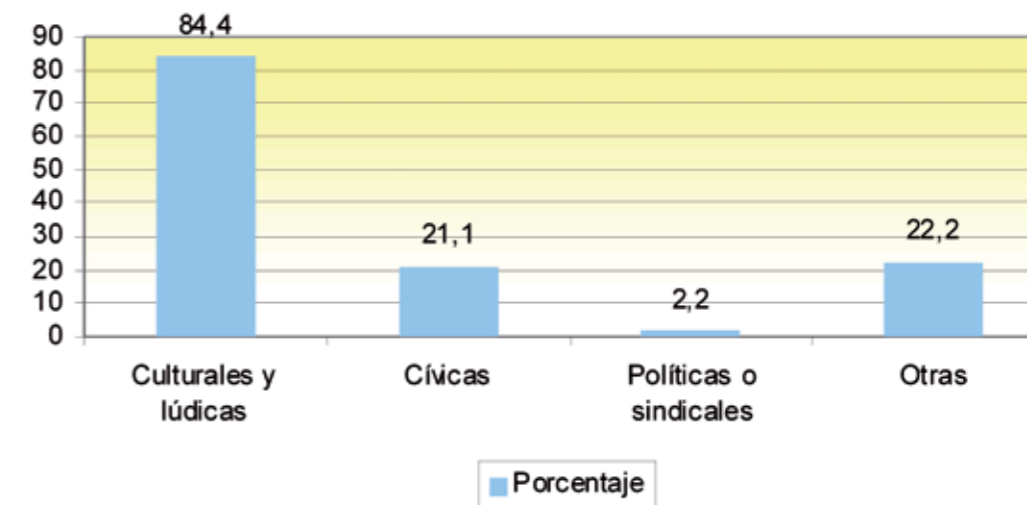


Los datos señalan un amplio porcentaje de entrevistados que manifiestan que sus organizaciones llevan a cabo actividades de participación comunitaria, en el caso de nuestro estudio el 75% de los participantes se traduce en que 90 de los 120 participantes afirman que sus organizaciones participan activamente en el contexto comunitario. Este amplio porcentaje que incluye a tres cuartas partes

de la muestra indica que estamos frente a un sector con elevados niveles de compromiso y activismo social. Además es preciso poner de relieve el hecho de que este tipo de actividad a menudo no aparece reflejada explícitamente a pesar de constituir un valor en sí mismo al margen de la cuantificación del impacto económico que pueden generar para las entidades comunitarias que ayudan a ponerlas en marcha.

En la línea arriba expuesta podemos afirmar que las actividades de participación comunitaria pueden constituirse en el modo de articular el cambio social y los miembros de estas organizaciones, pueden actuar como los agentes de cambio. Con frecuencia la participación se produce a instancias de la solicitud de colaboración realizada por parte de organizaciones de base comunitaria que ven en este tipo de organizaciones posibilidades de colaboración, suponemos que debido a su grado de implicación en el contexto donde desarrollan su actividad y a la percepción de conexión sobre el modo de generar ese cambio o acción social que moviliza los recursos necesarios para que se produzca la participación. A continuación analizaremos las respuestas ofrecidas por aquellos que han afirmado que sus organizaciones participan en actividades de promoción del desarrollo comunitario.

Figura 24. Tipo de actividad de PC



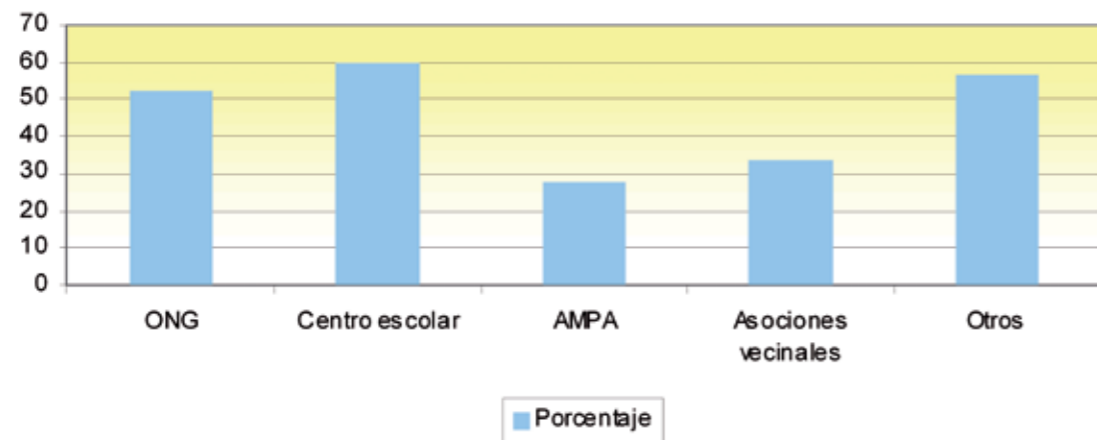
El tipo de actividades más comunes son las lúdicas y culturales, este dato no sorprende teniendo en cuenta la naturaleza y el ámbito de las organizaciones a las que se vinculan los individuos, todas pertenecientes al sector cultural, y en su mayoría dedicadas a alguna modalidad de las artes escénicas. En este sentido resulta lógico que el tipo de actividad participativa llevada a cabo por la organizativa esté íntimamente relacionada con la propia actividad de la organización.

