





# Los profesionales de los museos

## Un estudio sobre el sector en España

Catálogo de publicaciones del Ministerio: [www.cultura.gob.es](http://www.cultura.gob.es)  
Catálogo general de publicaciones oficiales: [publicacionesoficiales.boe.es](http://publicacionesoficiales.boe.es)

Dirección técnica y coordinación: Subdirección General de Museos Estatales

Enrique Varela Agüí  
Virginia Garde López  
Héctor del Barrio Alvarellos  
Teresa Morillo Sánchez

Dirección científica, recogida y análisis de datos y elaboración del informe

ARTImetría  
Antoni Laporte  
Joaquina Bobes  
Rosario Peláez  
Dúnia Contreras

Créditos fotográficos

Dolores Hernando



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, CULTURA  
Y DEPORTE

Edita:  
© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA  
Subdirección General  
de Documentación y Publicaciones

© De los textos e imágenes: sus autores

NIPO: 030-12-380-0

La riqueza cultural de un país no se mide sólo en la cantidad de patrimonio que posee sino también en su forma de gestionarlo, en la forma en la que este se inserta en la sociedad.

De siempre, los museos han sido el instrumento clave que ha facilitado la relación entre ese acervo cultural y la participación ciudadana, evolucionando como instituciones a medida que lo hacía la propia sociedad.

En su afán por conocer qué piensa la sociedad de sus museos, en el año 2007 la Subdirección General de Museos Estatales puso en marcha un proyecto pionero en muchos aspectos: el Laboratorio Permanente de Público de Museos. El motor de partida era conocer al público y no público que visita o no visita los museos y saber de sus expectativas, motivaciones, etc., en torno a nuestras/sus instituciones museísticas. Los resultados del Laboratorio se van publicando y no dejan de deparar sorpresas.

Pero el afán de conocer no solo debe dirigirse a saber qué piensa la sociedad de sus museos. También el foco queremos ponerlo en las propias instituciones, más en concreto en los profesionales que trabajan dentro de ellas. Es nuestro interés saber quiénes son esos profesionales que trabajan en la gestión del patrimonio cultural, cómo han accedido a la carrera profesional, cuál es su formación, en qué condiciones trabajan, cuáles son sus expectativas, sus carencias, sus necesidades...

España cuenta con más de 1.550 museos y colecciones museográficas, instituciones en las que trabajan 14.784 profesionales según la encuesta de 2010 de museos y colecciones museográficas del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Si atendemos al tipo de titularidad, el 67,5% de ellos son museos públicos, un 30,4% pertenece al ámbito privado y un 2,1% son de titularidad mixta.

Hemos visto cómo en los últimos años el crecimiento del sector museístico, ya sea en términos globales como en términos de laborales, ha ido aumentando de forma bastante importante. Esto se ha traducido en la incorporación de un buen número de trabajadores a las instituciones museísticas, pero también de la incorporación a las mismas de nuevos perfiles laborales, con diversa formación y origen. Esta diversidad ha permitido que los museos desarrollen toda su actividad de forma plena y desplieguen otras funciones ausentes hasta las últimas décadas como la didáctica, la comunicación, el marketing, etc.

Hasta este momento no se había procedido a realizar una investigación específica sobre los profesionales de los museos, aunque existen datos parciales al respecto recogidos cada dos años por la Encuesta de Museos y Colecciones Museográficas, que reflejan una estimación del personal adscrito a estas instituciones, en función de la tipología, la comunidad autónoma, el tamaño del municipio, presencia de becarios y estudiantes en prácticas, géne-

ro y tipo de jornada y relación laboral por categoría profesional. Pero estas estimaciones se hacen a partir de un cuestionario que se pasa a todos los museos y colecciones, no a cada uno de los profesionales. Este estudio ante el que nos encontramos va un poco más allá, preguntando a los propios profesionales, que responden a preguntas sobre la satisfacción en su trabajo, su nivel de reconocimiento o su adecuación formativa y remuneración al puesto de trabajo.

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, a través de la Subdirección General de Museos Estatales, y con el apoyo del programa Ibermuseos, ha decidido afrontar la carencia de un conocimiento cierto sobre el sector y realizar una investigación, pionera en España, que permita elaborar una primera aproximación a los profesionales de museos en nuestro país.

De esta forma, este estudio supone un primer paso en la investigación de todo el sector de museos de España, que se suma a la propia Estadística de Museos y Colecciones de España y a las investigaciones desarrolladas por el Laboratorio Permanente de Público de Museos.

Enrique Varela Agüí  
Subdirector General de Museos Estatales

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	9
Resumen ejecutivo .....	11
Informe .....	15
Metodología de la investigación .....	17
1. Universo del estudio .....	17
2. Recogida de la información .....	21
3. Dimensión de la muestra .....	22
Características básicas .....	25
Museo o colección museográfica .....	31
1. Lugar de trabajo .....	31
2. Categoría laboral y funciones .....	38
3. Condiciones laborales .....	45
Otras entidades .....	53
1. Lugar de trabajo .....	53
2. Categoría laboral y funciones .....	54
3. Condiciones laborales .....	57
Formación .....	61
1. Nivel formativo .....	61
2. Titulaciones .....	64
3. Formación complementaria .....	67
4. Necesidades formativas identificadas .....	71

Opinión .....	75
1. Correspondencia entre categoría laboral y funciones .....	75
2. Formación adecuada .....	76
3. Posibilidades de mejora .....	79
4. Aspectos a mejorar .....	85
Anexos .....	97
Cuestionario .....	99
1. Tratamiento de datos .....	107
Cartas enviadas .....	119
Museos que han participado en la investigación .....	123



# Introducción

El presente estudio se realiza por encargo de la Subdirección General de Museos y con la financiación del Programa ibermuseos.

El **Programa IBERMUSEOS** es una iniciativa de cooperación e integración de los países iberoamericanos para el fomento y articulación de políticas públicas para el área de los museos y de la museología. Una de las líneas de acción prioritarias del Programa IBERMUSEOS es la de Formación y Capacitación, cuyo objetivo es el fomento de la especialización de recursos humanos en el área de museos y de la museología.

La **Subdirección General de Museos Estatales** es una unidad administrativa dependiente de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, a la que corresponde la gestión de los museos de titularidad estatal dependientes del Departamento a través de esta Dirección General, y el asesoramiento respecto de los museos de titularidad estatal dependientes de otros Ministerios, la coordinación del Sistema Español de Museos y la cooperación con otras Administraciones y entidades públicas o privadas en materia de museos.

En los últimos lustros los museos han experimentado una evolución que les ha llevado a convertirse en agentes dinamizadores del panorama cultural, con una cada vez más amplia oferta de actividades y servicios, en un entorno de fuerte competencia dentro del sector. La invariable presencia de algunos de ellos en los circuitos turísticos como parte irrenunciable del viaje cultural, y el éxito en términos de imagen pública e ingresos generados por ello, ha hecho que algunas instituciones orienten el foco de modo especial hacia este público. Esto ocurre en una coyuntura en la que la necesidad de generar recursos propios y los conceptos de economía de la cultura se deben hacer compatibles con el refuerzo y la reafirmación de la orientación más social de los museos, y su presentación como instituciones abiertas a todos los públicos y como escenarios de participación y encuentro de la comunidad.

El nuevo paradigma que estos cambios han supuesto en los museos afecta directamente a los profesionales que trabajan en ellos. Este colectivo está constituido por profesionales con diferentes tareas: técnicas, científicas, educativas, gestoras, comunicativas, etc. La adecuada capacitación de los profesionales, la correcta dotación de personal, sus adecuadas condiciones de trabajo y una acertada motivación son aspectos claves en la gestión de un museo que combine la máxima excelencia con el servicio público.

En este sentido, la formación de los profesionales de los museos ha de poder dar respuesta al nuevo panorama. Para ello, deben poder conseguirse dos metas fundamentales. En primer lugar, asegurar que sea requisito básico haber cursado formación específica en gestión de museos y patrimonio para desarrollar funciones técnicas en un museo.

En segundo lugar, adaptar la formación museística universitaria a los tiempos cambiantes en los que nos encontramos. Desde siempre, los itinerarios formativos relacionados con museos y patrimonio han puesto el foco en las colecciones y su gestión. El nuevo paradigma de los museos exige ampliar ese foco incluyendo los públicos (exposiciones, educación, marketing, programación de actividades, comunicación, evaluación, redes sociales, etc.) y los recursos (planificación, gestión de personal, gestión económica, patrocinio, etc.). El objetivo es conseguir que los profesionales de los museos dispongan de una capacitación en la que los tres factores clave para la gestión de los equipamientos museísticos (colecciones, públicos y recursos) estén equilibrados.

Con el fin de iniciar un acercamiento al sector y conocer el panorama formativo de los profesionales de los museos en España, el Programa Ibermuseos y la Subdirección General de Museos Estatales promueve la investigación cuyos principales resultados se recogen en el presente informe.

Así, este informe presenta los resultados de la encuesta **“Situación actual de los profesionales de museos en España”** que tiene como objetivo conocer los principales parámetros laborales y formativos de las personas que trabajan en los museos españoles.

En el presente estudio se entienden por “profesionales de museos” aquellas personas con categoría de director, técnico superior, técnico y auxiliar de museos que desarrollan las funciones siguientes: conservación, restauración, documentación, educación, marketing y comunicación, gestión y administración.

Así, el universo definido incluye las personas en activo que desarrollan su trabajo en un museo o en cualquiera de las áreas de museos y patrimonio de los diferentes niveles de la Administración Pública. Igualmente, se han incluido profesionales actualmente en situación de desempleo pero con una trayectoria previa dentro del sector.

El informe se inicia presentando la distribución de la muestra de profesionales en términos de su situación laboral y antigüedad en el sector.

Los capítulos segundo y tercero analizan la categoría laboral, las funciones y, en general, las condiciones laborales de los profesionales que trabajan en un museo (capítulo 2) y los que lo hacen en una entidad o institución no museística propiamente dicha, como por ejemplo en una Administración pública o asociación.

El cuarto capítulo se centra en los aspectos formativos de los profesionales de museos: nivel, titulaciones y formación complementaria realizada, así como las carencias o necesidades reconocidas al respecto.

Por último, en el capítulo quinto se analizan las opiniones de los profesionales respecto a la adecuación de su formación con las funciones que realizan, su percepción respecto a su futuro profesional en los próximos 3 años, así como sus sugerencias para mejorar la situación del colectivo.

El informe concluye con unos anexos que recogen los aspectos técnicos y metodológicos del estudio.

# Resumen ejecutivo

## **1. Metodología utilizada en la realización del estudio.**

La encuesta ha sido realizada mediante la plataforma online Surveygizmo. Se envió directamente a los profesionales de los museos públicos de titularidad estatal, del Instituto del Patrimonio Cultural de España, de los museos de Defensa y Patrimonio Nacional, a los profesionales de museos que trabajan en los gobiernos de las comunidades autónomas, así como a los profesionales asociados a las entidades profesionales del sector. La difusión de la encuesta a través de las redes sociales ha propiciado la participación espontánea de otros profesionales no contactados directamente, lo que ha ampliado la muestra a otros niveles de la Administración Pública y a museos de titularidad privada, así como a profesionales en situación de desempleo.

## **2. Profesionales con gran experiencia y estabilidad.**

Los profesionales de museos tienen una antigüedad media en el sector de unos 15 años. En el caso de los que trabajan en equipamientos museísticos, la antigüedad media es de 9,3 años. Ésta se reduce a 7 años cuando el lugar de trabajo es una entidad o institución diferente a un museo.

Uno de cada tres profesionales mantiene el mismo empleo desde su incorporación al sector, mientras que los profesionales de más reciente incorporación son los que presentan superiores tasas de desempleo.

## **3. Museos mayoritariamente públicos.**

El 91% de los profesionales trabajan en museos de titularidad pública, principalmente históricos y artísticos. Los profesionales que trabajan en museos privados desarrollan su actividad sobre todo en museos de arte contemporáneo y científicos.

## **4. Concentración de profesionales en las Comunidades de Madrid y Cataluña.**

Las Comunidades Autónomas de Madrid y Cataluña absorben casi la mitad de los profesionales de museos (49,8%), concentrándose en Madrid la mayoría de los que trabajan en museos estatales (ocho de cada diez), mientras que Cataluña acoge más de la mitad de los profesionales de museos locales (54,9%).

## **5. Equipos de trabajo de los museos, de pequeñas dimensiones.**

Cuatro de cada diez de los profesionales trabajan en museos con plantillas menores de 20 trabajadores (37,8%), mientras que dos de cada diez lo hacen en museos con plantillas

superiores a las 100 personas (18,5%). Los museos artísticos de titularidad estatal son los que disponen de plantillas de mayores dimensiones, mientras que los locales –históricos principalmente–, en el otro extremo, tienen las plantillas más reducidas.

## **6. Gran versatilidad de los profesionales de los museos.**

Los profesionales de museos realizan una media de actividades en 4 áreas distintas. En el caso de los que trabajan en un museo, a mayor dimensión de éste, mayor especialización de los profesionales que trabajan en él. Dicho de otro modo, en los museos con plantillas reducidas, los profesionales deben tener una gran versatilidad laboral por las muchas teclas que deben tocar, igual que los profesionales que no trabajan en museos propiamente dichos.

## **7. Mayor rigidez en el acceso a los museos públicos que privados.**

Los modos de acceso a la Administración Pública están regulados por las Leyes de la Función Pública. Se trata de procedimientos más rígidos que los aplicados por las entidades privadas, las cuales, se rigen en sus procesos de contratación por la legislación laboral más flexible. En este caso, los procesos selectivos curriculares y las prácticas formativas son más habituales en las entidades privadas. Con todo, los museos locales son los museos públicos en los que hay mayor presencia de profesionales que acceden mediante entrevista o selección curricular. Pero en general, dos tercios de los profesionales de museos que trabajan en equipamientos museísticos han accedido al puesto mediante oposición, concurso-oposición o concurso público de méritos.

