

Demanda laboral de profesionales graduados en Gestión Cultural en Costa Rica, una aproximación cuantitativa

Job Demand for Professionals Graduated in Cultural Management for Costa Rica, a Quantitative Approach

Nicolás Alpízar Valverde



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons
Reconocimiento-No comercial-Sin Obra Derivada

Demanda laboral de profesionales graduados en Gestión Cultural en Costa Rica, una aproximación cuantitativa

Job Demand for Professionals Graduated in Cultural Management for Costa Rica, a Quantitative Approach

Nicolás Alpízar Valverde¹
Universidad de Costa Rica
Costa Rica

Recibido: 25 de enero de 2020 **Aprobado:** 30 de junio de 2020

Resumen

En Costa Rica existe una efervescente actividad cultural, lo cual supone la necesidad de profesionales especializados en su gestión. En esta investigación, se estimó la demanda costarricense de profesionales en Gestión Cultural para 2014, como parte de un estudio de viabilidad para crear una carrera especializada, en el seno de la Universidad de Costa Rica. Dada la escasez nacional de datos primarios y metodologías para la cuantificación, se propuso un modelo propio, con apoyo cualitativo, cuyo alcance fue exploratorio y descriptivo. Para lograrlo, se trazaron relaciones entre perfiles profesionales (creados por autores nacionales) y organizaciones que implementaban prácticas de gestión cultural. Mediante cuatro niveles de categorización, se determinó el número ideal de profesionales requeridos, cifra que fue ponderada mediante porcentajes que expresan el mínimo necesario para atender las necesidades de gestión en cada organización. Se generó un modelo matemático que facilita la posterior argumentación. Los resultados son presentados mediante tablas y prosa. La evaluación fue realizada mediante un análisis incremental por escenarios. Al final se incluyen algunas reflexiones sobre la configuración encontrada y los aportes metodológicos.

Palabras clave: demanda; laboral; gestión; cultura; Costa Rica

¹ Coordinador del Bachillerato en Gestión Cultural de la Universidad de Costa Rica, Sede del Pacífico. Máster en Administración de Negocios con mención en Gerencia de Proyectos. ORCID: 0000-0002-8978-781X. Correo electrónico: nicoli.alpizarvalverde@ucr.ac.cr

Abstract

In Costa Rica exists a rich cultural scene, which implies the need for professionals specialized in such a management profile. This paper offers an estimation of the Costa Rican labor demand for professionals in Cultural Management in 2014, as part of a feasibility study to create a specialized career, within the University of Costa Rica. Given the national scarcity of primary data and methodologies for quantification, an own model was proposed, with qualitative support, the scope of which was exploratory and descriptive. To achieve this, relationships were drawn between professional profiles (created by national authors) and organizations that implemented cultural management practices. Using 4 levels of categorization, the ideal number of professionals required was determined, a figure that was weighted by percentages that express the minimum necessary to meet the management needs of each organization. A mathematical model was generated that facilitates the subsequent argumentation. The results are presented using tables and prose. The evaluation is reviewed with an incremental analysis by scenarios and includes some reflections on the configuration found and the methodological contributions.

Keywords: labor; demand; culture; management; Costa Rica

Introducción

La producción cultural costarricense es basta y aporta una sustancial cuota económica al país. Entre 2000 y 2015, se contaba con 48 354 diplomas universitarios en Artes y Letras (Gutiérrez et al., 2015). Durante 2015, el sector cultura contribuyó con el 2,2% del Producto Interno Bruto nacional (PIB), superando otras actividades productivas, como la atención médica privada y la fabricación de instrumental médico. Esto se tradujo en “42 664 personas ocupadas en actividades culturales, cuya cifra equivale al 2,1% del total de personas ocupadas en el país” (Cultura y Economía, 2017, p. 2).

En 2014, académicos de la Universidad de Costa Rica (UCR) dedujeron que, ante la presencia y el crecimiento de la actividad cultural, era necesario formar profesionales especializados para su gestión. Comenzaron así con la propuesta de creación del Bachillerato en Gestión Cultural. La institución, con la rigurosidad que la caracteriza, solicitó los estudios que comprobaran tal demanda (Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Costa Rica, 1995). La respuesta fue un estudio de viabilidad que incluyó un análisis de la profesión y un desarrollo teórico, junto con la estimación de la necesidad social y la posible demanda de mercado. El autor del estudio presentó una primera parte de los resultados en el artículo “La Gestión Cultural en Costa Rica: definiciones y alcances” (Alpízar, 2020), en el cual sienta las bases conceptuales y teóricas que fundamentaron la investigación. En esta segunda entrega se centra en la estimación cuantitativa de la demanda de profesionales graduados en gestión cultural para el caso costarricense, mediante la creación de un modelo de análisis cuantitativo basado en datos acreditados, como respaldo para la creación de la carrera.

Dado que la gestión cultural y su impacto en la sociedad costarricense son discusiones recientes en la escena académica, no se disponía de metodologías cuantitativas precedentes. Por eso se estima que la innovación metodológica aquí propuesta agrega valor y aporta material para discusiones posteriores.

Metodología

Esta parte del estudio fue de carácter cuantitativo con apoyo cualitativo y tuvo un alcance exploratorio, con descripciones generales. Se consultaron fuentes oficiales provenientes del Estado, los gremios y las asociaciones reconocidas, lo cual permitió la identificación de una cantidad elevada de posibles empleadores. Asimismo, se sintetizaron estudios previos sobre la Gestión Cultural costarricense, usando técnicas de inmersión profunda desde material bibliográfico recolectado en Internet.