Existe una gran disparidad respecto al tipo de actividad participativa. A gran distancia de las actividades lúdico-culturales se encuentran las actividades cívicas cuya nota diferencial es que estas actividades se centran en promover valores como la convivencia, la tolerancia o la defensa del medio ambiente, en este caso se da una presencia discreta con el 21,1% de los entrevistados.

También realizan otras actividades. Es el caso de las actividades de animación extraescolar, y cuenta-cuentos que podrían encuadrarse dentro de la categoría lúdico-cultural. Finalmente figuran con un porcentaje testimonial las actividades políticas o sindicales con un 2,2% de los participantes.

A continuación analizaremos con qué tipo de entidades mantienen relación las organizaciones de los entrevistados para poner en práctica las iniciativas de participación comunitaria antes mencionada. Al igual que en el caso anterior las opciones de respuesta no son excluyentes por lo que una misma organización puede entablar contacto con distintas organizaciones comunitarias para llevar a cabo las acciones participativas. En la siguiente figura se indican las puntuaciones correspondientes al porcentaje de entidades con las que mantienen contacto para realizar actividades participativas.

Figura 25. Tipo de organización con la que llevan a cabo las actividades participativas

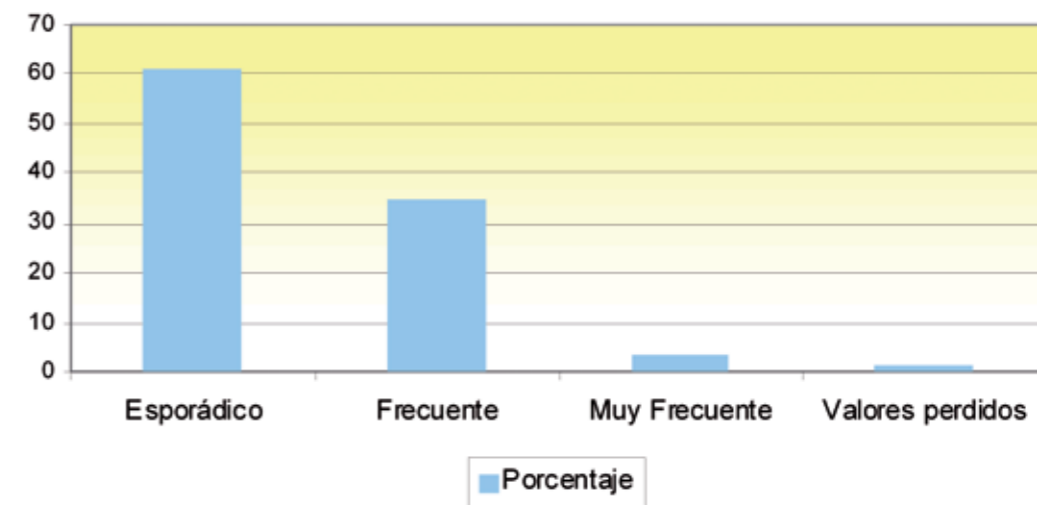


Las organizaciones que con mayor frecuencia han contactado son en primer lugar los centros escolares (60%), seguido de las ONG (52,2%), AMPA (27,8%) y asociaciones de vecinos (33,3%). Complementariamente, se han nombrado a instituciones como universidades, otro de tipo de asociaciones, hospitales, centros penitenciarios y en algún caso se ha mencionado alguna división interna de corporaciones locales. No obstante las opciones del listado han captado con fidelidad la variedad de tipos de entidades que usualmente mantienen contacto con organizaciones de las artes escénicas para promover actividades de participación comunitaria.

Finalmente en atención a las dinámicas de participación comunitaria organizativas queremos conocer además del tipo de actividad que desarrollan y del tipo de organizaciones con las que las desarrollan, la frecuencia e intensidad del contacto.

Los datos indican que la mayoría de participantes de organizaciones mantienen una frecuencia de contacto esporádica (61,1%) que se identifica aproximadamente con 1 ó 2 contactos anuales con las organizaciones de base comunitaria con las que se ponen en contacto para desarrollar iniciativas comunitarias. En segundo lugar un 34,4% de los participantes han afirmado que sus organizaciones mantienen un contacto frecuente (cada uno o dos meses) con las entidades; y finalmente un porcentaje más reducido (3,3%) afirman que sus organizaciones establecen contactos con carácter muy frecuente (1 ó 2 veces por semana) con organizaciones para poner en marcha iniciativas.

Figura 26. Frecuencia de contactos con las organizaciones



Los resultados de participación comunitaria organizativa en el sector de las artes escénicas muestran que estamos ante un sector participativo y abierto a realizar diferentes tipos de actividades de participación, aunque orientadas principalmente a las actividades de ámbito cultural-lúdico. De igual modo se aprecia una apertura significativa a colaborar con diferentes tipos de organizaciones comunitarias, en este caso parece que las llamadas de apoyo de la comunidad son atendidas independientemente de quien las promueva. Finalmente aunque la participación se produce de forma estable, la intensidad de la participación sigue un patrón de frecuencia moderado, siendo mayoría las entidades que participan de forma esporádica y en menor proporción las que mantienen contactos frecuentes o muy frecuentes.