## **8. Remuneraciones más elevadas en equipos de mayores dimensiones.**

A mayor dimensión de la plantilla, más alta resulta la remuneración de los profesionales. El 55% del total cobra entre 18.000 € y 36.000 € anuales brutos. Los profesionales que trabajan en entidades privadas perciben, en general, remuneraciones más bajas.

## **9. Si no trabajan en un museo, lo hacen en la Administración Pública.**

El 87,9% de los profesionales de museos que no trabajan directamente en un museo o colección museográfica lo hacen dentro del Área de patrimonio y museos de la administración pública. De éstos, la mitad pertenecen a la Administración General del Estado y se concentran en la Comunidad de Madrid.

## **10. Los profesionales de museos poseen un elevado nivel formativo.**

El nivel formativo de los profesionales de museos es sin duda muy alto: nueve de cada diez disponen de una licenciatura o grado, y más de la mitad tienen formación universitaria de tercer grado. En general, los más jóvenes presentan niveles formativos más elevados. Los museos estatales cuentan con más licenciados y doctores, mientras que en los museos locales hay más másters y/o postgrados.

## **11. Los licenciados en Geografía e Historia, mayoría.**

Dos terceras partes de los profesionales de museos dispone de una Licenciatura en Geografía e Historia (65,2%), principalmente con especialidad en Historia del Arte (33,7%) o en

Historia (20,9%). Este panorama es especialmente significativo en los museos estatales, mayoritariamente artísticos, y en los locales, mayoritariamente de Historia.

### **12. Profesionales preocupados por su permanente actualización.**

Un 87,8% de profesionales declara haber recibido formación complementaria específica de museos y patrimonio en los últimos 3 años. Un 83,4% declara haber recibido en el mismo período formación complementaria no específica de museos y patrimonio pero que considera de aplicación dentro del sector. Esta tendencia se hace más evidente entre los profesionales de incorporación más reciente al sector, lo que se corresponde con una situación de mayor competencia y una mayor dificultad de acceso al mundo laboral.

### **13. La menor disponibilidad de recursos obliga a una mayor versatilidad de los profesionales.**

Los museos locales suelen ser los de menor dimensión y disponen, por tanto, de menos personal. En consecuencia, las personas que integran la plantilla han de ser más versátiles para desempeñar un mayor número de funciones, entre las que sobresalen aquéllas relacionadas con la gestión, las actividades y la comunicación. Así, la mitad de los profesionales de museos de menos de 6 trabajadores que han recibido formación complementaria relacionada con museos y patrimonio en los últimos 3 años lo han hecho sobre marketing y comunicación (49,5%), gestión cultural (48,5%) y educación/ difusión (47,5%).

### **14. Concepción tradicional del museo alrededor de la colección y su gestión.**

Muchos profesionales no consideran las temáticas relacionadas con la gestión y administración o el patrocinio, por ejemplo, como propias de los museos sino como complementarias. Una posible razón tiene que ver con el concepto de museo que tiene la persona que responde. Para alguien con una concepción canónica de lo que es el museo (funciones clásicas relacionadas con la colección, su conservación y su difusión al público), las temáticas relacionadas con recursos humanos, gestión económica o marketing pueden considerarse como temáticas de formación no específica de museos y patrimonio.

### **15. Las necesidades formativas prioritarias declaradas pasan por profundizar en especialización laboral.**

Al analizar la formación prioritaria manifestada por los profesionales en función de las áreas de trabajo en que ejercen sus funciones se detecta un comportamiento generalizable a todo el colectivo: los profesionales identifican como prioritarias las temáticas formativas relacionadas con las áreas en que trabajan.

### **16. A menor categoría laboral, más percepción de inadecuación entre ésta y las funciones desarrolladas.**

Ocho de cada diez directores de museos consideran que existe una correspondencia entre su categoría laboral y las funciones que desarrollan.

Sin embargo, el nivel de satisfacción es menor a medida que desciende la categoría laboral: siete de cada diez técnicos superiores, cinco de cada diez técnicos y tres de cada diez auxiliares piensan que las funciones que desempeñan se adecúan a su categoría profesional. La rigidez de las Administraciones Públicas en cuanto a la legislación que regula la contratación de sus trabajadores les resta flexibilidad en la adaptación de sus plantillas a nuevas necesidades.

### **17. Los profesionales de las fundaciones, los más satisfechos en cuanto a la adecuación de categoría laboral y funciones realizadas.**

El 75% de los profesionales que trabajan en museos dependientes de una fundación declara que considera adecuada su categoría laboral en relación con las funciones que llevan a cabo. En este sentido, los museos dependientes de fundaciones, en tanto que entidades privadas, son flexibles para adaptar sus plantillas a nuevas necesidades, lo que justifica una mayor correspondencia entre categoría laboral y funciones de sus profesionales.

### **18. Mayoritariamente, formación adecuada para el puesto de trabajo ocupado.**

La gran mayoría de los profesionales de museos considera que su formación es la adecuada para el puesto de trabajo que ocupa. Solo uno de cada ocho expresan su insatisfacción en este aspecto. En este caso, los principales motivos declarados son contar con una formación específica básica deficiente o inadecuada o carecer de formación en aspectos complementarios a las funciones tradicionales del museo.

### **19. Escasas expectativas de mejora en los próximos tres años.**

La gran mayoría de los profesionales de museos (más del 80%) no tiene expectativas de mejorar en su puesto de trabajo, ni en responsabilidad ni en remuneración durante los próximos tres años. La fuerte crisis económica que está sufriendo España no genera optimismo entre la mayor parte del colectivo de profesionales de museos, especialmente entre los que trabajan en museos de titularidad pública local. La proporción de profesionales que son optimistas respecto a su situación futura es superior en el caso de los que trabajan en museos de titularidad privada.

### **20. Las condiciones de trabajo y la disponibilidad de más recursos, principales aspectos a mejorar.**

Los aspectos que en opinión de los profesionales de los museos mejorarían sustancialmente su situación tienen que ver mayoritariamente con sus condiciones de trabajo (50,6%) y con la mejora y ampliación de recursos (43,7% y 17,5% respectivamente). El primer aspecto preocupa más a los profesionales que trabajan para la Administración General del Estado, mientras que el segundo es prioritario para los profesionales de la Administración local. La disponibilidad de recursos, tanto en términos de ampliación como de mejora, se corresponde con la contracción económica que vive dicha Administración local.





Museo Nacional de Artes Decorativas. Almacenes.



# Metodología de la investigación

## 1. Universo del estudio

### 1.1. Perfil de los profesionales de los museos

En el presente estudio se entiende por “profesionales de museos” aquellas personas con categoría de director, técnico superior, técnico y auxiliar de museos que desarrollan las funciones siguientes: conservación, restauración, documentación, educación, marketing y comunicación, gestión y administración.

No se incluyen las personas que desarrollan tareas asociadas a servicios complementarios: atención al público, vigilancia de seguridad y mantenimiento.

El universo así definido incluye las personas en activo que desarrollan su trabajo en un museo o en cualquiera de los diferentes niveles de la Administración Pública. Igualmente, se han incluido profesionales actualmente en situación de desempleo pero con una trayectoria previa dentro del sector.

### 1.2. Fuentes para la realización del estudio

Los profesionales que trabajan en las siguientes instituciones constituyen el censo original de la investigación. La mayoría de ellos fueron contactados de manera indirecta y otra parte participó de manera espontánea sin que llegaran a ser contactados previamente. Esto impidió llevar a cabo una cuantificación precisa de los profesionales integrantes del censo final.

Por esta razón, los datos resultantes de la investigación que se presentan en este informe proporcionan información exclusivamente sobre los profesionales que han respondido a la encuesta, sin que en ningún momento se hagan extrapolaciones en relación con el censo total de los profesionales del sector museístico en España<sup>1</sup>.

**1.** Museos Estatales. Directorio de Profesionales de Museos. Abril 2012<sup>2</sup>. Conservadores-Ayudantes-Auxiliares de Museos del Estado.

<sup>1</sup> La Estadística de Museos y Colecciones Museográficas proporciona datos sobre el censo de los profesionales que trabajan en los museos españoles: <http://www.mcu.es/culturabase>.

<sup>2</sup> [http://www.mcu.es/museos/docs/Directorio\\_Profesionales\\_abril2012.pdf](http://www.mcu.es/museos/docs/Directorio_Profesionales_abril2012.pdf)

Directorio formado por todos los profesionales históricos y en activo de los Museos Estatales pertenecientes a los Cuerpos de conservadores, ayudantes y auxiliares de la Administración General del Estado.

- Conservadores: 270.
- Ayudantes: 95.
- Auxiliares: 40.

## 2. Directorio de Museos y Colecciones de España de España<sup>3</sup>.

Directorio formado por todos los museos y colecciones de España oficialmente reconocidos por las Comunidades Autónomas en que se encuentran. Accesible en la web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y creado por la Subdirección General de Museos Estatales. En algunos casos incluye persona de contacto. En casi todos los casos el correo electrónico disponible es el general del museo.

El Directorio está en permanente actualización, ya que son las propias instituciones las que acceden a su ficha para actualizar directamente la información disponible y autogestionar sus contenidos.

<b>Comunidad Autónoma</b>	<b>Museos</b>	<b>%</b>
<b>Andalucía</b>	153	9,8%
<b>Aragón</b>	68	4,4%
<b>Asturias, Principado de</b>	52	3,3%
<b>Baleares, Islas</b>	62	4,0%
<b>Canarias</b>	79	5,1%
<b>Cantabria</b>	11	0,7%
<b>Castilla y León</b>	206	13,3%
<b>Castilla-La Mancha</b>	157	10,1%
<b>Cataluña</b>	112	7,2%
<b>Extremadura</b>	64	4,1%
<b>Galicia</b>	79	5,1%
<b>La Rioja</b>	13	0,8%
<b>Madrid, Comunidad de</b>	123	7,9%
<b>Murcia, Región de</b>	76	4,9%
<b>Navarra, Comunidad Foral de</b>	13	0,8%
<b>País Vasco</b>	63	4,1%
<b>Valenciana, Comunidad</b>	213	13,7%
<b>Ceuta</b>	3	0,2%
<b>Melilla</b>	7	0,5%
<b>Total</b>	<b>1.554</b>	<b>100,0%</b>

<sup>3</sup> <http://directoriomuseos.mcu.es/dirmuseos/loadSearchGeneral.do>

### 3. Centros del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Se contactó con los museos que dependen del MECD pero no están vinculados a la Subdirección General de Museos Estatales: Museo Nacional del Prado, Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía y Museo Nacional del Teatro, y con el Museo Thyssen Bornemisza.

También se recurrió a la Subdirección General del Instituto del Patrimonio Cultural de España. Su cometido es la investigación, conservación y restauración de los bienes que conforman el Patrimonio Cultural.

Se contactó con todos los Conservadores, Ayudantes y Auxiliares, incluidos en el Directorio de Profesionales de Museos del Ministerio, que trabajan en el IPCE y se solicitó al Director la participación de otros profesionales.

### 4. Ministerio de Defensa.

La Red de Museos Militares está presidida por los tres Museos Nacionales pertenecientes a los Ejércitos de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire, el primero recientemente ubicado en Toledo y los otros dos en Madrid.

Esta Red básica de Museos Nacionales Militares ha sido enriquecida, principalmente en las décadas de los 80 y 90 del pasado siglo, con la creación de Museos Regionales en el Ejército de Tierra y Secciones Delegadas del Museo Naval que completan la labor de divulgación de la Historia y Cultura Militar y permiten al ciudadano conocer de una manera más cercana la historia, técnica y sucesos llevados a cabo por sus Fuerzas Armadas.

Se contactó con ellos a través de las fuentes anteriores (Directorios de profesionales y de museos) y a través de la Subdirección General de Publicaciones y Patrimonio Cultural de sus servicios centrales para la distribución de la convocatoria.

### 5. Patrimonio Nacional.

Organismo público que custodia los bienes de titularidad del Estado afectados al uso y servicio del Rey y los miembros de la Real Familia.

Se contactó con ellos igualmente a través de las fuentes anteriores (Directorios de profesionales y de museos) y a través de la Coordinación de Museos de Patrimonio Nacional de sus servicios centrales para la distribución de la convocatoria.

### 6. Gobiernos de las Comunidades Autónomas. Jefes de Servicio. (19)

Se contactó con ellos a través de las áreas o servicios de museos correspondientes en cada Consejería competente en la materia para que distribuyeran la convocatoria.

### 7. Asociaciones de profesionales de museos:

- ANABAD. Confederación Española de Asociaciones de Archiveros, Bibliotecarios, Museólogos y Documentalistas.

- ARMICE. Asociación de Registros de Museos e Instituciones Culturales Españolas.
- FEAM. Federación Española de Amigos de los Museos.
- ICOM. Consejo Internacional de Museos.
- AEM. Asociación Española de Museólogos: 2.000 socios.
- APME. Asociación Profesional de Museólogos de España: 250 socios.
- AMC. Associació de Museòlegs de Catalunya.
- AMMA. Asociación de Museólogos y Museógrafos de Andalucía: 50 personas.
- Asociación de Conservadores Restauradores de Aragón.
- Asociación de Conservadores Restauradores de Madrid.
- Asociación de Conservadores Restauradores de Valencia.
- Asociación de Conservadores Restauradores de Canarias.
- Asociación de Conservadores Restauradores de Cataluña.
- Asociación de Conservadores Restauradores de Asturias.

#### **8.** Asociaciones de gestores culturales:

- AGETEC. Asociación de Gestores y Técnicos Culturales de la Comunidad de Madrid.
- GECA. Asociación de Gestores Culturales de Andalucía.
- GESCCAN. Asociación de Gestores Culturales de Canarias.
- AGCEX. Asociación de Gestores Culturales de Extremadura.
- GCIB. Asociación de Gestores Culturales de las Islas Baleares.
- AGCPV. Asociación de Gestores Culturales del País Valenciano.
- APGCC. Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya.
- APGCN. Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra.
- ARTEC. Asociación Regional de Técnicos de Cultura de Castilla la Mancha.
- PROCURA. Profesionales de la Cultura de Aragón.
- AIP. Asociación para la Interpretación del Patrimonio.
- AEGPC. Asociación Española de Gestores del Patrimonio Cultural.
- FEAGC. Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales.
- GEIIC. Grupo Español de Conservación (350 socios).