Al inicio, se definió al gestor cultural como una persona especialista “capacitado en la consecución y administración de recursos materiales y humanos, destinados a fomentar procesos culturales en contextos sociales específicos” (Rodríguez & Protti, 2009, p. 4). Al mismo tiempo, se complementó con los perfiles Monge (2009), en los cuales se relacionan personas con sus espacios de trabajo. Además, en la consulta paralela, personas que ejercían la gestión cultural describieron su labor a partir de las prácticas, las actividades y los objetos de su gestión. Esto permitió la siguiente construcción conceptual:

Esta disciplina se enfoca en el manejo adecuado de los recursos culturales en grupos, comunidades y organizaciones. En esta definición, esos recursos incluyen capitales de varios tipos: talento humano, bienes (materiales e inmateriales) y vínculos sociales. El talento humano puede ser identificado en un individuo, una comunidad o una organización. No se refiere a las personas solamente como entes físicos; empero se incluyen las capacidades, las experiencias, la educación y los valores simbólicos, éticos y estéticos (Alpízar, 2020).

Desde esta base, se emprendió la búsqueda de aquellas organizaciones que necesitaran dichos profesionales para sus actividades cotidianas. En el primer nivel de categorización, las organizaciones fueron categorizadas en tres ámbitos, según su fuente de financiamiento, sus finalidades y la amplitud de sus beneficiarios. El “ámbito público” se refiere al aparato administrativo oficial del Estado o “el conjunto de instituciones que realizan la función de gobierno, son propiedad de este o están bajo su control” (Ministerio de Hacienda, 2011). El “ámbito privado” es aquellas organizaciones dedicadas a la generación de beneficios económicos para sus propietarios, sean individuos o asociaciones limitadas. El “ámbito mixto” comprende las formas organizativas que dan servicios públicos de tipo social y que pueden hallarse vinculadas o desagregadas del Estado (Monzón, 2004); las asociaciones civiles y las cooperativas también se incluyen en esta categoría.

El segundo nivel de categorización fue llamado “sector”, a partir de la propuesta de Monge (2011), y hace referencia a las principales actividades de las organizaciones. Dentro del ámbito público, se puso especial atención al poder ejecutivo, por su afinidad con el ejercicio de la gestión. Se estudiaron los sectores: “cultura”, “gobierno local”, “educación superior” y “otras instituciones gubernamentales, cuya actividad principal no es la cultura”. El ámbito privado fue segmentado en dos grandes sectores: “productos” y “servicios”. El ámbito mixto también fue dividido en dos: las “asociaciones” y “bienes culturales”: el primero agrupa a las asociaciones de carácter civil y que se interesan por temas específicos como

deportes, solidaridad laboral y desarrollo social; el segundo incluye organizaciones dedicadas a la gestión, el resguardo o la socialización de bienes con fuerte contenido simbólico, sean tangibles o intangibles.

Para el tercer nivel de categorización, se empleó el “radio de acción”. El sector cultura (de ámbito público) incluye el Ministerio de Cultura y Juventud, la Imprenta Nacional y el Sistema Nacional de Radio y Televisión. La educación superior cuenta cinco universidades estatales. Las otras instituciones gubernamentales están delimitadas según su jurisprudencia, mientras que gobierno local es claramente reconocible por la división geográfica y la política de los cantones. Por su parte, los ámbitos privado y mixto fueron aglutinados a partir de sus actividades principales.

“Instancia” es el cuarto nivel de categorización y se refiere a espacios organizativos puntuales que requieren profesionales en gestión cultural. Este nivel es la base cuantitativa de las posiciones laborales. El cuadro 1 presenta todos los niveles mencionados.

Cuadro 1. Categorías para el análisis de datos

Nivel 1 Ámbito	Nivel 2 Sector	Nivel 3 Radio de acción	Nivel 4 Instancia
Público	Cultura	MCJ – SINART- Imprenta Nacional	Región, departamento, programa.
	Gobierno local	Cantón	Comisión permanente
	Educación Superior Estatal	Universidad	Región, departamento, programa.
	Otras Instituciones gubernamentales	Institución	Región, departamento, programa.
Privado	Productos	Actividad principal	Empresa
	Servicios	Actividad principal	Empresa
Mixto	Asociaciones	Actividad principal	Asociación
	Bienes culturales	Actividad principal	Organización

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de la información sobre el ámbito público provino del “Diagnóstico de la situación de la cultura en Costa Rica” (Monge, 2011), salvo casos contrarios donde se han indicado las otras fuentes. En 2014, se publicó la “Política Nacional de Derechos Culturales 2014-2023”, la cual incluye el diagnóstico de Monge, junto con otros insumos. Sin embargo, para el momento en que se propuso la investigación, tal documento no se hallaba accesible.

El sector cultura es el responsable por la implementación de las políticas estatales relacionadas. Las dimensiones y el quehacer propio, convierten al Ministerio de Cultura en el empleador de rigor. Tiene cinco programas presupuestarios y trece órganos desconcentrados adscritos. Además, cuenta con ocho áreas de atención especializadas: gestión y promoción cultural; información, comunicación y divulgación; juventud; artes escénicas; audiovisual; artes musicales; artes visuales y patrimonio cultural. Se incluyeron todas las instancias de cada área y se ponderaron por la cantidad de agencias, la población beneficiada o la extensión de los territorios que atendían.

Según la regulación nacional y los convenios internacionales, los servicios culturales deben ser gestionados en cada gobierno local. La cuenta de puestos de trabajo se elaboró a partir del supuesto de que cada municipalidad necesita al menos dos gestores culturales: uno en la comisión propia de su nombre y otra en la de bienestar social. Como base, se calcularon 162 puestos de trabajo en las municipalidades. Sin embargo, para aquellos cantones que tienen una gran extensión de terreno o mayor población, se incrementó la cantidad a cuatro gestores. Para la Municipalidad de San José, se asignaron ocho gestores culturales debido a la gran cantidad de programas culturales que organiza (Municipalidad de San José, s.f.). También, fueron visitadas siete municipalidades donde se entrevistó a las personas encargadas de recursos humanos. El instrumento aplicado presentaba aquellas actividades relacionadas con la oferta y gestión de servicios culturales, la persona entrevistada debía determinar si estas se ejecutaban en su institución y cuál era la frecuencia. Posteriormente, se preguntaba si se requería de un profesional capaz de llevarlas a cabo y, en caso positivo, se solicitaba cuantificar la respuesta. Los resultados exactos fueron incluidos bajo esta categoría.