Otro de los aspectos que conviene apuntar es que en la mayoría de los casos se trata de contactos iniciados o promovidos a instancia de las organizaciones comunitarias, quienes ofrecen un proyecto a las entidades del sector de las artes escénicas. Además, este tipo de contacto o acto participativo en muchos casos acaba constituyéndose en un evento estable en la agenda de las propias organizaciones. Entre los tipos de eventos de participación comúnmente nombrados encontramos (a) la realización de representaciones (danza o teatro) o conciertos a favor de fondos benéficos, (b) la organización de talleres formativos relacionados con las artes escénicas, (c) la presentación de galas o espectáculos y (d) las visitas de animación (a hospitales infantiles o cárceles de mujeres).

En clave de acción sindical...

- *Formar parte de las organizaciones del sector de la industria cultural recompensa socialmente a sus integrantes, que perciben dosis importantes de reconocimiento por su labor, junto a importantes conexiones con el conjunto de la comunidad.*
- *Alrededor del 75% manifiesta algún tipo de compromiso de participación o activismo en su entorno, como colaborar con asociaciones u otras modalidades de participación de tipo lúdico o cultural.*
- *El mantenimiento de la colaboración es variable, siendo esporádico en un 61%.*
- *Las entidades con las que colaboran suelen ser entidades no gubernamentales, como ONG o asociaciones vecinales, también se incluyen centros escolares, hospitales o centros penitenciarios.*

VI. Análisis de redes sociales (ARS) de organizaciones dedicadas a la danza en Andalucía

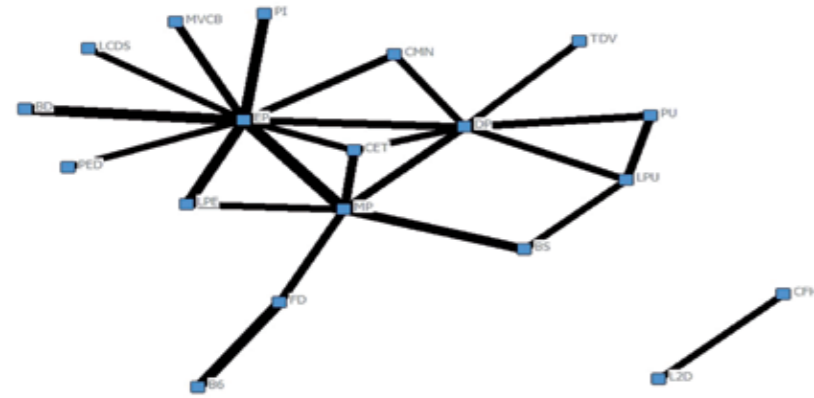
En el siguiente apartado expondremos los resultados derivados del estudio de los diferentes tipos de vinculación establecidos entre las organizaciones dedicadas a las artes escénicas, concretamente dedicadas a la danza en Andalucía. El ARS constituye una disciplina centrada en el estudio de las relaciones que se producen entre un conjunto de actores pertenecientes a un mismo sistema social. Dentro de esta área de investigación resulta necesario definir previamente tres cuestiones para diseñar de forma efectiva un ARS, estas áreas son (a) el límite de especificación del conjunto de actores (en este estudio organizaciones) que integran la muestra, (b) el procedimiento de recolección de datos y (c) el tipo de relaciones que serán analizadas (Knoke & Yang, 2008, p. 15-34).

En esta investigación han sido analizadas 32 organizaciones dedicadas a la danza (en la mayoría de los casos contemporánea) que figuran inscritas en un censo específico del Centro de Documentación de las Artes Escénicas de Andalucía. Para la obtención de datos los representantes de las organizaciones entrevistados tenían que indicar si habían mantenido o no contactos de diferente naturaleza con cada una de las organizaciones que figuraban en el censo que se les proporcionó. Los vínculos interorganizacionales por los que se les ha preguntado a los representantes de las organizaciones incluyen relaciones que requieren de diferentes niveles de compromiso desde el mero reconocimiento de la entidad que no implica acuerdo explícito alguno, hasta la participación conjunta en eventos que identificaría contactos que necesitan de planificación y cierto grado de acuerdo por parte de las organizaciones involucradas.

Para mostrar la estructura central de la red de contactos hemos elaborado una red en la que figuran exclusivamente las entidades que han manifestado mantener contactos de intensidad elevada en todas las relaciones analizadas. El objetivo de centrar el enfoque en las organizaciones que mantienen contactos de elevada intensidad entre sí, reside en que las organizaciones que sustentan sus relaciones en diferentes tipos de vínculos tienden a establecer relaciones más estables y sólidas. Esto se produce debido a que en la medida en que alguno de estos vínculos desaparezca, aún permanecerán otros contactos que permitan mantener activa la relación (Granovetter, 1985). Por este motivo al captar la multiplicidad de relaciones existente entre un conjunto de organizaciones, estamos identificando simultáneamente el núcleo duro de relaciones que tienen lugar en un contexto social. En la siguiente representación mostraremos la red de contactos globales identificando únicamente las relaciones de

intensidad elevada y señalaremos algunas características de las organizaciones más centrales que ocupan posiciones de poder e influencia en la red (Hanneman & Riddle, 2005) y que han podido incidir en este posicionamiento.