#### **9.** Contactos de profesionales de museos de ARTImetría en Catalunya: 356 personas.

#### **10.** Internet y redes sociales.

Algunas entidades a las que se solicitó la participación en el estudio publicitaron el cuestionario a través de sus respectivas páginas web. Igualmente, numerosos profesionales a título particular hicieron difusión de la encuesta a través de twitter.

## 2. Recogida de la información

La encuesta ha sido elaborada mediante la plataforma online *SurveyGizmo*.

La recogida de información siguió tres procesos diferentes:

- Envío directo y personalizado a los **profesionales**. Este formato se llevó a cabo en el caso de los profesionales incluidos en el Directorio de los profesionales de museos elaborado por la Subdirección General de Museos Estatales. Se realizaron dos envíos por correo electrónico: el día 9 de abril de 2012 y un recordatorio el día 13 de abril de 2012.
- Envío a las **instituciones**. La Subdirección General de Museos Estatales solicitó la colaboración de los responsables de los museos incluidos en el Directorio de Museos de España y de otras instituciones estatales y autonómicas con competencias dentro del sector de los museos y el patrimonio y de las asociaciones profesionales relacionadas con los museos, el patrimonio y la cultura. Se solicitó a dichos responsables la difusión del cuestionario entre los profesionales y asociados en cada caso. Se realizaron dos envíos por correo electrónico, adjuntando una carta firmada por el Subdirector General de Museos Estatales (ver 7. Cartas enviadas) el día 9 de abril de 2012 y un recordatorio el día 13 de abril de 2012. En algún caso puntual, la Subdirección General de Museos Estatales estableció un contacto previo.
- Envío a las **asociaciones**. Después de un contacto telefónico previo con la mayoría de ellas, se envió un correo electrónico, adjuntando una carta firmada por el Subdirector General de Museos Estatales (ver anexo), en el que se les solicitaba la distribución del cuestionarios entre todos sus socios. Contestaron.
- Publicación del cuestionario en las siguientes **páginas web**:
  - <http://agetec.org/agetec/2012/04/10/cuestionario-para-profesionales-de-museos/>
  - <http://www.ibermuseum.org/es/noticias-es/investigacion-sobre-los-profesionales-de-museos-en-espana/>
  - <http://ge-iic.com/>
  - <http://www.icom-ce.org/noticiasicom.php?a=229>
  - [http://www.museummagazine.com/n%C3%BAmeros-anteriores/2012 N° 68, Abril de 2012.](http://www.museummagazine.com/n%C3%BAmeros-anteriores/2012-N%C3%BAmero-68-Abril-de-2012)
  - <http://www.facebook.com/asociaciondemuseologosymuseografosdeandalucia>

La muestra se creó a partir del contacto con profesionales en activo, que desarrollan su trabajo en las instituciones y organizaciones seleccionadas. Por tanto, solo las asociaciones profesionales contactadas, así como las respuestas espontáneas captadas a través de la difusión en internet y redes sociales, han podido canalizar posibles respuestas de profesionales desempleados. Así pues, **el dato del nivel de desempleo de los profesionales no puede ser extrapolado a todo el colectivo.**

### 3. Dimensión de la muestra

Al cerrar la fase de trabajo de campo se dispone de 1.267 cuestionarios si bien 76 son descalificados por responder a la pregunta filtro inicial “*mi trabajo no está vinculado con el sector de museos y patrimonio*”. Por lo tanto, se cuenta con un total de 1.195 cuestionarios completos.

No obstante, para controlar que las respuestas pertenezcan al universo de estudio, es decir exclusivamente a profesionales de museos en España, se realizan cuatro comprobaciones:

#### A. Que las respuestas correspondan a personas con **residencia en España**:

Se eliminan 15 respuestas identificadas con residencia extranjera.

País	n
Argentina	2
Croacia	1
Chile	1
Finlandia	1
Francia	1
Guatemala	1
México	2
Perú	1
Portugal	3
Reino Unido	1
Estados Unidos	1
<b>Total</b>	<b>15</b>

#### B. Que las respuestas correspondan a personas que sean **profesionales de museos**:

En 44 casos, al analizar las especificaciones a la respuesta “*otros*” de la pregunta 4 (*Actualmente, ¿qué opción de las siguientes define su situación laboral?*), se identifican encuestados cuyo perfil no es el deseado:

Otros P4	n
<b>No museos:</b> “ <i>Archivo municipal</i> ”, “ <i>Profesor universitario complutense</i> ”, “ <i>Centros de visitantes de Espacios Naturales Protegidos</i> ”, “ <i>Trabajo en un centro cultural, una entidad sin ánimo de lucro, dedicada a las artes escénicas a nivel profesional</i> ”, “ <i>Biblioteca</i> ”, etc.	18
<b>Empresas y autónomos:</b> “ <i>Empresa dedicada a la difusión cultural (patrimonio)</i> ”, “ <i>Empresario autónomo, con proyectos propios y freelance para empresas de museografía</i> ”, “ <i>Trabajo con asistencias técnicas bajo proyectos o petición de servicios</i> ”, “ <i>Soy asistente de una comisaria de arte</i> ”, “ <i>Técnico en conservación restauración, trabajo por cuenta propia</i> ”, etc.	26
<b>Total</b>	<b>44</b>

También se identifican profesionales no relacionados con el universo de estudio al analizar la tipología de entidad de trabajo “empresa privada” y “otros” (P20), junto con la concreción del puesto de trabajo (P21). Por este medio se identifican 23 cuestionarios a eliminar.

<b>Empresa privada y otras tipologías de entidad (P20)</b>	<b>n</b>
No museos: profesor de universidad, área de medio ambiente, etc.	4
Empresas y autónomos: gerente, administrativo, gestor de proyectos en empresas privadas de consultoría cultural, guía oficial en empresas privadas, diseño gráfico y programación multimedia, etc.	19
<b>Total</b>	<b>23</b>

#### C. Que las respuestas correspondan a personas de perfil no técnico:

Los perfiles que desarrollan exclusivamente tareas de atención al público, vigilancia y mantenimiento quedan fuera del objetivo del estudio. Por ello se eliminó un cuestionario que en la pregunta sobre funciones desarrolladas (P22) declara “mantenimiento de instalaciones” como única función.

#### D. Que no existan duplicidades en las respuestas:

Mediante la correo electrónico se identifican 4 profesionales que responden dos veces de forma completa al cuestionario. En estos casos, se unifican los dos cuestionarios en uno solo.

Finalmente, la muestra objeto de análisis está compuesta por 1.108 cuestionarios válidos completos.



Reunión de directores de museos.



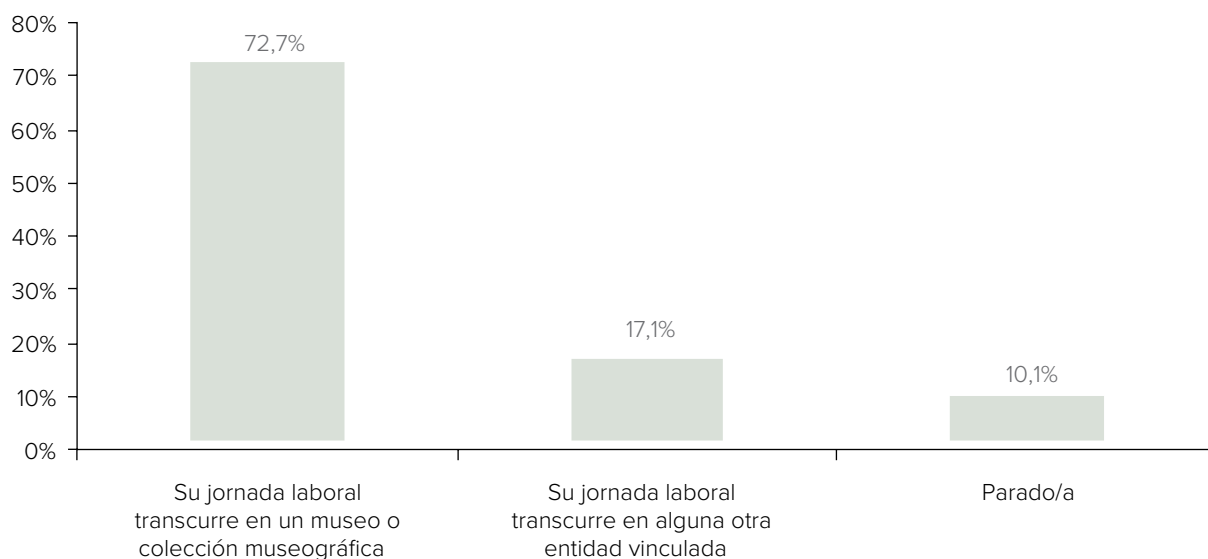
Museo Nacional de Antropología.



## Características básicas

De las 1.108 personas que han participado en el estudio, un 72,7% son trabajadores de museos o colecciones museográficas propiamente, mientras que para un 17,1% la jornada laboral transcurre en alguna otra entidad vinculada con los museos y el patrimonio.

**Gráfico 1. Situación laboral de los trabajadores de museos**

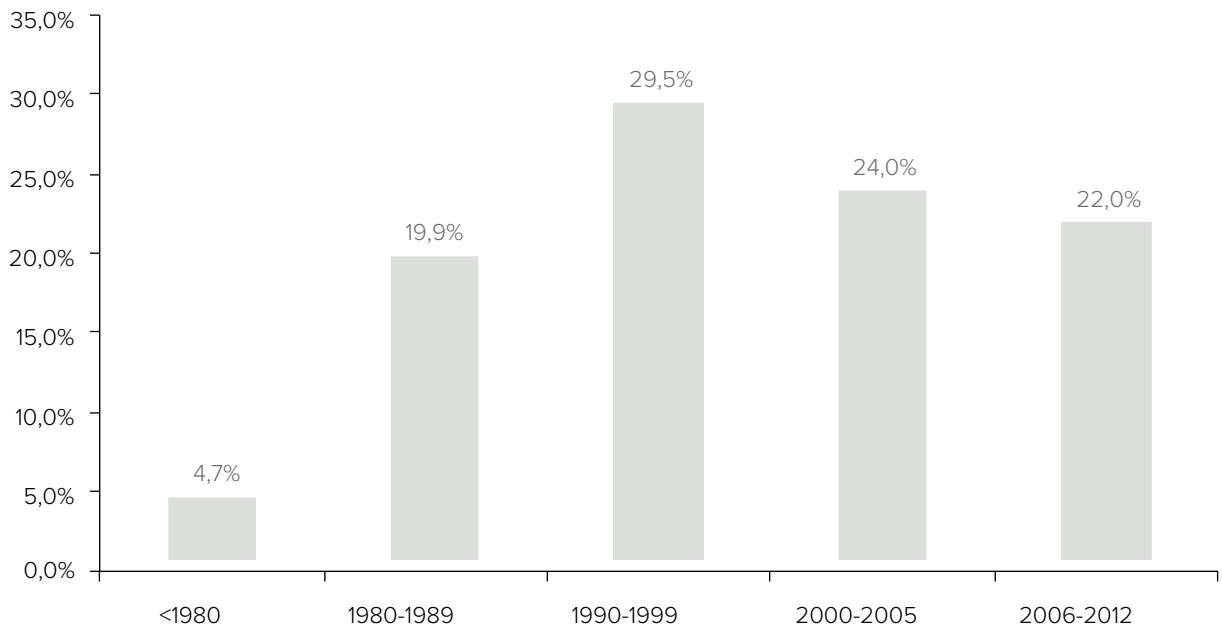


n = 1.108

Si consideramos exclusivamente el conjunto de profesionales en activo, **para el 80,9% la jornada laboral transcurre en un museo o colección museográfica.**

La **tasa de desempleo** observada entre los profesionales de museos que han participado en la investigación es del 10,1%.

Tres de cada cuatro profesionales de museos se han incorporado al sector en los últimos 22 años. El gráfico siguiente muestra la distribución de los profesionales según el año de incorporación al sector:

**Gráfico 2. Año de incorporación al sector**

n = 1.066

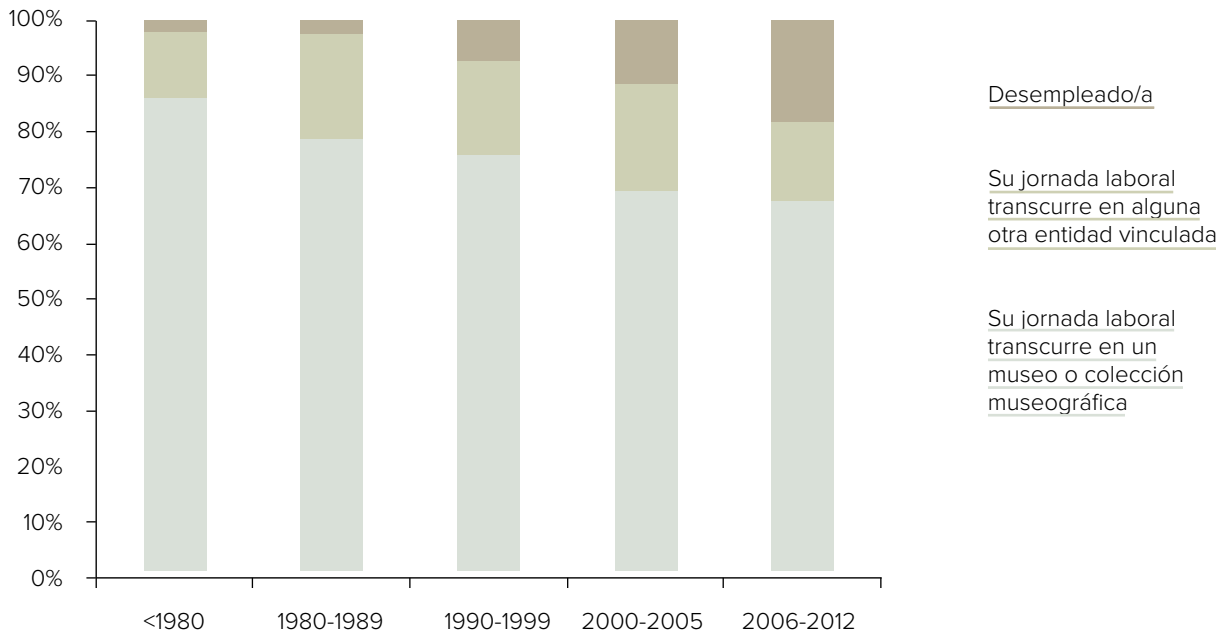
El año de incorporación medio al sector se sitúa en 1996, por lo que **la antigüedad de los profesionales en el sector de los museos presenta una media de 15 años**. No obstante, la desviación estándar observada es elevada (9,67 años) y se observan desde casos de reciente incorporación hasta casos con prácticamente 50 años de antigüedad<sup>4</sup>.