Las universidades estatales incluyen la gestión cultural dentro de un área sustantiva llamada “extensión universitaria” o “acción social”. Se contaron puestos de trabajo a partir de la división departamental, ponderada según las sedes, las unidades académicas y las poblaciones atendidas. Los datos fueron extraídos de la documentación que cada universidad tenía publicada en sus páginas web institucionales.

Muchos segmentos del gobierno central gestionan bienes culturales de forma cotidiana. Aunque no es su labor principal, las instituciones cuentan con departamentos especializados, colecciones de arte y otros servicios que requieren de gestión especializada. Solamente fueron contabilizadas las posiciones laborales directamente relacionadas con consumo, preservación, promoción o disfrute de derechos culturales, no se contaron los departamentos de recursos humanos. Los sectores incluidos fueron: “bienestar social y familia”; “trabajo”; “productivo”; “educativo”; “salud”; “ambiente, energía y telecomunicaciones”; “financiero, monetario y supervisión financiera”; “seguridad ciudadana y justicia”; “ciencia, tecnología e innovación”; “comercio exterior”; “turismo”; “ordenamiento territorial y vivienda”. Para ponderar las cuentas se utilizaron las seis regiones administrativas dictadas por el Ministerio de Planificación. Considerando los elementos demográficos y geográficos individuales, se contaron los siguientes puestos para cada región: Central, diez puestos; Brunca, dos puestos; Huetar Norte, tres puestos; Chorotega, tres puestos; Pacífico Central, tres puestos y Plan Región Huetar Caribe, dos puestos. El Ministerio de Educación Pública (MEP) destacó por su tamaño, su alcance territorial y su relación directa con los bienes culturales intangibles.

Las fuentes de información del ámbito privado son más variadas. El aporte de la Cámara de Comercio de Costa Rica fue mayoritario, ya que describe el número de organizaciones comerciales según su área de actividad. El sector servicios presentó tres divisiones: “productores culturales”, “turismo” y “otros servicios”. También se extrajo información de la cuenta satélite de cultura (Cultura y Economía, 2017b) y del Instituto Costarricense de Turismo, entre otros. Los productos fueron catalogados como “agricultura”, “ganadería”, “caza y selvicultura”; “pesca”; “explotación de minas y canteras”; “industrias manufactureras”; “electricidad, gas y agua” y “construcción” (Cámara de Comercio de Costa Rica, s.f.).

En el ámbito mixto, se incluyeron las asociaciones de desarrollo, los colegios profesionales, las organizaciones no gubernamentales (llamadas ONG’s), las cooperativas y las federaciones deportivas. Las fuentes específicas de los datos fueron la Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad, el directorio de internet ONGinfo, la Federación de Colegios Profesionales Universitarios, el Comité Olímpico Nacional de Costa Rica, el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Una vez recolectados los datos, fueron colocados en una hoja de cálculo de Libreoffice en la forma de una tabla que contempló los niveles de categorización. Los primeros tres niveles fueron dispuestos como títulos, mientras que el cuarto nivel asignó un número ordinal para cada instancia. El Cuadro 2 ilustra su disposición mediante ejemplos sueltos.

Cuadro 2. Ejemplo de la disposición de los datos recolectados

n	Descripción de la categoría	l	f	Justificación de f	P
	Ámbito: Público				
	Sector: Cultura				
	Radio de Acción: Ministerio de Cultura y Juventud				
1	Dirección de Bandas	7	1	1 banda en cada provincia	7
2	Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven	82	0,33	1 para cada 3 cantones	27
	Ámbito: Privado				
	Sector: Servicios				
	Radio de Acción: Publicidad, diseño y medios de comunicación				
3	Agencias de publicidad	38	1		38
	Radio de Acción: Turismo				
4	Establecimientos de hospedaje	2497	0,1	1 por cada 10	250
	Ámbito: Mixto				
	Sector: Bienes Culturales				
	Radio de Acción: Patrimonio				
5	Sitios arquitectónicos de interés cultural	6	1		6
6	Áreas silvestres protegidas	36	0,5	1 para cada 2	18
Total bruto		2666	Total ponderado		346

Fuente: Elaboración propia.

La tabla consta de seis columnas: la primera establece la variable **n** e indica el orden de cada instancia, solamente en cuarto nivel de categorización fue asignado un número ordinal; en la segunda columna se describe cada categoría, de acuerdo con su nivel, las tres primeras aparecen como títulos (sin numeración); la tercera columna presenta la variable **l**, que contiene la cantidad de instancias encontradas. Fue asignado un puesto laboral en

gestión cultural para cada una, de modo que la cantidad de instancias refleja el número ideal de personas que ocuparían esas posiciones.

Se planteó el “principio pesimista” como un concepto que pretende adecuar las cifras obtenidas con la realidad del mercado laboral costarricense. Es decir, no todas las organizaciones están dispuestas a contratar profesionales en gestión cultural, a pesar de que les requieran. Podrían carecer del interés, la claridad conceptual, las dimensiones, el alcance o los recursos económicos que faculten la inclusión en la nómina de este tipo de especialista. Ahora bien, cuantificar el principio es complejo puesto que cada instancia presentará sus particularidades. Los siguientes ejemplos, tomados del cuadro 2, son ilustrativos. La fila cuatro muestra 2497 establecimientos de hospedaje. No sería razonable especular que todos tienen la escala, los usuarios o los ingresos necesarios para contratar a un profesional que gestione sus bienes culturales. Sin embargo, se supone que el 10% estaría en las condiciones de ofrecer un puesto.