Figura 27. Red global de contactos señalando contactos de intensidad elevada



Como podemos observar en la figura 27 la imagen muestra una red en forma de estrella integrada por 19 de las 32 organizaciones analizadas que conforman el núcleo central de la red. En el centro de la representación podemos observar cuatro organizaciones (representadas con las siglas EP, MP, DP y CET) sobre las que pivota la estructura principal de la red. Cada una de estas organizaciones cuenta con una serie de características diferenciales que describiremos a continuación y que han podido incidir en su posicionamiento destacado en la red global. La organización identificada con las siglas EP se ha mostrado muy activa en los diferentes tipos de relaciones analizadas, aspecto que la sitúa en una posición central de la red. Algunos de los factores que han motivado que esta organización se encuentre bien posicionada a nivel relacional en el sector, tienen que ver con el hecho de contar con una persona específica encargada de la producción y distribución de espectáculos. Este factor podría explicar el hecho de que se trata de una organización que muestra una elevada actividad de contactos con el resto de organizaciones del sector. Otro factor que explica la centralidad de esta organización se debe al hecho de dedicar parte de su actividad a la formación de profesionales de la danza por lo que además constituye un referente para otras organizaciones para la captación de nuevos talentos artístico para sus producciones.

En el caso de la compañía MP los factores que explican su posicionamiento central difieren de los anteriormente expuestos. La posición central de esta compañía puede explicarse por encontrarse en

un momento álgido de productividad creativa en el que ha puesto en marcha diversas producciones que han gozado de popularidad y es observada por el resto de organizaciones como una entidad a tener en consideración a la hora de poner en marcha iniciativas artísticas. Uno de los factores interesantes es que esta organización ha entablado contacto con organizaciones dedicadas a otras disciplinas artísticas para diseñar sus espectáculos, aspecto que puede haber incidido en la innovación creativa y en la calidad de los espectáculos.

Si observamos a la compañía identificada con las siglas DP vemos al igual que en el caso de las dos anteriores que ocupa posiciones centrales en la red configurando el centro de una estructura de estrella. No obstante de nuevo los motivos que han podido incidir en su posicionamiento varían sustancialmente de los dos anteriores. Uno de los factores que explica este posicionamiento radica en que la representante de esta organización desempeña en la actualidad funciones de coordinación en una de las principales asociaciones de profesionales de la danza de Andalucía. Las funciones de representación implican el establecimiento de una estrategia activa de contactos para dar a conocer los objetivos y actividades realizadas por esta entidad y para difundir noticias de interés para los miembros del sector. En este sentido no es de extrañar que esta organización despliegue una elevada intensidad de contactos con el resto de organizaciones, aspecto que la situaría en una posición destacada por ejemplo para dar a conocer nuevas líneas de acción para el sector o para movilizar al colectivo.

Finalmente comentaremos los factores que explican el posicionamiento destacado de la compañía representada con las siglas CET. Esta organización cuenta con una dilatada trayectoria en el sector, este aspecto hace posible el haber establecido a lo largo del tiempo contactos con otras organizaciones del sector y haber podido construir y consolidar relaciones a través de intercambios sucesivos. Sin embargo existen factores adicionales que explican su posicionamiento como es el hecho de contar al igual que en el caso de la compañía EP con una persona específica que tiene atribuidas las funciones de distribución y representación y además desde hace dos años cuenta con un espacio escénico que arrienda a otras organizaciones para que puedan llevar a cabo sus espectáculos. Ambos factores incentivan el establecimiento de contactos y sitúa a esta entidad en el punto de mira de otras organizaciones por el potencial de colaboración con el que es observada.

Como hemos observado en la figura 27 la red resultante muestra un conjunto principal formado por 19 organizaciones que mantienen relaciones sólidas sustentadas en diferentes tipos vínculos. En líneas generales hemos observado que las organizaciones tienden a ocupar posiciones centrales por sus propias características organizativas o por el rol que desempeñan los miembros de estas organizaciones en el conjunto de la red en lugar de por criterios arbitrarios. Algunas de las principales características organizativas que permiten que las organizaciones dedicadas a la danza en Andalucía ocupen posiciones centrales en la red social son (a) contar con una persona específica encargada de

la distribución y de la representación pública de la organización, (b) desempeñar roles o funciones de representación institucional que requieren desplegar una estrategia activa de contactos, (c) experimentar un período de creatividad artística estableciendo contactos con organizaciones de diversa naturaleza externas a la red, (d) disponer de un espacio escénico para ponerlo al servicio de otras organizaciones del sector y por último (e) realizar actividades relacionadas con la formación y capacitación del colectivo.

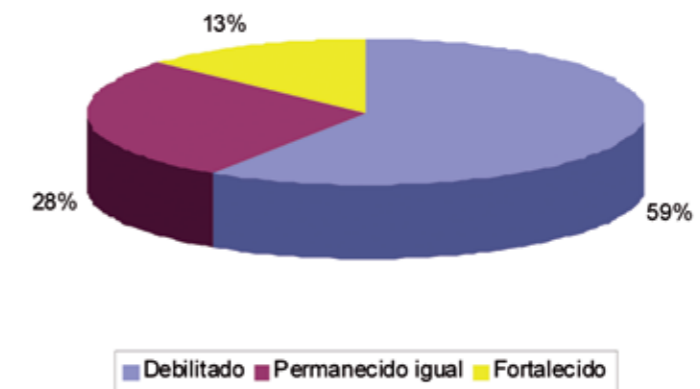
En clave de acción sindical...