El análisis de la situación laboral en función del año de incorporación permite evidenciar dos realidades distintas en el sector:

- La elevada tasa de desempleo entre los profesionales de incorporación reciente: el 42,6% de los desempleados se han incorporado al sector de los museos después del 2005.
- Y el aumento significativo de profesionales que se incorporaron al sector hace más de 30 años entre los profesionales cuya jornada transcurre en un museo o colección museográfica. En efecto, el 86,0% de los profesionales que se incorporaron al sector antes del 1980 trabajan en un museo o colección museográfica.

<sup>4</sup> Es el caso de un profesional de museos de Zaragoza que declara haberse incorporado al sector en el 1964.

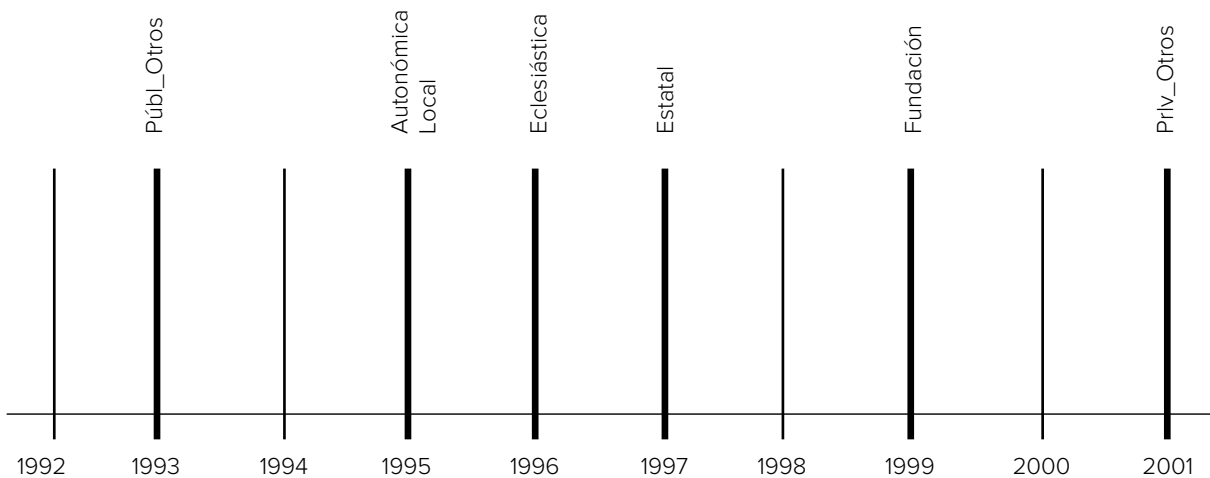
**Gráfico 3. Situación laboral según año de incorporación al sector**



n = 1.066

Por otro lado, si centramos el análisis en el colectivo de profesionales que trabajan en museos o colecciones y consideramos la titularidad del centro, observamos que los profesionales de museos que dependen de una fundación o privados no eclesíásticos se han incorporado al sector más recientemente, mientras que la categoría de otras titularidades públicas dispone de media con profesionales de más antigüedad en el sector.

**Gráfico 4. Año de incorporación de los profesionales de museos en equipamientos museísticos. Media según titularidad del centro**



n = 753

Por otro lado, al considerar la dimensión de los equipamientos, observamos un incremento de la proporción de profesionales incorporados al sector recientemente (con posterioridad al 2005) en los museos o colecciones con una plantilla de entre 60 y 100 trabajadores (29,8%). Además, en los museos pequeños de menos de 6 trabajadores existe un incremento proporcional de profesionales incorporados al sector entre los años 2000 y 2005 (34,5%). Por último, cabe destacar también la mayor presencia de profesionales de mayor antigüedad en el sector (incorporaciones anteriores a 1980), en los museos o colecciones de dimensión media de entre 6 y 20 trabajadores.



Museo ARQUA. Laboratorio.

La tabla siguiente presenta el número de profesionales que trabajan en museos en función del volumen de población de la comunidad autónoma donde se localizan éstos.

**Tabla 1. Profesionales de los museos según comunidad autónoma de localización de los museos o entidad vinculada en los que trabajan por cada 100.000 hab.**

	Población	Profesionales	Profesionales/ 100.000 hab.
<b>Madrid</b>	6.489.680	349	5,38
<b>País Vasco</b>	2.184.606	74	3,39
<b>Cataluña</b>	7.539.618	241	3,20
<b>Total España</b>	<b>47.029.641</b>	<b>1.089</b>	<b>2,32</b>
<b>Cantabria</b>	593.121	13	2,19
<b>Rioja, La</b>	322.955	7	2,17
<b>Extremadura</b>	1.109.367	23	2,07
<b>Castilla y León</b>	2.558.463	52	2,03
<b>Murcia</b>	1.470.069	24	1,63
<b>Andalucía</b>	8.424.102	125	1,48
<b>Comunidad Valenciana</b>	5.117.190	73	1,43
<b>Asturias</b>	1.081.487	14	1,29
<b>Galicia</b>	2.795.422	36	1,29
<b>Aragón</b>	1.346.293	16	1,19
<b>Navarra</b>	642.051	7	1,09
<b>Islas Baleares</b>	1.113.114	12	1,08
<b>Castilla-La Mancha</b>	2.115.334	21	0,99
<b>Canarias</b>	2.126.769	2	0,09

La Comunidad de Madrid presenta el número de profesionales trabajando en museos más elevado en relación al volumen de población de la comunidad autónoma: 5,38 profesionales por cada 100.000 habitantes. La densidad de grandes museos de la capital provoca esta concentración. Las comunidades que les siguen son el País Vasco y Cataluña, con 3,39 y 3,20 respectivamente. El resto de comunidades presentan índices de 2 profesionales y menos.

En cuanto al número de profesionales respecto a la superficie de la comunidad autónoma, Madrid sigue liderando la lista, con 43,47 profesionales por cada mil km<sup>2</sup>, seguida igual-

mente a una cierta distancia por el País Vasco y Cataluña, con 10,24 y 7,51 respectivamente. El resto de comunidades presentan índices menores a 4 profesionales por km<sup>2</sup>.

**Tabla 2. Profesionales de los museos según comunidad autónoma de localización de los museos o entidad vinculada en los que trabajan por cada km<sup>2</sup>**

	Superficie	Profesionales	Profesionales/ 1.000 km <sup>2</sup>
<b>Madrid</b>	8.027,69 m <sup>2</sup>	349	43,47
<b>País Vasco</b>	7.230,03 m <sup>2</sup>	74	10,24
<b>Cataluña</b>	32.090,54 m <sup>2</sup>	241	7,51
<b>Comunidad Valenciana</b>	23.254,47 m <sup>2</sup>	73	3,14
<b>Cantabria</b>	5.321,34 m <sup>2</sup>	13	2,44
<b>Islas Baleares</b>	4.991,66 m <sup>2</sup>	12	2,40
<b>Total España</b>	<b>505.929,95 m<sup>2</sup></b>	<b>1.089</b>	<b>2,15</b>
<b>Murcia</b>	11.313,91 m <sup>2</sup>	24	2,12
<b>Andalucía</b>	87.596,97 m <sup>2</sup>	125	1,43
<b>La Rioja</b>	5.045,25 m <sup>2</sup>	7	1,39
<b>Asturias</b>	10.602,44 m <sup>2</sup>	14	1,32
<b>Galicia</b>	29.574,69 m <sup>2</sup>	36	1,22
<b>Navarra</b>	10.390,36 m <sup>2</sup>	7	0,67
<b>Extremadura</b>	41.634,50 m <sup>2</sup>	23	0,55
<b>Castilla y León</b>	94.226,93 m <sup>2</sup>	52	0,55
<b>Aragón</b>	47.720,25 m <sup>2</sup>	16	0,34
<b>Canarias</b>	7.446,95 m <sup>2</sup>	2	0,27
<b>Castilla-La Mancha</b>	79.461,97 m <sup>2</sup>	21	0,26

# Museo o colección museográfica

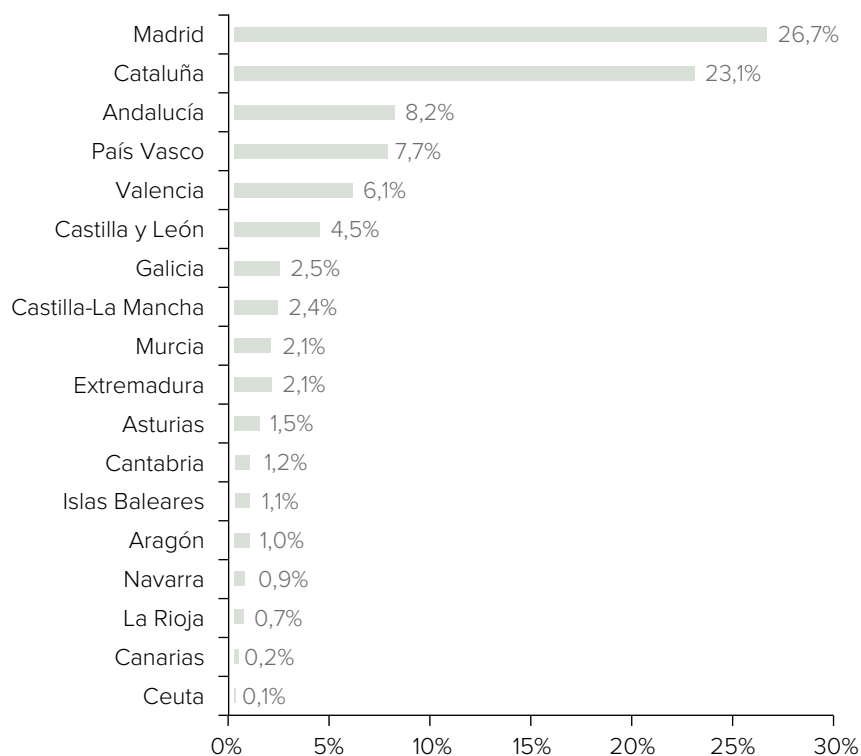
Este capítulo presenta los resultados relativos a los profesionales de museos de la muestra cuya jornada laboral transcurre dentro de un museo o colección museográfica y que representa el 80,9% del total de profesionales en activo.

## 1. Lugar de trabajo

### 1.1. Localización

**Las Comunidades Autónomas de Madrid y Cataluña absorben el 49,8% de los profesionales de museos.**

**Gráfico 5. Profesionales de los museos según comunidad autónoma de localización de los museos en los que trabajan**

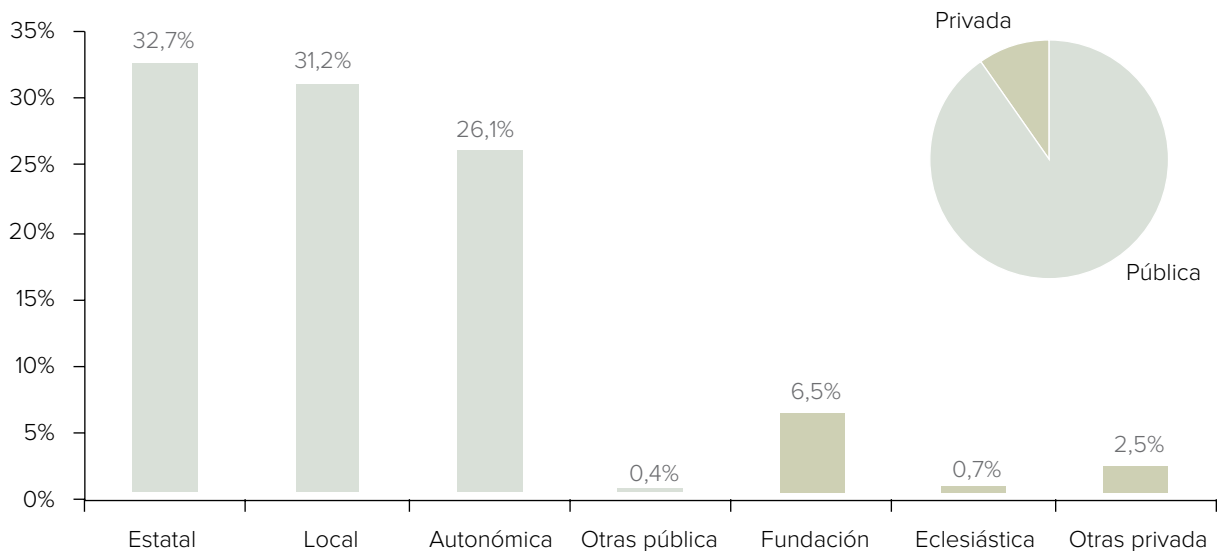


n = 742

## 1.2. Titularidad

**Los museos de titularidad pública ocupan al 91% de los profesionales de museos en España.**

**Gráfico 6. Profesionales de los museos según titularidad de los museos en que trabajan**



n = 756

Los tres niveles territoriales de la titularidad pública ocupan a volúmenes elevados de profesionales si bien comparativamente la titularidad autonómica es la que menor proporción de profesionales de museos abarca, seis puntos inferior a la administración estatal, a pesar de estar las competencias en Cultura transferidas a las comunidades autónomas.