En la fila dos, se establece que el Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven debe atender todos los cantones del país (82 en total). La atención individual genera un gasto de recursos importantes pero el mínimo razonable sería que una persona gestionara tres cantones. Así se reduciría el gasto y se permitiría que la persona se desplace entre localidades. Por su parte, se presentan 36 áreas silvestres protegidas en la fila seis. En este caso, también se necesitarían muchos recursos para la atención individual de cada instancia, a la vez que las dimensiones y distancias harían imposible que un profesional atendiera eficientemente más de soa sitios. De esta forma se determinó que los puestos ideales de trabajo deberían ser ponderados de manera individual, según las particularidades de cada instancia. De ese modo, surgió la ponderación del porcentaje indicado en la variable **f**, que aparece en la cuarta columna. Al lado (columna cinco) se justificó cada caso, exceptuando aquellos donde no es posible la aplicación del principio. Se mantuvo una relación matemática (Fórmula 1) donde la variable **I** es multiplicada por **f**, resultando en el total ponderado de puestos de trabajo para cada instancia, visible en la sexta columna o **P**. La última fila de la tabla muestra el total ideal y el total ponderado.

Ecuación 1. Cantidad ponderada de puestos de trabajo en cada instancia

$$P = I (f)$$

Fuente: elaboración propia

Siguiendo este razonamiento, la totalidad de los puestos de trabajo es igual a la sumatoria de la cantidad ideal de trabajo de cada instancia (I_n), multiplicada por el principio pesimista (f_n). La Fórmula 2 plantea estas relaciones, donde T es la cantidad total ponderada de puestos de trabajo, n es la variable ordinal de cada instancia y z es la última instancia incluida.

Ecuación 2. Cantidad ponderada de puestos de trabajo

$$T = \sum_{n=1}^z I_n(f_n)$$

Fuente: elaboración propia

La recolección de datos y los resultados finales son presentados adelante mediante tablas y gráficos, con un análisis en prosa. Es importante hacer la salvedad de que algunos resultados son especulativos y solamente podrán ser comprobados con datos primarios a posteriori, cuando exista una masa crítica de gestores graduados que se inserten efectivamente dentro de las organizaciones. En búsqueda de una auto-evaluación crítica, se realizó un análisis incremental de escenarios sensibilizando los resultados, a partir de distintos márgenes de error.

Resultados

Como se ha indicado con anterioridad, el Ministerio de Cultura y Juventud dedica una buena parte de sus recursos a la gestión cultural, razón por la cual es un potencial empleador para profesionales especializados y se le dedicó una especial atención. De esta manera, en el Cuadro 3, puede ser apreciada la cuenta detallada de puestos de trabajo estimados en dicha institución.

Cuadro 3. Puestos de trabajo en el Ministerio de Cultura y Juventud

n	Descripción	I	f	Justificación de f	P
1	Cooperación Internacional	1	1		1
2	Dirección de Bandas	1	7	En cada provincia hay una banda	7
3	Festival de las Artes	10	1	Es un evento bienal de grandes dimensiones.	10
4	Recursos Humanos	1	7	1 para cada provincia	7
5	Secretaría de Planificación	7	1	1 para cada provincia	7

n	Descripción	l	f	Justificación de f	P
6	Compañía Lírica Nacional	1	0,5		1
7	Compañía Nacional de Danza	1	1		1
8	Compañía Nacional de Teatro	1	1		1
9	Orquesta Sinfónica Nacional	1	1		1
10	Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven	81	0,33	1 para cada 3 cantones	27
11	Instituto Nacional de la Música	1	1		1
12	Sistema Nacional de Bibliotecas	60	0,33	1 para cada 3 bibliotecas, son 60	20
13	Sistema Nacional de Educación Musical	1	7	1 para cada provincia	7
14	Taller Nacional de Danza	1	1		1
15	Taller Nacional de Teatro	1	1		1
16	Centro Costarricense de Producción Cinematográfica	1	1		1
17	Centro Cultural e Histórico José Figueres F.	1	1		1
18	Centro de Investigación y Conservación del Patrimonio Cultural	7	1	1 para cada provincia	7
19	Centro Nacional de la Música	1	1		1
20	Coro Sinfónico Nacional	1	1		1
21	Museo de Arte Costarricense	1	1		1
22	Museo de Arte y Diseño Contemporáneo	1	1		1
23	Museo Histórico Cultural Juan Santamaría	1	1		1
24	Museo Nacional	3	1	Posee gran cantidad de usuarios, programas y dependencias	3
25	Proartes	1	1		1
26	Teatro Nacional	1	1		1
27	Teatro Popular Melico Salazar	1	1		1

n	Descripción	l	f	Justificación de f	P
28	Dirección Gral. Archivo Nacional	3	1	Tiene 3 departamentos: Archivo Histórico, Archivo Notarial y Conservación.	3
29	Dirección de Cultura	30	1	Cantidad contratada como gestores y motores regionales	30
Total bruto		222	Total ponderado		146

Fuente: Elaborado a partir de la descripción del Ministerio de Cultura y Juventud (Monge, 2011).

El Cuadro 4 ofrece una concentración por porcentajes, según las áreas de actividad. Los “Programas educativos permanentes” (39%), la “Dirección de cultura” (21%) y los “Centros de conservación y difusión” (16%) son divisiones que daban servicio de manera local, dispersos por el país. Por su parte, el área administrativa del Ministerio, centralizaba y ofrecía directamente el servicio, agrupando el 22% de los puestos estimados.