- *El sector de la danza en Andalucía está altamente conectado entre sí, siendo el factor tiempo (más que el de volumen de negocio) el elemento que distingue a aquellas compañías más populares del sector.*
- *La participación conjunta en eventos por parte del sector de la industria de la danza en Andalucía no es tan frecuente, presentando valores menos estructurados de cohesión.*
- *El establecimiento de contactos formales entre compañías (intercambio de recursos estables o compartir eventos de cierto volumen) parece estar vinculado al tiempo de existencia de la organización, así como al nivel de facturación de las entidades, que podrían asumir un papel activo en el establecimiento de contactos entre compañías.*
- *Los contactos informales entre compañías representan una fuente más que sugerente para el intercambio de recursos, ideas o conocimientos entre entidades.*
- *La estructura de las compañías de danza andaluzas identifica un grupo de compañías que desempeñan un rol clave en el trabajo en red, roles que no parecen condicionados ni por la antigüedad ni por el volumen de negocio.*
- *Las perspectivas de colaboración en el seno de las compañías de danza dibujan un panorama futuro optimista. Las entidades manifiestan su predisposición a establecer lazos comerciales futuros.*
- *En la actualidad, a un grupo de entidades se le asigna un papel activo en términos de influencia, poder y control sobre la organización de los futuros lazos de cooperación en el sector.*
- *El grado de afinidad percibida ofrece una alta variabilidad en el sector de la danza andaluza. La percepción de singularidad es mayor y no tiene por qué obedecer a criterios exclusivamente artísticos*
- *Las entidades más jóvenes y con menos potencial económico ocupan lugares menos preferentes en la percepción de afinidades con el conjunto del sector de la danza.*

VII. Retos y oportunidades del sector cultural en Andalucía

En este último apartado analizaremos las respuestas ofrecidas por los entrevistados ante la pregunta sobre cómo creen que ha influido la coyuntura actual de crisis económica en sus organizaciones. En primer lugar mostremos los resultados ofrecidos a esta pregunta y posteriormente identificaremos las principales amenazas y estrategias de adaptación que las propias organizaciones han puesto en marcha para mejorar su posición en el mercado y solventar la etapa de contracción económica que estamos viviendo en la actualidad. En la Figura 33 se señalan las respuestas de los entrevistados sobre el impacto de la crisis en su organización.

Figura 28. Influencia de la crisis sobre la organización



La figura superior indica que la mayor parte de entidades participantes en el estudio (59%) han señalado que el principal efecto que la crisis económica ha producido en su organización ha sido el debilitamiento, seguido por el 28% de participantes que han señalado que sus organizaciones han permanecido inalteradas y un modesto tercer grupo que da cabida al 13% y que ha señalado que su organización se ha visto fortalecida a consecuencia de la crisis económica.

A continuación nos detendremos en explicar (a) las principales causas aducidas por los participantes para que se haya debilitado su organización, (b) los motivos que justifican por qué la organización

ha permanecido inmutable ante la crisis, (c) las razones por las que los participantes afirman que su organización se ha fortalecido, y (d) las estrategias de adaptación que han puesto de relieve los participantes en el estudio para superar los efectos adversos de la crisis sobre sus organizaciones.

Tabla 19. Factores de debilitamiento organizativo

Factores de debilitamiento organizativo
<p>Reducción de la contratación:</p> <p>Algunas de las causas aducidas con mayor frecuencia señalan la reducción de contratación como el principal reto del sector de las artes escénicas en la actualidad. Dicha reducción se ha debido en gran parte al descenso en la inversión pública en el área de cultura por parte de las instituciones públicas, principal agente contratante del sector. Este hecho es especialmente sensible en el caso de las corporaciones locales, cuyas consecuencias acaban incidiendo de forma directa en el volumen de contratación.</p>
<p>Incremento de la oferta profesional y del riesgo de competencia en el sector:</p> <p>Una de las consecuencias inmediatas que ha tenido la crisis económica ha sido el incremento de los niveles de desempleo, en este contexto resulta oportuno señalar que aquellas personas que colaborasen en organizaciones semi-profesionales dedicadas a las artes escénicas y hayan perdido su empleo principal, podrán dedicar mayores esfuerzos a promover la actividad en el sector cultural como una actividad económica complementaria mientras no haya posibilidad de acceder al mercado laboral en el puesto de trabajo habitual</p>
<p>Coexistencia en condiciones no equitativas de entidades amateur, asociaciones y compañías profesionales:</p> <p>Organizaciones de diversa naturaleza concurren en un mismo mercado a pesar de las diferencias estructurales y organizativas. En este sentido cada organización responde a unos fines específicos y llevan aparejados unos requisitos igualmente diferenciales para poder ejercer su actividad. Por ejemplo las organizaciones profesionales, en tanto funcionan como empresas, deben enfrentar una serie de cargas fiscales y administrativas que las amateur no necesitan afrontar, sin embargo, si ambas entidades concurren en un mismo mercado, las entidades semi-profesionales podrían, en algunos casos, ofrecer precios más bajos con los que las compañías profesionales no pueden competir debido a los costes inherentes a la actividad. En este sentido una nítida diferenciación entre los mercados donde pueden incluirse cada tipo de entidad podría ayudar a equilibrar las condiciones.</p>