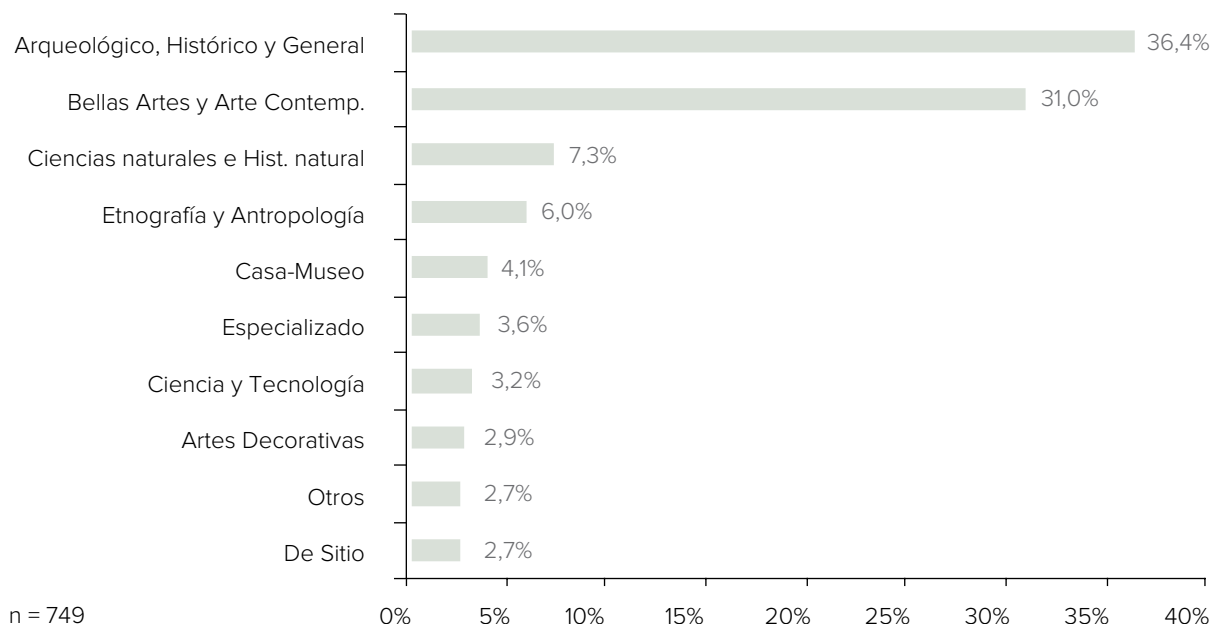
Si consideramos la titularidad en función de la localización del museo observamos que ocho de cada diez profesionales que trabajan en museos estatales se ubican en la Comunidad de Madrid (79,9%), mientras que Cataluña acoge más de la mitad de los profesionales de museos locales (54,9%). Por otro lado, la mitad de los profesionales de museos autonómicos se localizan entre Andalucía (17,9%), Cataluña (17,3%) y Castilla y León (12,8%). Respecto a las titularidades privadas, resultan significativos el 40,8% de profesionales de museos de fundaciones ubicados en el País Vasco y los porcentajes obtenidos de otro tipo de titularidad privada en el País Vasco (36,8%) y Andalucía (21,1%).

## 1.3. Tipología

Por tipología de museos, dos tercios de los profesionales se dividen entre los museos históricos (arqueológicos, históricos o generales) y los museos artísticos (bellas artes y arte contemporáneo).

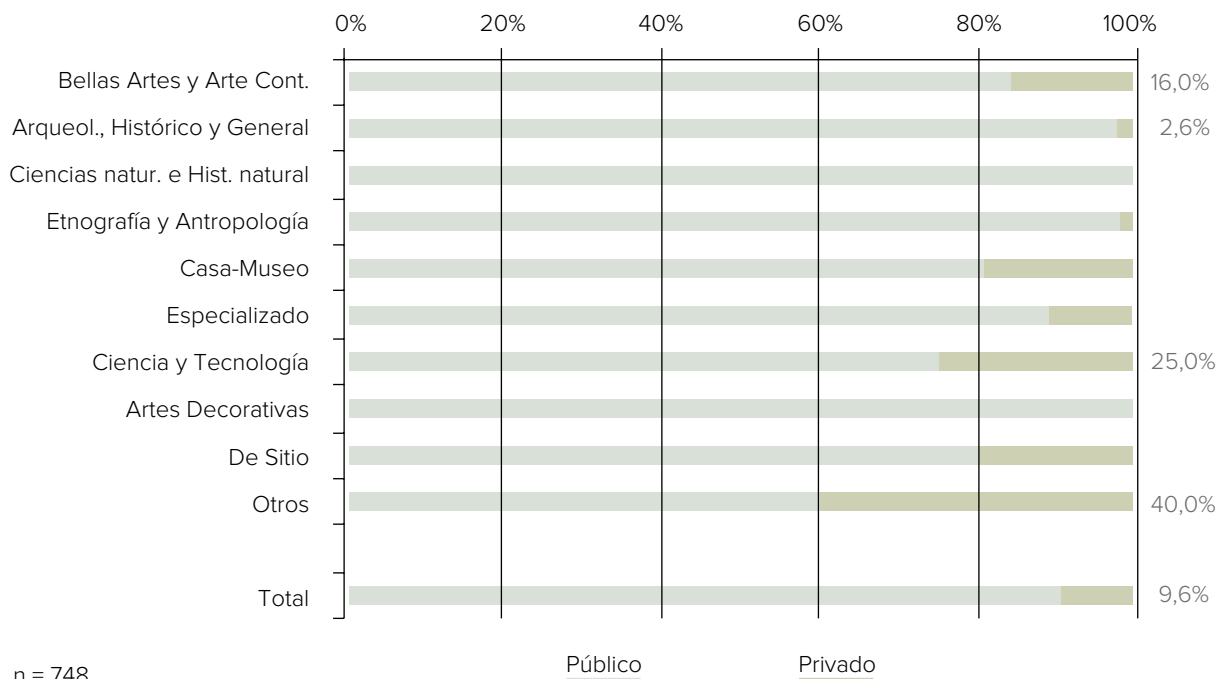


**Gráfico 7. Profesionales de los museos según tipología del museo en que trabaja**



Si consideramos de forma conjunta la tipología y la titularidad del museo, se detectan ciertas particularidades: la proporción de profesionales que trabajan en museos o colecciones museográficas de titularidad privada aumenta significativamente entre los que trabajan en museos artísticos (bellas artes y arte contemporáneo) y en museos científicos (ciencia y tecnología).

**Gráfico 8. Profesionales de los museos según tipología y titularidad del museo en el que trabaja**



De forma contraria, los museos de tipo histórico (arqueológico, histórico y general) presentan niveles muy elevados de titularidad pública. Siendo este un resultado que indica el mayor interés de las administraciones públicas por la preservación de la historia y la identidad de la comunidad.

El análisis conjunto de la titularidad y tipología de los museos y la dimensión de la ciudad en que se ubica también muestra significaciones estadísticas.

Los porcentajes en negrita son los que muestran significación estadística, es decir son casos en los que hay evidencia de correlación entre las variables cruzadas. Así pues, los porcentajes en negrita indican que el porcentaje columna es significativamente diferente al porcentaje columna del total obtenido sin cruzar por la variable de cruce. El criterio utilizado es la obtención de un residuo estandarizado superior al 1,9 en valor absoluto.

**Tabla 3. Profesionales de los museos titularidad y tipología de los museos en los que trabajan y ciudades**

	Capitalidad cultural (Madrid/Barcelona)		Capital de CC.AA. >300.000 hab.		Media Total
	Sí	No	Sí	No	
<b>Titularidad:</b>					
<b>Público</b>	93,0%	89,2%	<b>93,0%</b>	<b>88,5%</b>	90,7%
Admón. General del Estado	<b>63,9%</b>	<b>11,7%</b>	<b>56,8%</b>	<b>10,2%</b>	32,7%
Administración Local	<b>18,4%</b>	<b>40,2%</b>	<b>17,3%</b>	<b>44,6%</b>	31,4%
Administración Autonómica	<b>10,7%</b>	<b>36,6%</b>	<b>18,9%</b>	<b>32,9%</b>	26,1%
Otros	0,0%	0,7%	0,0%	0,8%	0,4%
<b>Privado</b>	7,0%	10,8%	<b>7,0%</b>	<b>11,5%</b>	9,3%
Fundación	5,7%	6,8%	5,0%	7,6%	6,3%
Eclesiástica	0,3%	0,9%	0,3%	1,0%	0,7%
Otros	<b>1,0%</b>	<b>3,2%</b>	1,7%	2,9%	2,3%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
n=742					
<b>Tipología:</b>					
Arqueológico, Histórico y General	<b>24,1%</b>	<b>45,4%</b>	<b>24,0%</b>	<b>48,8%</b>	36,9%
BBAA y Arte Contemporáneo	33,3%	29,0%	<b>37,3%</b>	<b>24,7%</b>	30,7%
Ciencias nat. e Historia natural	<b>14,6%</b>	<b>2,7%</b>	<b>12,1%</b>	<b>3,1%</b>	7,5%
Etnografía y Antropología	5,8%	6,3%	5,1%	7,1%	6,1%
Casa-Museo	<b>6,5%</b>	<b>2,5%</b>	<b>6,2%</b>	<b>2,1%</b>	4,1%
Especializado	4,8%	2,7%	4,2%	2,9%	3,5%
Ciencia y Tecnología	3,4%	3,2%	2,8%	3,7%	3,3%
Artes Decorativas	<b>4,8%</b>	<b>1,6%</b>	<b>5,1%</b>	<b>0,8%</b>	2,9%
De Sitio	<b>0,3%</b>	<b>4,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>5,0%</b>	2,7%
Otros	2,4%	2,3%	2,8%	1,8%	2,3%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
n=735					

Por titularidades, se detecta una **mayor presencia de museos estatales en Madrid capital** (el 77,3% de los profesionales que trabajan en museos de titularidad estatal trabajan en Madrid), así como una **sobredimensión de museos públicos en las capitales autonómicas de más de 300.000 habitantes**. De forma contraria, los museos de titularidad privada se encuentran en mayor proporción en las ciudades de menor dimensión o que no son capitales de provincia.

Por tipologías, los museos artísticos, de ciencias naturales o historia natural, de artes decorativas y las casas-museos están proporcionalmente más presentes en las capitales autonómicas de más de 300.000 habitantes, mientras que en el resto de ciudades se encuentran sobrerrepresentados los museos históricos y los de sitio.

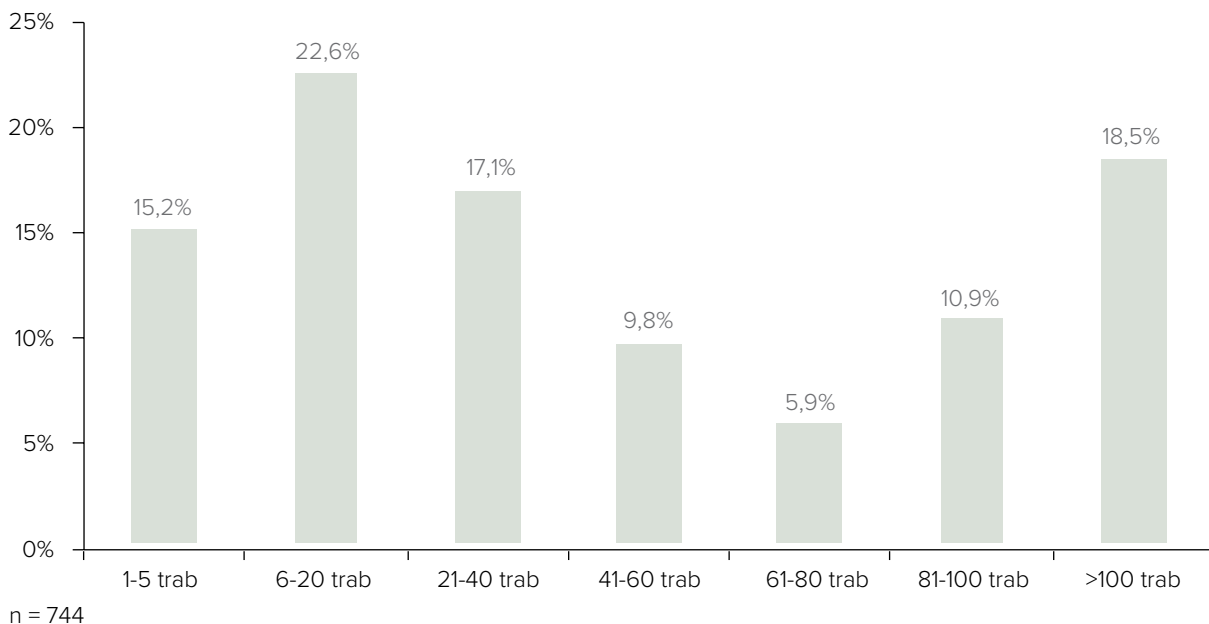
#### 1.4. Dimensión de la plantilla

La dimensión de la plantilla es otro de los factores que caracterizan los museos y colecciones museográficas en que trabajan los profesionales de los museos.