Cuadro 4. Puestos de trabajo en el Ministerio de Cultura y Juventud según área de actividad

Área de actividad	Puestos	Porcentaje
Programas educativos permanentes	57	39%
Administración del Ministerio	32	22%
Dirección de cultura	30	21%
Centros de conservación y difusión	23	16%
Compañías musicales y escénicas	4	2%
Total	146	100%

Fuente: Elaboración propia.

Las otras instituciones gubernamentales comprendieron una categoría muy amplia, pues se abarcó todas aquellas instancias estatales no dedicadas directamente a lo cultural, pero que ejecutaban frecuentemente actividades culturales, hacia lo interno o como parte de su proyección a la comunidad. Como ya fue explicado, la cuenta se hizo a partir de las regiones administrativas ponderadas por cantidad de pobladores. El Cuadro 5 presenta el resumen de la cuenta.

Cuadro 5. Puestos de trabajo en Otras instancias gubernamentales

Descripción	Puestos	Porcentaje
Ministerio de Educación Pública	263	24%
Ordenamiento Territorial y Vivienda	172	15%
Ambiente, Energía y Telecomunicaciones	107	10%
Financiero, Monetario y Supervisión Financiera	100	9%
Bienestar social y familia	99	9%
Salud	79	7%
Seguridad Ciudadana y Justicia	74	7%
Turismo	69	6%
Productivo	46	4%
Trabajo	38	3%
Comercio Exterior	33	3%
Ciencia, Tecnología e Innovación	31	3%
Total	1111	100%

Fuente Elaboración propia.

Bajo esta categoría, la institución más sobresaliente fue el Ministerio de Educación Pública (MEP), que contribuyó en un 24% de la cuenta. La educación pública y la gestión cultural tienen en común la transmisión y recreación de bienes de alto contenido simbólico como valores, conocimientos, técnicas y herencia cultural. Antes de la creación del Ministerio de Cultura y Juventud, una gran parte de la gestión de dichos recursos se hacía en su homólogo de Educación Pública. Dicha situación es evidente al comparar el Festival Estudiantil de las Artes (del MEP) con el Festival Nacional de las Artes (del MCJ) pues comparten un sinnúmero de contenidos, estrategias, actividades y objetivos. Ahora bien, el Ministerio de Educación Pública se extiende por todo el territorio nacional y posee mayor infraestructura, recursos humanos y materiales. La cuenta de posiciones laborales del MEP reflejó las dimensiones del sector, con una participación del 24% de toda la categoría. El 34% de los puestos se ubicó entre los segmentos “financiero, monetario y supervisión financiera” (15%); “ambiente, energía y telecomunicaciones” (10%) y “ordenamiento territorial y vivienda” (9%). Los siete sectores restantes representaron el 33% del total, sin que ninguno superara individualmente el 7%.

El Cuadro 6 resume los puestos de trabajo en la categoría de gobierno local. Los datos consultados directamente en las municipalidades arrojaron una cifra más optimista que la alcanzada mediante el principio pesimista. Particularmente, en el cantón central de Limón fueron requeridos 30 profesionales para la gestión de la cultura.

Cuadro 6. Puestos de trabajo en Gobierno local

Descripción	Puestos	Porcentaje
Municipalidades que fueron consultadas en persona y expresaron una cantidad específica de gestores culturales a quienes contratarían.	44	20%
Municipalidades que, por su tamaño, extensión de territorio o población atendida requieren de más personal.	36	17%
Otras municipalidades a las cuales solamente se asignaron un gestor cultural para el área cultura y otro para bienestar social.	136	63%
Total	216	100%

Fuente: Elaboración propia.

Para la categoría Educación superior estatal no se contabilizaron los colegios universitarios, pues eran administrados desde Ministerio de Educación Pública. Las universidades más antiguas y con mayor población arrojaron cantidades de puestos de trabajo superiores. Existe la posibilidad que dicha proporción se relacione con el énfasis de la oferta académica individual y con la cantidad de centros educativos.

Cuadro 7. Puestos de trabajo Educación Superior Estatal

Descripción	Puestos	Porcentajes
Universidad de Costa Rica	198	48%
Universidad Nacional	108	26%
Universidad Estatal a Distancia	67	16%
Instituto Tecnológico de Costa Rica	32	8%
Universidad Técnica Nacional	8	2%
Total	413	100%

Fuente: Elaboración propia.

El ámbito privado se dividió entre productos y servicios, pensando en la generación de bienes tangibles e intangibles. El Cuadro 8 resume la contabilización de posibles puestos de trabajo para gestores culturales en todos los sectores de esta categoría.

Cuadro 8. Puestos de trabajo en el ámbito privado

Descripción	Puestos	Porcentaje
Servicios		86 %
Cultura y comunicaciones	481	15,9%
Comercio, reparación de vehículos automotores	466	15,4%
Turismo	403	13,3%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	362	11,9%
Educación privada	316	10,4%
Publicidad, diseño y medios de comunicación	210	6,9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	178	5,9%
Software	140	4,6%
Intermediación financiera	50	1,7%
Productos		14 %
Industrias manufactureras	198	6,6%
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	123	4,0%
Construcción	89	2,9%
Electricidad, gas y agua	5	0,2%
Explotación de minas y canteras	4	0,1%
Pesca	3	0,1%
Totales	3028	100 %

Fuente: Elaboración propia.

El ámbito mixto fue dividido en dos subcategorías: bienes culturales y asociaciones. En la primera se detectó una variedad de actividades de creación, conservación, divulgación o comercio. La segunda es muy heterogénea, dispersa entre prácticas, objetivos y metas específicos para distintos grupos de personas. El resumen se presenta en el Cuadro 9.