Carencia de requisitos específicos para inscribirse como compañía de teatro profesional:

Este factor ha sido comentado en numerosas ocasiones y vuelve a poner de manifiesto la difícil diferenciación entre los distintos de entidades que operan simultáneamente en el sector andaluz de las artes escénicas. La falta de una regulación administrativa al respecto, su falta de rigor en la aplicación y/o su desconocimiento facilita las prácticas de competencia desleal y dificulta el establecimiento de políticas y acciones que se muestren efectivas ante la diversidad de la naturaleza de las entidades del sector.

Incremento de impagos por parte de las entidades contratantes y negociación del caché a la baja:

La reducción presupuestaria antes mencionada ha conducido a dos consecuencias igualmente preocupantes, como la generalización de impagos por parte de las entidades contratantes y la reducción del caché de las entidades. El primer factor se produce debido a que las entidades contratantes en contextos de crisis tienden a incrementar el tiempo medio de pago para poder gestionar con mayor rentabilidad las partidas económicas en el mercado financiero, además tienden a anteponer el apremio de cobro de otro tipo de acreedores en detrimento de los expresados por los miembros del sector escénico, mientras que la reducción del caché se produce por (a) el incremento de la oferta y (b) la reducción del presupuesto destinado al área de cultura.

Reducción de la duración de las giras y circuitos especializados:

Los circuitos de programación gestionados por la administración constituyen una de las vías principales para que las organizaciones puedan ser programadas de forma estable y estable y cubrir una demanda preestablecida. Por este motivo la reducción de las giras y circuitos (en término del número medio de representaciones que se le ofrece a cada entidad) produce una considerable disminución de ingreso y las posibilidades de desarrollo de las entidades del sector.

Disminución de la duración de las ferias, muestras y certámenes especializados en las artes escénicas:

Al igual que en el caso de las giras, los festivales especializados (p. ej. Festival de Palma del Río o lo Muestra de Teatro del Puerto de Santa María), son los escaparates que permiten a las compañías andaluzas darse a conocer ante los programadores tanto de entidades públicas como privadas que son los agentes encargados de decidir, en buena medida, los espectáculos que verán la luz en municipios y salas independientes. La reducción temporal de este tipo de espacios donde se encuentran oferta y demanda, disminuye las posibilidades de acceso al mercado por parte de las nuevas compañías y limita las oportunidades de difusión de innovaciones y buenas prácticas.

Dependencia del contratante (homogeneidad en el perfil de las entidades que adquieren servicios culturales)

Dificultades aparejadas a contar con un perfil de contratante homogéneo. En este sentido la especialización de la oferta de servicios para ofrecer respuestas a las demandas de un determinado sector, genera una fuerte relación de dependencia y limita la búsqueda de nuevas alternativas de negocio y mercados donde exponer los productos.

Disminución de la inversión privada en la promoción de iniciativas culturales:

A pesar de que en nuestra comunidad autónoma la aportación de la iniciativa privada a la promoción cultural es muy reducida en comparación con la aportación pública, el sector privado también se ha visto afectado por la contracción económica reduciendo sus aportaciones tanto en aspectos referidos al patrocinio como al mecenazgo empresarial.

Reducción de la cohesión-estabilidad interna de las compañías debido a la menor contratación:

Las organizaciones encuentran numerosas dificultades para mantener un número estable de funciones a lo largo del año que les permite afianzar la permanencia del personal (técnicos y actores principalmente). La persistencia de este fenómeno en el tiempo puede generar la salida de personal en aquellas entidades en las que la estructura organizativa no se encuentra lo suficientemente asentada

Tabla 20. Factores aducidos por las entidades no afectadas por la crisis

Motivos señalados por los participantes que afirman que la crisis no ha influido en su organización

Reestructuración de la compañía:

Algunos participantes han indicado que la organización ha permanecido igual debido a que han puesto en marcha ciertas estrategias para adaptar la estructura y procesos organizativos a las nuevas condiciones del entorno. Entre las estrategias señaladas se encuentran (a) reducción de la plantilla estable, (b) externalización de servicios y (c) reducción de costes en el proceso de producción.

Ofertando nuevos productos específicos:

En otras ocasiones la adaptación a las nuevas condiciones del mercado ha pasado por ofrecer nuevos productos y servicios que se ajusten mejor a las características de la demanda. En este sentido las entidades han optado por la especialización en un área concreta de las artes escénicas consiguiendo reducir la competencia ofreciendo un servicio diferenciado. Un ejemplo de esta nueva oferta de servicios podemos identificarla en la reducción del formato de los espectáculos, aspecto que además incide tanto en la reducción de costes como en la reducción del precio del producto que se oferta facilitando el acceso a la contratación.