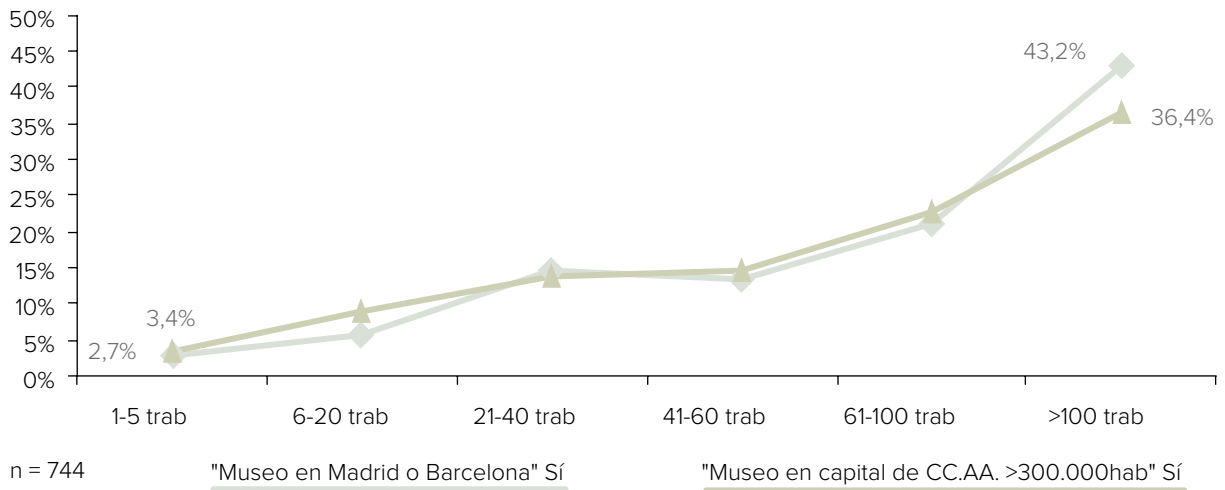
Para facilitar la homogeneidad de las respuestas, la pregunta sobre la dimensión de la plantilla del museo o colección museográfica se planteó solicitando el número de personas que integran la plantilla en su totalidad.

Así, el 37,8% de los profesionales trabajan en museos con plantillas menores de 20 trabajadores. En el otro extremo, el 18,5% de los profesionales trabaja en museos con plantillas superiores a las 100 personas.

**Gráfico 9. Profesionales de los museos según dimensión de la plantilla del museo en que trabajan**



La dimensión de la plantilla presenta relación con el resto de factores analizados: localización, titularidad y tipología.

**Gráfico 10. Profesionales de los museos localizados en Madrid y Barcelona según dimensión de la plantilla**

El porcentaje de profesionales de museos con plantillas grandes crece en las ciudades capitales de provincia y de mayor dimensión.

En relación a los museos públicos, los museos estatales obtienen la mayor proporción de profesionales en plantillas grandes (>40 trabajadores), los museos autonómicos en plantillas medianas (6-40 trabajadores) y los museos locales en plantillas pequeñas (1-5 trabajadores).

Por otro lado, los trabajadores en museos dependientes de fundaciones trabajan más habitualmente que el resto en plantillas grandes de entre 81 y 100 trabajadores.

Como ya se ha comentado antes, en las tablas siguientes, los porcentajes en negrita son los que muestran significación estadística, es decir son casos en los que hay evidencia de correlación entre las variables cruzadas. Así pues, los porcentajes en negrita indican que el porcentaje columna es significativamente diferente al porcentaje columna del total obtenido sin cruzar por la variable de cruce. El criterio utilizado es la obtención de un residuo estandarizado superior al 1,9 en valor absoluto.

**Tabla 4. Profesionales de los museos según dimensión de la plantilla y titularidad del museo en que trabajan**

	Admón. Estado	Admón. CC.AA.	Admón. Local	Pública - Otros	Eclesiást.	Fundac.	Privada - Otros	Total
<b>1 - 5 trab.</b>	<b>2,1%</b>	<b>5,2%</b>	<b>34,9%</b>	33,3%	40,0%	12,2%	<b>38,9%</b>	15,2%
<b>6 - 20 trab.</b>	<b>2,9%</b>	<b>30,7%</b>	<b>32,8%</b>	66,7%	<b>60,0%</b>	22,4%	<b>50,0%</b>	22,6%
<b>21 - 40 trab.</b>	<b>12,0%</b>	<b>36,5%</b>	<b>9,4%</b>	0,0%	0,0%	10,2%	5,6%	17,1%
<b>41 - 60 trab.</b>	13,7%	6,8%	10,2%	0,0%	0,0%	4,1%	5,6%	9,8%
<b>61 - 80 trab.</b>	10,8%	3,1%	4,7%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	5,9%
<b>81 - 100 trab.</b>	13,7%	8,9%	<b>6,0%</b>	0,0%	0,0%	<b>34,7%</b>	0,0%	10,9%
<b>&gt;100 trab.</b>	<b>44,8%</b>	<b>8,9%</b>	<b>2,1%</b>	0,0%	0,0%	14,3%	<b>0,0%</b>	18,4%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

n = 743

Tabla 5. Profesionales de los museos según dimensión de la plantilla y tipología del museo en que trabajan

	1-5 trab	6-20 trab	21-40 trab	41-60 trab	61-100 trab	>100 trab	Total
<b>BBA y Arte Contemp.</b>	<b>13,3%</b>	<b>20,8%</b>	25,4%	25,0%	35,5%	<b>63,8%</b>	31,3%
<b>Arqueol, Histórico y General</b>	<b>46,0%</b>	<b>44,6%</b>	38,1%	30,6%	31,5%	<b>23,2%</b>	36,2%
<b>Ciencias nat. e Hist. Nat.</b>	7,1%	4,2%	6,3%	8,3%	10,5%	9,4%	7,4%
<b>Etnografía y Antropología</b>	<b>10,6%</b>	8,3%	5,6%	2,8%	7,3%	<b>0,7%</b>	6,1%
<b>Casa-Museo</b>	3,5%	4,8%	4,0%	<b>12,5%</b>	4,0%	<b>0,0%</b>	4,2%
<b>Especializado</b>	2,7%	<b>6,5%</b>	3,2%	1,4%	5,6%	<b>0,7%</b>	3,6%
<b>Ciencia y Tecnología</b>	<b>6,2%</b>	1,8%	<b>7,9%</b>	1,4%	1,6%	0,7%	3,2%
<b>Artes Decorativas</b>	3,5%	<b>0,0%</b>	2,4%	12,5%	3,2%	0,7%	2,8%
<b>De Sitio</b>	2,7%	<b>6,0%</b>	4,0%	2,8%	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	2,7%
<b>Otros</b>	4,4%	3,0%	3,2%	2,8%	0,8%	0,7%	2,4%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

n=741

Finalmente, cabe notar que casi dos terceras partes de los profesionales que trabajan en museos con equipos de más de 100 trabajadores lo hacen en museos artísticos (bellas artes y arte contemporáneo) mientras que prácticamente la mitad de trabajadores de plantillas inferiores a los 20 trabajadores lo hacen en museos históricos (arqueológico, histórico y general).

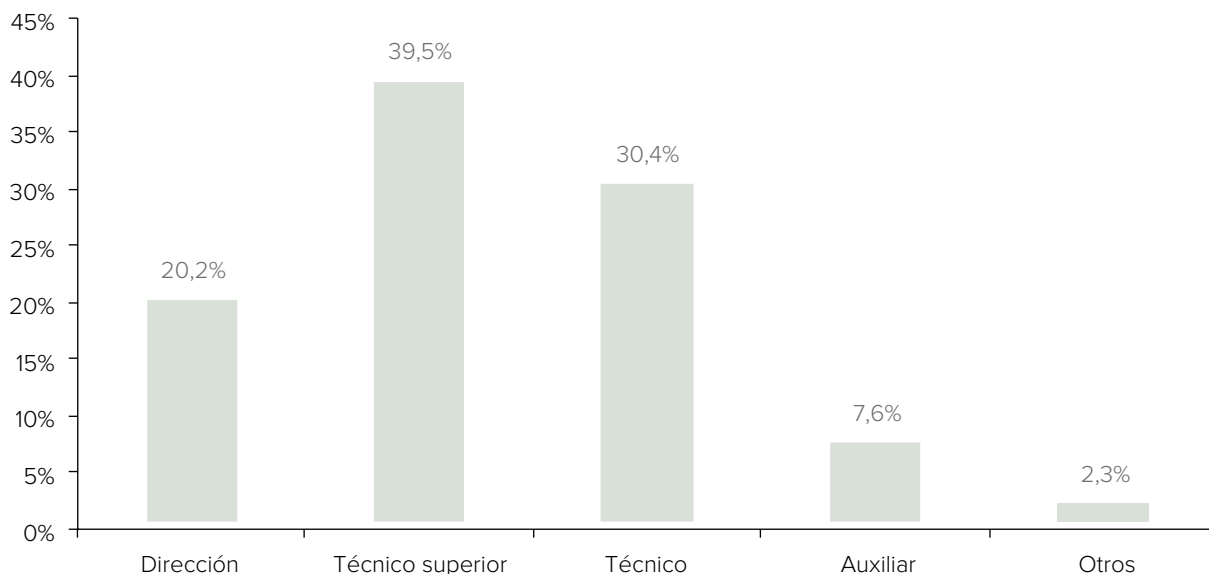


Museo Nacional del Romanticismo. Despacho.

## 2. Categoría laboral y funciones

Siete de cada diez profesionales de museos que trabajan en un museo o colección museográfica tienen categoría laboral de técnico superior o técnico<sup>5</sup>:

**Gráfico 11. Profesionales de los museos según categoría laboral**

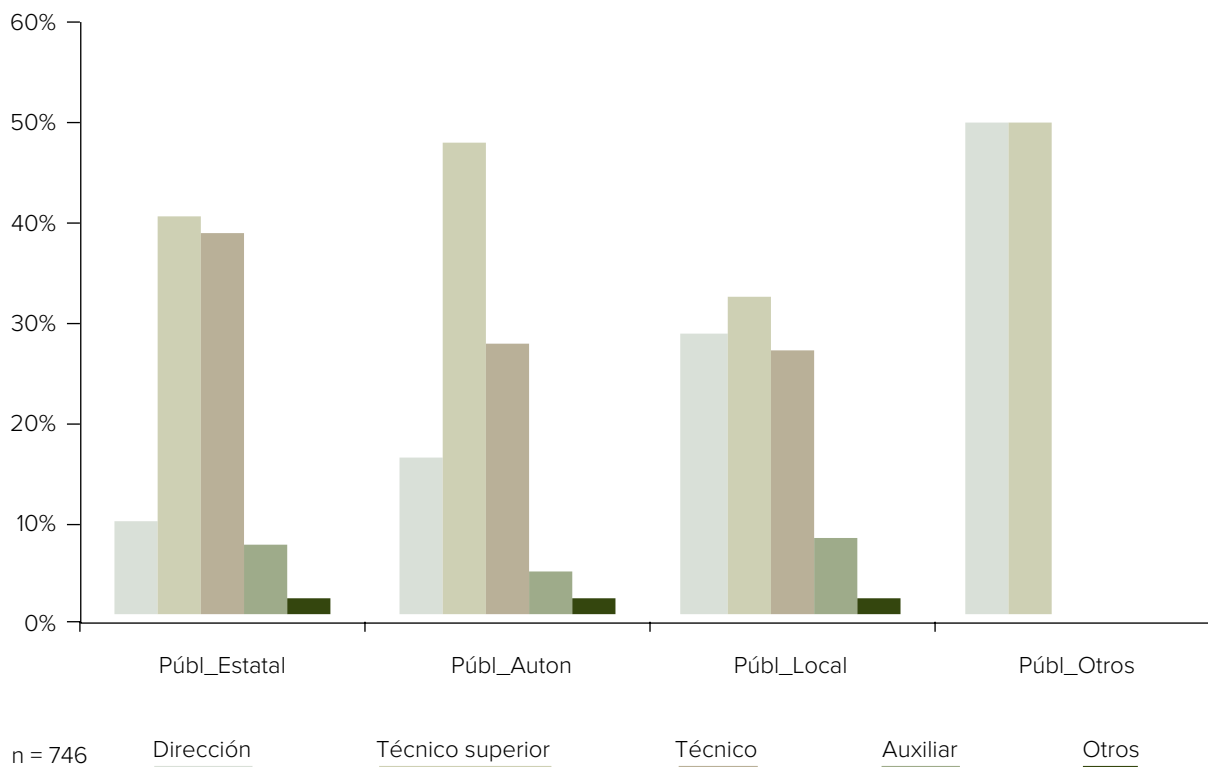


n = 747

Si consideramos la titularidad del museo a la hora de analizar la distribución de los profesionales según categoría laboral observamos ciertas relaciones: en los centros estatales existe mayor proporción de técnicos (38,9%), mientras que en los museos autonómicos la proporción significativamente mayor es de técnicos superiores (47,9%) y en los museos de titularidad pública local para los directivos (29,1%). Este último caso se explica por lo exiguo de las plantillas de los museos locales, en las que muy frecuentemente el director es el único técnico del museo.

<sup>5</sup> Ante esta afirmación es básico recordar que el universo de estudio es el siguiente: En el presente estudio se entiende por "profesionales de museos" aquellas personas con categoría de director, técnico superior, técnico y auxiliar de museos que desarrollan las funciones siguientes: conservación, restauración, documentación, educación, marketing y comunicación, gestión y administración. No se incluyen las personas que desarrollan tareas asociadas a servicios complementarios: atención al público, vigilancia de seguridad y mantenimiento.