Cuadro 9. Puestos de trabajo en el ámbito mixto

Descripción	Puestos	Porcentaje
Asociaciones		
Asociaciones de desarrollo	139	13%
Colegios profesionales	28	3%
Cooperativas	594	53%
Federaciones deportivas	35	3%
ONGs	43	4%
Asociaciones solidaristas	139	13%
Bienes Culturales		
Sitios arqueológicos expuestos	6	1%
Sitios arquitectónicos de interés cultural	35	3%
Áreas silvestres protegidas	18	2%
Festividades	31	3%
Ferias del agricultor	41	4%
Festivales detectados	4	0%
Totales	1113	100%

Fuente: Elaboración propia.

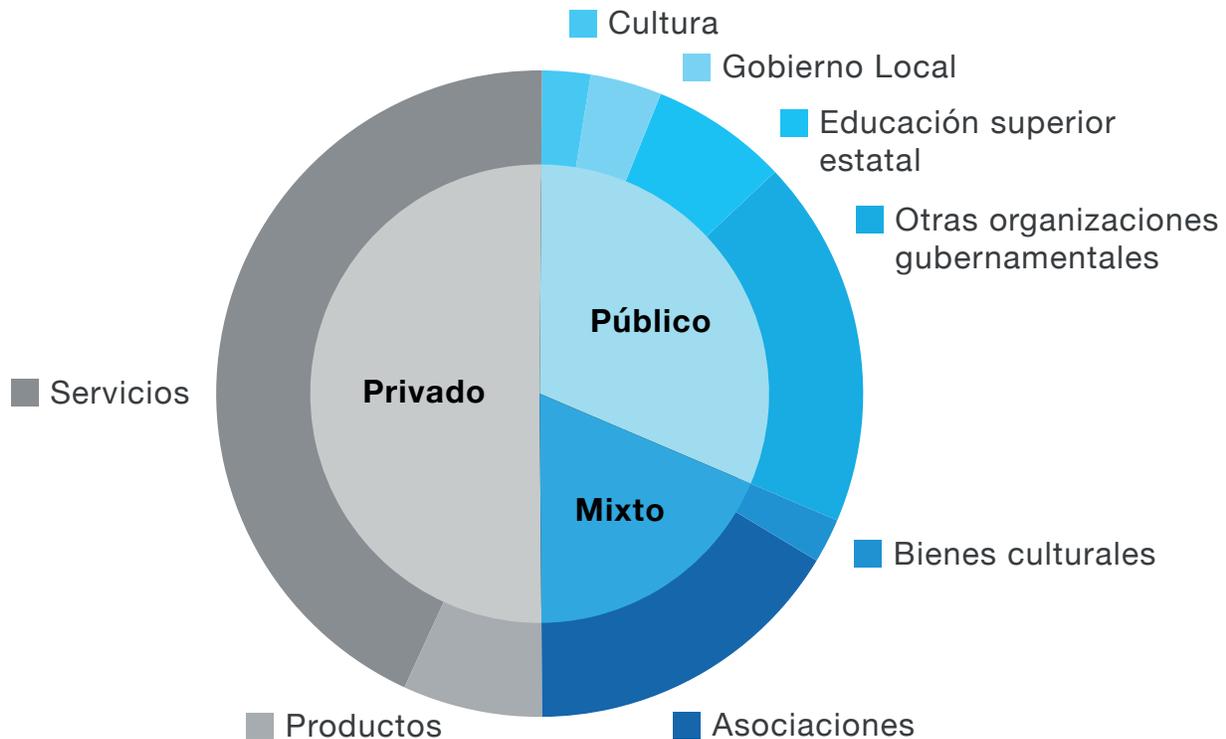
Hasta aquí se ha realizado una descripción al detalle de cada cuenta. Con la finalidad de ofrecer una vista unificada y más generalista, el cuadro 10 las muestra todas juntas. Es válido resaltar que muchos de estos puestos se encontraban ocupados por personas sin estudios especializados en Gestión Cultural pero que podrían interesarse en una titulación profesional.

Cuadro 10. Cuenta general de puestos de trabajo para gestores culturales.

Descripción	Puestos	Porcentaje
Ámbito Público		
Cultura	145	2,4%
Otras Instituciones Gubernamentales	1111	18,4%
Gobierno Local	216	3,6%
Educación Superior Estatal	413	6,9%
Sub total	1885	31,3%
Ámbito Privado		
Servicios	2605	43,3%
Productos	421	7,0%
Sub total	3026	50,2%
Ámbito Mixto		
Asociaciones	978	16,2%
Bienes Culturales	134	2,2%
Sub total	1112	16,2%
Gran total	6023	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Como puede verse, la mayoría de los puestos de trabajo fueron estimados dentro del ámbito privado, especialmente en el sector servicios. Esto se halla en coherencia con la tendencia nacional hacia el crecimiento de esta modalidad productiva. Resalta también una contabilización del sector cultura en el ámbito público que solo participa con un 2,4% de las contrataciones. Lo mismo puede decirse de las organizaciones culturales en el ámbito mixto. El Gráfico 1 representa la distribución por ámbitos y sectores; muestra que la mayoría de la estimación está en el ámbito privado y los servicios (43,3%), seguido por las otras instituciones gubernamentales (18,4%), el sector asociativo del ámbito mixto (16,2%) y las universidades estatales (6,9%).

Gráfico 1. Distribución general de puestos de trabajo por ámbito y sector.

Fuente: Elaboración propia.

Evaluación por escenarios

Hasta este momento no existen alternativas académicas a nivel de grado en Gestión Cultural, tanto para Costa Rica como para Centroamérica; los grados y posgrados más cercanos están en México y Colombia (Mariscal, 2015). La estimación expuesta acá estuvo orientada hacia dicha titulación de grado y resultó en 6023 puestos de trabajo para 2014. En la propuesta curricular del Bachillerato en Gestión Cultural (Alpízar et al., 2016) se estableció un modelo que permitía la graduación de 25 estudiantes, luego de completar los cuatro años del plan de estudios. Entonces, ¿cuántas cohortes son necesarias para satisfacer completamente esta demanda? *Ceteres paribus*, serían necesarias 241 graduaciones, es decir, que la carrera tardaría 245 años para satisfacer la demanda por sí misma.