Recepción de ayudas a la producción de espectáculos:

Algunas de las entidades que han señalado que su organización no se ha visto afectada por la crisis matizaron su respuesta indicando que la principal causa de este fenómeno se debía a que habían recibido algún tipo de financiación para el desarrollo de proyectos creativos.

Incrementando la cohesión grupal:

Una de las fórmulas que los participantes han puesto de manifiesto como factor que les ha permitido no acusar en exceso las consecuencias de la crisis ha sido el incremento del espíritu de equipo y la cohesión grupal. Aunque pueda parecer un activo intangible, los participantes han afirmado que los miembros de la organización han comprendido que la situación actual requería de una respuesta atípica para solventar esta situación. En este sentido la cohesión puede traducirse en sacrificios concretos como por ejemplo asumir la necesidad de reducir el caché, incrementar el período medio de cobro o incrementar la multiplicidad de funciones para reducir costes.

Carácter crónico de la crisis del sector de las artes escénicas en Andalucía:

Este dato si bien no constituye un factor en sí mismo puede explicar en cierta medida porqué un considerable porcentaje de los participantes han afirmado que su entidad ha permanecido inalterable. En la siguiente cita se plasma este sentimiento (“El sector de las artes escénicas siempre ha estado en crisis”). Entrevista nº 77, (Granada).

Tabla 21. Factores de fortalecimiento organizativo

Factores de fortalecimiento organizativo
Incremento en el número de funciones y financiación: A pesar de las dificultades señaladas en los apartados anteriores, varias organizaciones han manifestado que han incrementado el número de funciones y que este aspecto les ha permitido estar reforzados. En diversas ocasiones han señalado que el motivo del incremento de funciones se relaciona con (a) inclusión de la compañía en alguno de los circuitos y giras de programación autonómica o provincial, (b) participación en alguno de los certámenes del sector y (c) haber estrenado espectáculo y encontrarse en la etapa de estreno. Por otro lado el recibir subvención financiación –particularmente si es la primera vez que se recibe- también se observa como un refuerzo.
Especialización de la actividad: Centrarse en un área concreta de las artes escénicas permite ofrecer respuesta a necesidades específicas y fortalecerse en un segmento de mercado. Este tipo de estrategia de negocio basada en la diferenciación de productos, está especialmente indicada cuando el mercado está saturado por una amplia oferta homogénea permitiendo responder a necesidades específicas tanto de consumidores como de programadores.
Apertura de nuevos mercados: La apertura de nuevos ámbitos de negocio no solo se circunscribe a otras CCAA sino a nivel estatal e internacional. Los participantes han indicado que el abrir nuevos mercados siempre constituye un reto difícil de superar pero permite acceder a nuevas oportunidades de negocio como participar en certámenes internacionales y acudir a ferias de muestra tanto en otras comunidades autónomas como a nivel internacional. Por ejemplo hemos reportado casos en los que las compañías de teatro han adaptado el formato del espectáculo a otras lenguas oficiales como el catalán y el vasco, e incluso al inglés.
Obtención de premios en certámenes y reconocimientos: El haber recibido algún tipo de reconocimiento o premio ha sido señalado como uno de los principales factores de fortalecimiento institucional. Con frecuencia los espectáculos premiados cuentan con más facilidades para ser incluidos en los circuitos de programación, por otro lado los premios incrementan la popularidad de las compañías, siendo este otro de los factores principales que facilitan la contratación.

Estimulación de la creatividad artística:

A pesar de tratarse de un efecto intangible y, por lo tanto, difícil de cuantificar, es posible incentivar la innovación y generación de nuevos productos tratando de ofrecer respuesta a una demanda sensible ante el dinamismo del entorno.

Reducción de competidores directos del sector:

Las organizaciones que se consideran reforzadas observan que la coyuntura actual está produciendo una criba selectiva eliminando aquellas entidades que han podido adaptarse a un entorno dinámico y complejo, este proceso selectivo reduce la presión de los competidores y favorece la posición en el mercado de las organizaciones que han logrado resistir en lo económico e innovar en lo creativo.

Tabla 22. Estrategias de adaptación

Estrategias de adaptación para hacer frente a la crisis
Realización de coproducciones de espectáculos con otras organizaciones del sector: Esta alternativa ha sido destacada mostrando la dirección que han tomado algunas entidades de establecer contactos para poner en marcha iniciativas conjuntas. Entre estas alternativas han señalado la puesta en funcionamiento de proyectos conjuntos de coproducción, esta opción permite compartir los costes y riesgos inherentes a este tipo de iniciativas, además de sentar las bases para otro tipo de contactos e intercambios de diversa naturaleza.
Introducción en circuitos privados: El acceso a circuitos no convencionales puede constituir una de las principales alternativas ante la reducción de los circuitos de programación públicos, además esta estrategia puede ayudar a reducir la dependencia administrativa. La inclusión en circuitos independientes ((p ej. salas privadas de formato reducido) permite acceder a un ámbito de representación especial y a un sector de consumo con características diferenciales. Otro de los efectos positivos que han puesto de manifiesto reside en que la inclusión en estos circuitos les brinda mayor libertad en la exposición de sus creaciones.