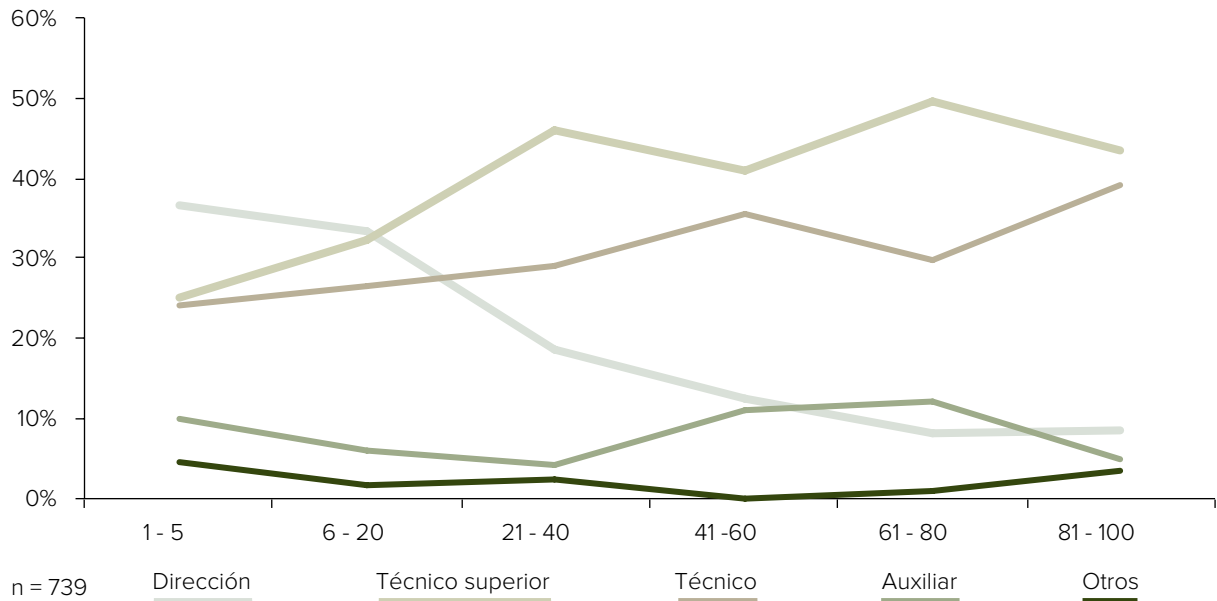
**Gráfico 12. Profesionales de museos de titularidad pública según categoría laboral y titularidad**



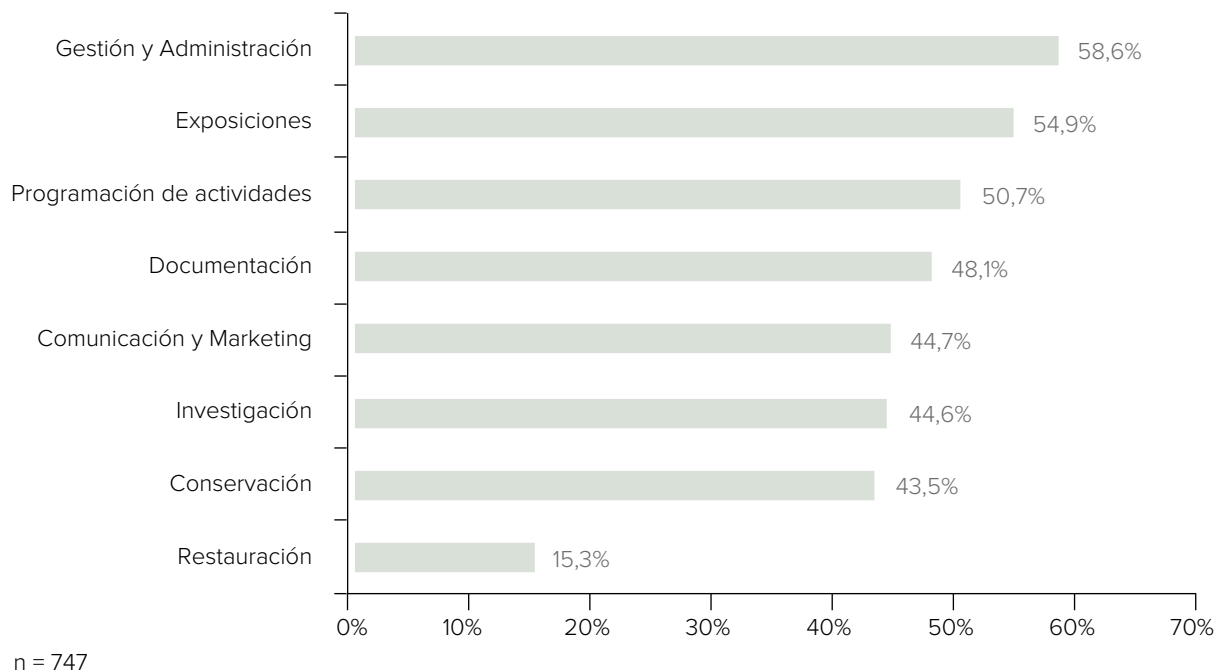
Por otro lado, la dimensión del museo también marca diferencias en relación a la composición de los profesionales según categoría laboral. En efecto, la proporción de directivos decrece significativamente a medida que aumenta la dimensión del museo o colección museográfica mientras que la proporción de técnicos superiores se comporta de forma contraria. Además, se observa una mayor presencia proporcional de técnicos superiores en los museos de más de 100 trabajadores (39,1%) y de auxiliares en los museos de entre 61 y 100 trabajadores (12,0%).



Museo de América. Laboratorio.

**Gráfico 13. Profesionales de museos según categoría laboral y número de trabajadores del museo**

En relación a las áreas de trabajo, más de la mitad de los profesionales de museos empleados directamente por un museo o colección museográfica realiza funciones en el área de gestión y administración (58,6%), de exposiciones (54,9%) y de programación de actividades (50,7%).

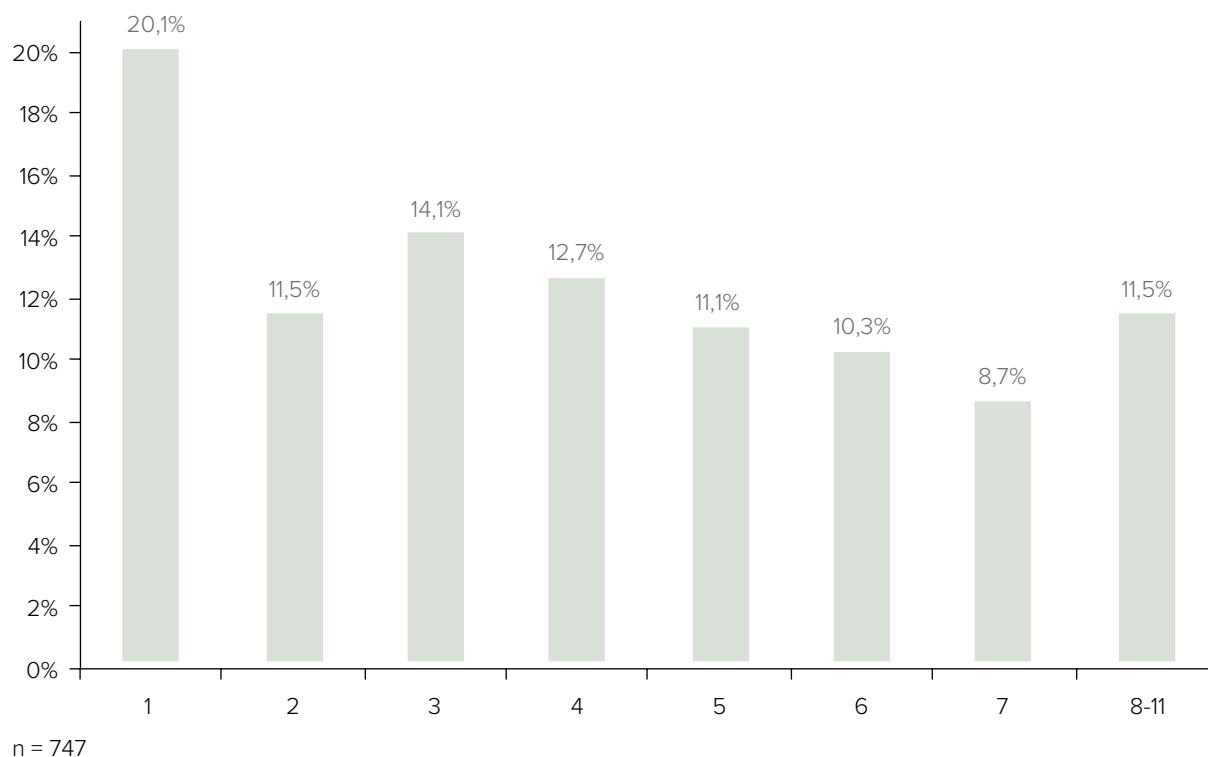
**Gráfico 14. Profesionales de los museos según áreas de trabajo en las que desempeña sus funciones**



Los profesionales que trabajan en museos desempeñan una media de 4,2 funciones distintas, y en un 30,5% de los casos desempeñan funciones en más de 5 áreas diferentes.

Además se puede observar que solo uno de cada cinco profesionales realiza tareas en una única área, lo que indica un nivel de división del trabajo y especialización que se da en museos de mayor tamaño.

**Gráfico 15. Profesionales de los museos según número de áreas de trabajo en las que desempeña sus funciones**



Al analizar las áreas de trabajo de los profesionales según la titularidad de los museos o colecciones en los que trabajan, se observan ciertas particularidades:

- Comparativamente con otros museos, entre los profesionales de museos públicos de titularidad estatal se reduce la proporción de profesionales que desempeñan labores en prácticamente todas las áreas de trabajo: documentación (41,0%), investigación (38,5%), gestión (36,5%), programación de actividades (32,4%), comunicación (23,4%), administración (18,0%) y marketing (12,7%). Estos porcentajes, sustancialmente más bajos que los representados en el gráfico 14, revelan una mayor especialización de los profesionales que trabajan en los museos de titularidad estatal.
- En el caso de los museos públicos de titularidad autonómica, más de la mitad de los profesionales realizan labores de documentación (55,4%), conservación (53,4%) e investigación (50,8%). También resulta significativamente superior el porcentaje de trabajadores con funciones de comunicación (46,1%).

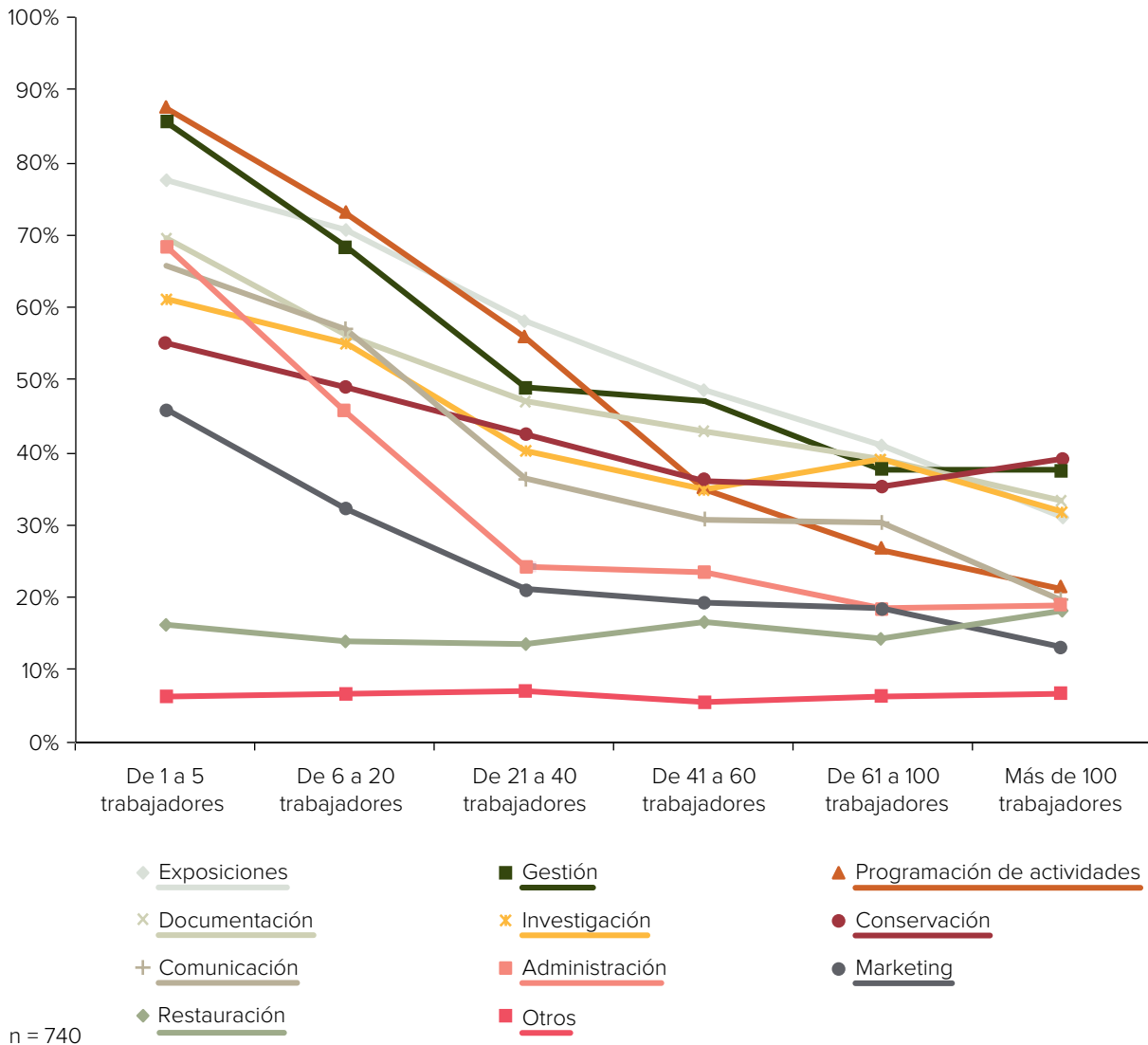
- Por otro lado, siete de cada diez profesionales de museos con titularidad pública local desempeñan labores de programación de actividades (71,4%) y de gestión (69,7%). Además un 50,9% declara realizar funciones de comunicación, un 47,4% de administración y 32,1% de marketing.
- Finalmente, en los museos privados se incrementa la proporción de profesionales con funciones de comunicación dentro de la titularidad de fundaciones (36,7%) y dentro de los centros con titularidad privada no eclesiástica ni fundacional (50,7%). Además, para este último tipo de centros se dobla la proporción de profesionales con funciones de administración (66,7%).