Ahora bien, desde el inicio se planteó un principio pesimista, en aras de un cálculo aproximativo hacia las posibilidades de empleo. Adicionalmente, se postuló una evaluación de escenarios mediante un análisis incremental. El Cuadro 11 muestra la variación que las cantidades anteriores sufren al introducir un incremento de error de 10% hasta el 90%.

Cuadro 11. Cantidad de cohortes necesarias para satisfacer la demanda laboral (variación de escenarios según margen de error)

Escenario	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Margen de error en el cálculo de puestos	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%
Cantidad de puestos tras descontar el margen de error	6023	5421	4818	4216	3614	3011	2409	1807	1205	602
Cantidad de cohortes necesarias para satisfacer la demanda	241	217	193	169	145	120	96	72	48	24

Fuente: Elaboración propia.

El escenario **J** del Cuadro 12, muestra un error del 90% en la estimación de la demanda. En ese caso extremo, todavía serían necesarias 24 graduaciones, cada una con 25 nuevos profesionales, para llenar la demanda de gestores culturales a nivel nacional.

Reflexiones finales

Los resultados aquí mostrados reflejaron una porción importante de la gestión ejecutada desde entidades públicas cuya actividad principal no es la cultura y una creciente cantidad de organizaciones mixtas que asumen la cultura como parte de su gestión. Esto confirmó la contextualización histórica del Bachillerato en Gestión Cultural, la cual postulaba que la gestión cultural como práctica profesional inició en el seno del Estado, como una manera de consagrar elementos nacionalistas y proclamar la individualidad de los pueblos desde su aporte al arte, la filosofía y el conocimiento (Castiñeira, 2002). La fundación del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes en 1971, mantuvo dicho modelo bajo el canto de “para qué violines sin tractores”(Quesada *et al.*, 1999). Sin embargo, el giro del modelo del estado protector hacia una administración de corte neoliberal conllevó que organizaciones civiles asumieran la

prestación de servicios públicos, situación que incluyó el sector cultura (Rodríguez & Protti, 2009). El cambio se ve reflejado en una Política Nacional de Derechos Culturales 2014–2023 que expone la institucionalidad del sector cultural como dispersa y desarticulada, a la vez que apoya y soporta una gestión local, una economía solidaria y la dinamización económica en los ámbitos privado y mixto (Ministerio de Cultura y Juventud, 2014).

Entre los resultados obtenidos con el ámbito público, se detectó una amplia labor de gestión cultural por el Ministerio de Educación Pública, el cual albergaba gran cantidad de actividades dedicadas al patrimonio cultural. Tal fue el caso con los programas “Érase una vez”, “Teatro en el aula” y el Festival Estudiantil de las Artes (Ministerio de Educación Pública, s.f.). Aunque, desde entonces, la ley imponía que los gobiernos locales debían prestar servicios culturales en sus territorios (González & Hernández, 2012), fueron detectadas buenas intenciones más que acciones concretas. La mayoría de las personas entrevistadas dijeron que desearían contar con profesionales en gestión cultural, pero no los tenían en sus planillas. En las universidades estatales, se halló una fuerte inversión en departamentos, programas y proyectos especializados en gestión y promoción cultural (Extensión y Acción Social, s.f.). Otros sectores estatales como trabajo, comercio y bienestar social gestionaban las actividades culturales, lo cual conduce al cuestionamiento del perfil de las personas dedicadas a ello en los departamentos de recursos humanos, comunicación, relaciones públicas y responsabilidad social.

La mayoría de los puestos de trabajo estimados se hallaban en el ámbito privado. Debe hacerse aquí la salvedad de que los resultados obtenidos fueron la derivación de un modelo de análisis basado en estimados y sin el respaldo de un exhaustivo estudio de campo. A pesar de manejar un enfoque pesimista, por las dimensiones propias del ámbito y la variedad de los sectores, se encontraron muchas oportunidades para profesionales en gestión cultural. Una de ellas es la gestión, cada vez más demandada por las empresas, de los capitales intangibles: poseen costos marginales cercanos a cero, pueden ser usados por muchas personas al mismo tiempo, aumentan los retornos financieros a partir de su uso y no ocasionan daños al medio ambiente. Dichos activos se basan en la creatividad y los valores compartidos por las personas (Franklin & Krieger, 2011) y representan temas medulares en servicio a clientes internacionales, procesos de innovación tecnológica, gestión de la diversidad cultural y conocimientos procedimentales (know how) (Vilchez, 2003).

El perfil profesional del Bachillerato en gestión cultural ha sido calibrado de manera que permita una respuesta adecuada a las necesidades de gestión de capitales intangibles,

desde los enfoques social, económico, administrativo y cognoscitivo. A su vez, la Cuenta Satélite de Cultura de Costa Rica ha mostrado una contribución nada despreciable de las actividades culturales para la economía nacional (Cultura y Economía, 2017b). Sin embargo, es conocido que muchos emprendimientos culturales carecen de los insumos técnicos y conceptuales que les permitan solvencia y sostenibilidad.

El mismo Ministerio de Cultura y Juventud, en su *Política Nacional de Derechos Culturales 2014 – 2023*, reconoció que en las últimas décadas ha crecido la “demanda de medidas de promoción, protección y disfrute de los Derechos Culturales de una diversidad de poblaciones y grupos” (Ministerio de Cultura y Juventud, 2014, p. 38). Este estudio esbozó un abanico de posibilidades para la gestión cultural en todos los ámbitos, por ejemplo: las decenas de organizaciones mixtas avocadas hacia conservación del patrimonio natural y la promoción y creación de bienes culturales. Simultáneamente, se identificó un sector asociativo que dirige sus esfuerzos hacia el desarrollo comunitario, la educación no formal, los deportes, la solidaridad laboral, la salud y la recreación. Esta presencia explica que se haya planteado la articulación como un enfoque central en la política nacional mencionada.