Reducción de costes externos:

La restricción de gastos ha sido identificada como una de las principales vías de adaptación. Este recorte principalmente se refiere a servicios relacionados con la gestión administrativa y otros servicios auxiliares, no relacionados con la propia actividad artístico-creativa. En este caso las organizaciones en muchos casos han optado por asumir funciones por ejemplo que anteriormente dejaban en manos de agentes externos a la organización o incluso a personal contratado para realizar este tipo de actividad. La alternativa ha sido volver a asumir estas actividades a pesar de ser tareas auxiliares no vinculadas a la actividad normal de la organización.

Formación de coaliciones:

Algunas entidades han encontrado en el establecimiento de contactos con otras organizaciones del sector una vía de adaptación promoviendo el intercambio de recursos y servicios. En el estudio hemos identificado muchos ejemplos de este tipo de colaboración, algunos de estos ejemplos son (a) compartir el espacio físico para ensayos, (b) adquirir material técnico (p. ej. iluminación y sonido) de forma conjunta y (c) contratar especialistas en una materia determinada para impartir acciones formativas a los miembros de varias entidades repartiéndolo los costes del servicio formativo. Este tipo de estrategia además de servir para reducir costes y minimizar el impacto económico puede tener un efecto positivo a largo plazo como es el sentar las bases de futuras colaboraciones y el desarrollo conjunto de proyectos.

Andalucía es una de las comunidades autónomas con más capacidad para generar tejido productivo en el sector cultural. Se trata, sin embargo, de un sector con difíciles condiciones de trabajo y una elevada inestabilidad laboral. Los trabajadores de las artes escénicas se muestran preocupados por las condiciones de precariedad en el empleo y la percepción de intrusismo profesional en el sector. Normalmente se trata de empresas pequeñas, compuestas por unos 7 trabajadores en promedio, en las que se difumina la estructura organizativa y apenas se observa una división estructurada del trabajo.

Estas entidades conforman una red de colaboración a partir de contactos informales y de la participación conjunta en festivales y coproducciones. Las organizaciones mejor conectadas son aquellas que realizan algún papel de representación institucional, disponen de locales de ensayo o participan en la formación del colectivo.

Las organizaciones de las artes escénicas participan activamente en el entorno comunitario. La mayoría colaboran con actividades esporádicas en centros escolares, asociaciones de vecinos y organizaciones no gubernamentales. Es habitual que realicen representaciones o conciertos con fines benéficos, que presenten galas o que realicen visitas de animación a hospitales infantiles o centros

penitenciarios. Son entidades que, además del impacto económico, tienen una proyección importante en el contexto comunitario y en el desarrollo de valores. Como hemos tenido ocasión de comprobar, la realización de coproducciones y la formación de coaliciones pueden contribuir a articular las funciones de cohesión social de las entidades de las artes escénicas en Andalucía.

VIII. Referencias

Abeledo Sanchís, R. (2010) Estrategias Culturales de Desarrollo Local y marcos de financiación: retos de un futuro próximo. *Revista Tecnic*, 9.

American for the Arts (2003) *Building Creative Economies: The Arts, Entrepreneurship, and Sustainable Development*. Monograph.

Comisión Europea (2006). *The Economy of Culture in Europe*. KEA European Affairs, Media Group (Turku School of Economics) and MKW Wirtschaftsforschung GmbH.

Consejería de Empleo (2011) *El empleo en el sector cultural andaluz 2010*. Observatorio Argos. Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo. Junta de Andalucía

Consejería de Cultura (2005) *Cuenta Satélite de la Cultura en Andalucía*. Universidad de Málaga.

Consejería de Cultura (2007) *Plan Estratégico para la Cultura en Andalucía 2008-2011*. Junta de Andalucía.

Dalton, J. H., Elias, M. J. & Wandersman, A. (2001). *Community psychology. Linking individuals and communities*. Stamford: Wadsworth, Thomson Learning.

Europe-Asia Policy forum (2010) *Sustainable Creative Cities: The role of the arts in globalise urban contexts*. Conference Connecting Civil Societies in Asia and Europe (CCS4). Briefing Report. Brussels, Belgium.

Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York: Basic Books.

Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: A Theory of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.

Hanneman, R. A. & Riddle, M. A. (2005). *Introduction to social network methods*. Riverside, CA: University of California, Riverside.

Horkheimer, M. & Adorno, T. W. (1977). *Dialéctica de la ilustración: fragmentos filosóficos*, Madrid Trotta.

Johnson, K. & O'Connor, K. (2008) Arts, Culture & Local Government. *UNESCO Observatory, Faculty of Architecture, Building and Planning, The University of Melbourne Refereed E-Journal, Multi-Disciplinary Research in the Arts vol 1 (1)*.

Knoke, D. & Yang, S. (2008). *Social Network Analysis*. (2ndEd.). Sage Publications Thousand Oaks. California. C. A.

Maya Jariego, I. (2004) Sentido de Comunidad y Potenciación Comunitaria. *Apuntes de Psicología*, 22 (2), 187-211.

Sánchez Maldonado, J; Cabrera Yeto, S; & Sánchez Tejeda, A.M. (2006) Economía de la Cultura: Cultura y Desarrollo Local. *XIII Encuentro de Economía Pública*. Almería.

Ruíz, J. & Martínez, S. (2010). La tecnología y la innovación como base de creatividad de las empresas culturales. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 19 (2), 99-110.