Validar una carrera universitaria de gestión cultural en 2014 fue una tarea enfrentada a limitaciones técnicas, presupuestarias y metodológicas. La situación imperante era una escasez en la literatura nacional, el desarrollo inconcluso estudios paralelos, una política nacional recién publicada, unos recursos exiguos y poca experiencia en investigaciones cuantitativas sobre cultura. A pesar de ellas, la Universidad de Costa Rica requería una justificación convincente que cuantificara la demanda laboral. De la necesidad, surgió esta aproximación creativa que fue capaz de alcanzar el objetivo de forma razonable. A pesar de que el modelo propuesto no es perfecto, ofrece una serie de ventajas: es reproducible, versátil y actualizable, con una complejidad a la altura de sus objetivos. Además, puede ser aplicado en otros contextos y objetos de estudio. Asimismo, facilitó la identificación y sumatoria de miles de oportunidades laborales para profesionales universitarios especializados en una práctica consolidada en el país.

Este estudio, junto con otros, permitió que el Bachillerato en Gestión Cultural funcionara desde 2017 en la Sede del Pacífico de la Universidad de Costa Rica. Lejos de ser una ocurrencia académica, la carrera es producto de décadas de esfuerzos volcados en acción social, investigación y docencia. Inmersa en una demanda de soluciones prácticas, su oferta académica es actual y se decanta por la calidad de vida en las comunidades bajo una perspectiva de emprendedurismo. La experiencia de cuatro años ha mostrado

un incremento en las expectativas del sector, al tiempo que ha ofrecido espacios para la articulación y el reconocimiento de actores culturales de los más variados orígenes. Queda pendiente la comprobación de las predicciones estimadas aquí, gracias a la inserción de las personas graduadas.

Referencias

- Alpízar, N. F. (2020). La Gestión Cultural en Costa Rica: definiciones y alcances Cultural Management in Costa Rica: definition and scope. *Revista Pensamiento Actual*, 20(34). Recuperado de <https://doi.org/10.15517/PA.V20I34.42118>
- Castiñeira De Dios, J. L. (2002). Crítica a la gestión cultural pura. *Revista Aportes para el Estado y la gestión gubernamental de la Asociación de Administradores Gubernamentales*, 79–92.
- Cultura y Economía. (2017a). *Cuenta satélite de Cultura de Costa Rica (CSCCCR)*. ¡La cultura cuenta! Recuperado de http://www.mcj.go.cr/Cuenta_Satelite/archivos/Resumen_Ejecutivo.pdf
- Cultura y Economía. (2017b). *Cuenta Satélite de Cultura de Costa Rica Metodología y Resultados*. Recuperado de <https://si.cultura.cr/cuenta-satelite-cultura.html>
- Gutiérrez, I.; Kikut, L.; Navarro, G.; Azofeifa, C. & Rodríguez, N. (2015). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses*. Recuperado de <http://www.conare.ac.cr/servicios/category/33-observatorio-de-profesiones>
- Extensión y Acción Social. (s.f). *Introducción*. Recuperado de <http://extension.conare.ac.cr/>
- Franklin, E. & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Mariscal, J. (2015). La triple construcción de la gestión cultural en Latinoamérica The Triple Construction of Cultural Management in Latin America. *Telos*, 17(1), 96–112. <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3834/4776>

Ministerio de Cultura y Juventud. (2014). *Política Nacional de Derechos Culturales 2014–2023*. Recuperado de https://mcj.go.cr/sites/default/files/2019-12/politica_nacional_de_derechos_culturales_2014_-_2023.pdf

Ministerio de Cultura y Juventud. (2020). *Cuenta satélite de cultura*. Recuperado de <https://si.cultura.cr/cuenta-satelite-cultura.html>

Ministerio de Educación Pública. (s.f.). *Programas y Proyectos*. Recuperado de <https://www.mep.go.cr/programas-y-proyectos>

Ministerio de Hacienda (2011). *Clasificador institucional del sector público*. Recuperado de https://www.hacienda.go.cr/docs/51dedd6dcf55c_CLASIFICADORINSTITUCIONALDELSECTORPUBLICO2011.pdf

Monge, M. J. (2011). *Diagnóstico de la situación de la cultura en Costa Rica. Comisión para la construcción de la Política Nacional de Cultura y la Ley de Cultura*. San José: Ministerio de Cultura y Juventud.

Monzón, J. L. (2004). El Tercer Sector y la nueva Economía Social. *Economistas*, 22(102), 70–79.

Municipalidad de San José. (s.f.). *Municipalidad de San José*. Recuperado de <https://www.msj.go.cr/SitePages/home.aspx>

Quesada, J.; Masís, D.; Barahona, M.; Meza, T.; Cuevas, R. & Rhenán, J. (1999). *Costa Rica contemporánea, raíces del estado de la nación*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Rodríguez, E. & Protti, G. (2009). *Diagnóstico para la formación en Gestión Cultural en Costa Rica*. San José: Centro Cultural de España en Costa Rica, Programa Nacional para el Desarrollo de las Artes Escénicas y Asociación Cultural Giratablas.

Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Costa Rica. (1995). *Políticas y normas curriculares para la actualización de planes de estudio*. Recuperado de <http://www.cea.ucr.ac.cr/media/diea/Políticas-normas-curriculares.pdf>

Vílchez, A. (2003). Gestión de inventario. Relación con los proveedores en franquicias de comida rápida. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8, 510–525. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002309>