Por otro lado, si distinguimos según categoría laboral también detectamos diferencias significativas respecto a las funciones desempeñadas por los profesionales de los museos:

- Prácticamente la totalidad de los directivos desempeñan funciones de gestión y administración (96,6%). También se detectan mayores proporciones de directivos con funciones en las siguientes áreas: programación de actividades (75,8%), exposiciones (70,5%), marketing y comunicación (65,1%) e investigación (62,4%).
- Por otro lado entre los técnicos superiores aumenta significativamente la proporción de profesionales con funciones de documentación (52,4%), conservación (51,7%) e investigación (51,4%).
- Respecto a los técnicos, uno de cada cinco desempeña funciones de restauración (19,4%), si bien comparativamente presentan porcentajes significativamente inferiores en las áreas de gestión y administración (44,1%), programación de actividades (39,2%), marketing y comunicación (36,6%) e investigación (33,9%).
- Finalmente el colectivo de auxiliares realiza en menor medida que las otras categorías funciones de gestión (36,4%), programación de actividades (32,7%), exposiciones (29,1%), marketing (14,5%), conservación (12,7%), investigación (12,7%) y restauración (3,6%).

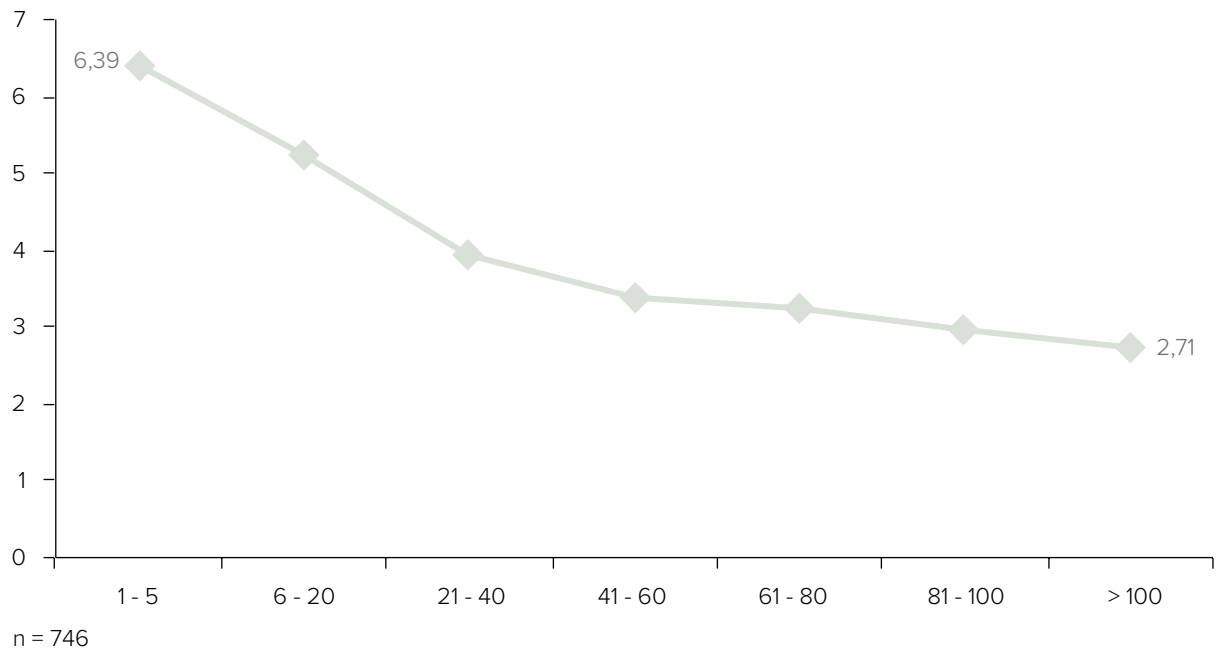
La dimensión de los centros medida a partir del número de trabajadores de las plantillas evidencia la diversificación de las funciones de los profesionales en los museos pequeños y la mayor especialización existente en los museos de mayor tamaño. Así, en los museos pequeños se observan porcentajes significativamente mayores en todas las áreas de trabajo consideradas menos en la de *restauración*, mientras que en los museos grandes se obtienen menores porcentajes en prácticamente todas las áreas de trabajo.

**Gráfico 16. Profesionales de los museos según áreas de trabajo en las que desempeña sus funciones y dimensión del museo o colección**



El siguiente gráfico no deja lugar a dudas respecto a la clara relación entre la dimensión del museo y la especialización o diversificación de funciones de sus trabajadores:

**Gráfico 17. Media de áreas de trabajo de los profesionales de museos según número de trabajadores del museo o colección**



En efecto, mientras en los museos de menor plantilla –máximo 20 profesionales– éstos realizan entre 5 y 7 funciones distintas, en los museos con plantillas superiores a los 80 profesionales, éstos participan en 2, o máximo 3, áreas de trabajo distintas.

En definitiva a mayor tamaño del museo mayor posibilidad de especialización profesional. Dicho de otro modo, en los museos con plantillas reducidas, los profesionales deben tener una gran versatilidad laboral por las muchas teclas que deben tocar.



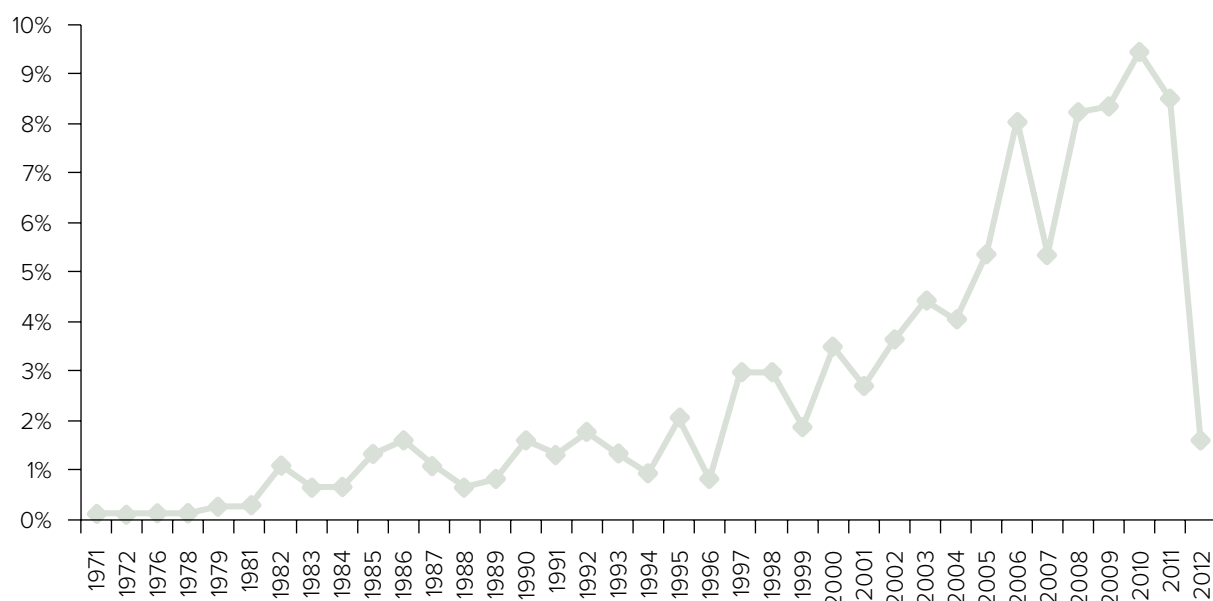
Museo Sorolla. Restauración.

### 3. Condiciones laborales

#### 3.1. Año de incorporación al puesto

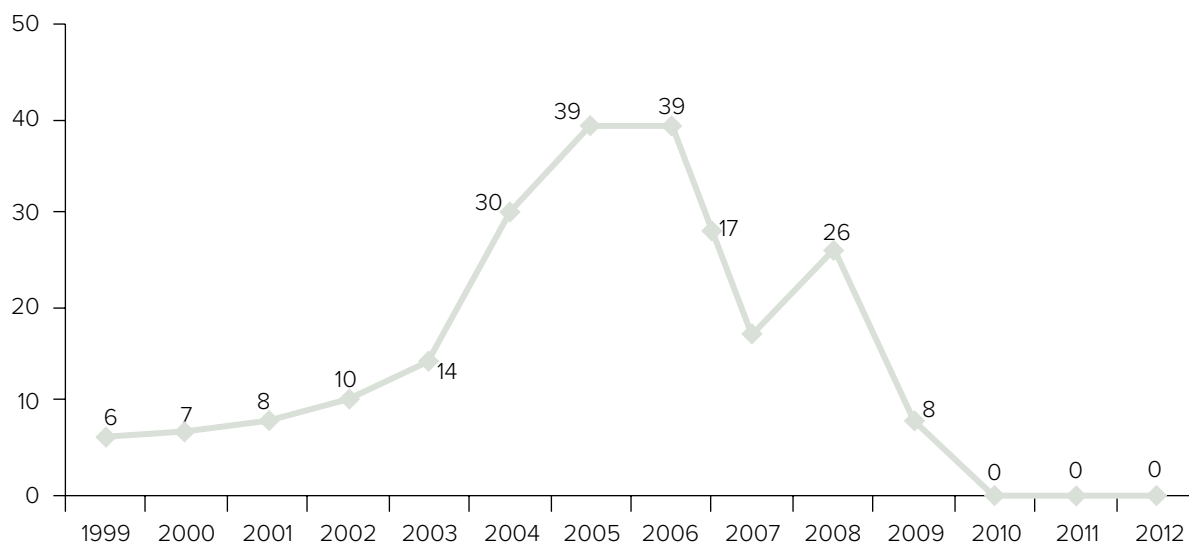
**Los profesionales de museos españoles que ejercen su función en un equipamiento museístico tienen una antigüedad media de 9,3 años en el mismo lugar de trabajo.**

**Gráfico 18. Profesionales de museos en equipamientos museísticos según año de incorporación al puesto**



En el gráfico se detecta una punta de incorporaciones durante el período 2006-2008 (29,9%). Esta circunstancia se debe a que, durante ese período, la oferta pública de empleo fue más abundante que en años anteriores. En el caso concreto de la Administración del Estado, el período de incorporación de las nuevas promociones de conservadores, ayudantes y auxiliares de museos experimentó un gran incremento entre 2000 y 2009, tal como se observa en el gráfico siguiente. Las cifras correspondientes a los cuerpos del Estado son éstas:

**Gráfico 19. Incorporación de técnicos de museos del Ministerio de Educación Cultural y Deporte 1999-2012**



Fuente: Subdirección General de Museos Estatales.

Si esto ha sucedido a nivel estatal, se puede deducir sin demasiado riesgo a equivocarse que tanto en comunidades autónomas como en ayuntamientos también se incrementó el personal técnico durante el mismo período. De hecho, algunas de estas comunidades crearon cuerpos específicos en estos años, como Castilla León y Andalucía, por ejemplo. El incremento experimentado por los presupuestos de comunidades autónomas y ayuntamientos en la 1.<sup>a</sup> década del siglo XXI también puede justificar la creación de nuevos puestos en museos que, en muchas ocasiones, fueron creados de forma paralela y relacionados con el boom inmobiliario.

Igualmente, se observa que para prácticamente uno de cada tres casos, el año de incorporación al sector coincide con el año de entrada al puesto de trabajo (32,3%). Es decir que **en un tercio de los casos el primer empleo del sector se convierte en el actual y único**. Cabe notar que se trata de un porcentaje significativamente superior al obtenido para los profesionales de museos que trabajan en entidades no propiamente museísticas (23,8%).

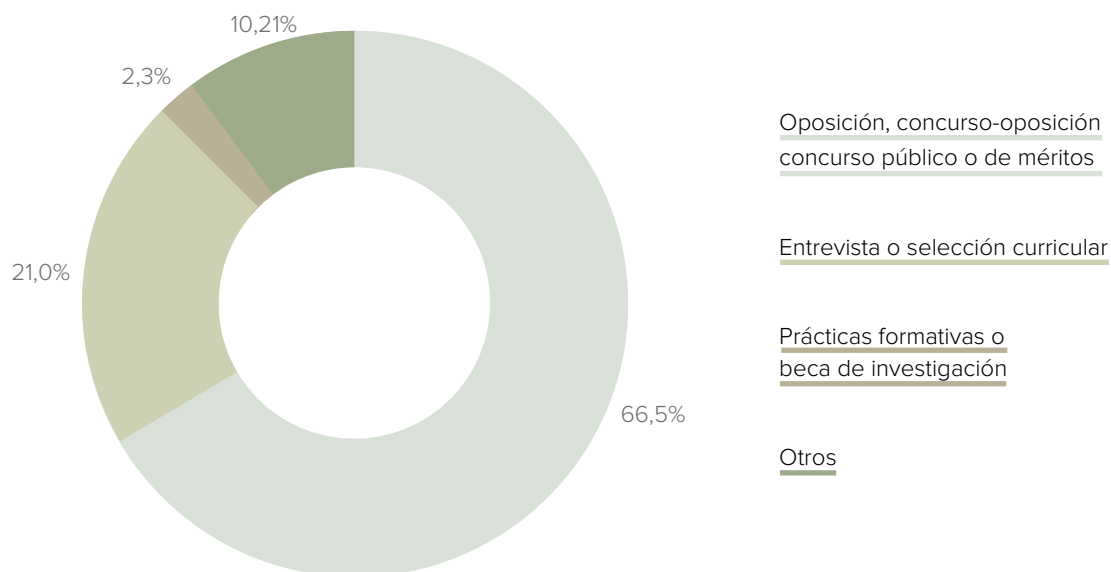
Por otro lado, al analizar el año de incorporación al sector en función de la dimensión del museo o colección se detectan algunas significaciones a comentar:

- En los museos pequeños de entre 1 y 5 trabajadores se detecta una mayor proporción de profesionales contratados entre el 2000 y el 2005 (38,7%).
- En los museos de dimensión media de entre 20 y 40 trabajadores, uno de cada tres trabajadores es de recién incorporación (32,5% entre 2008 y 2012).
- En los museos de entre 61 y 100 trabajadores, la proporción de profesionales contratados en los años inmediatamente anteriores a la crisis (2006-2008) se incrementa hasta el 41,0%.

### 3.2. Modo de acceso

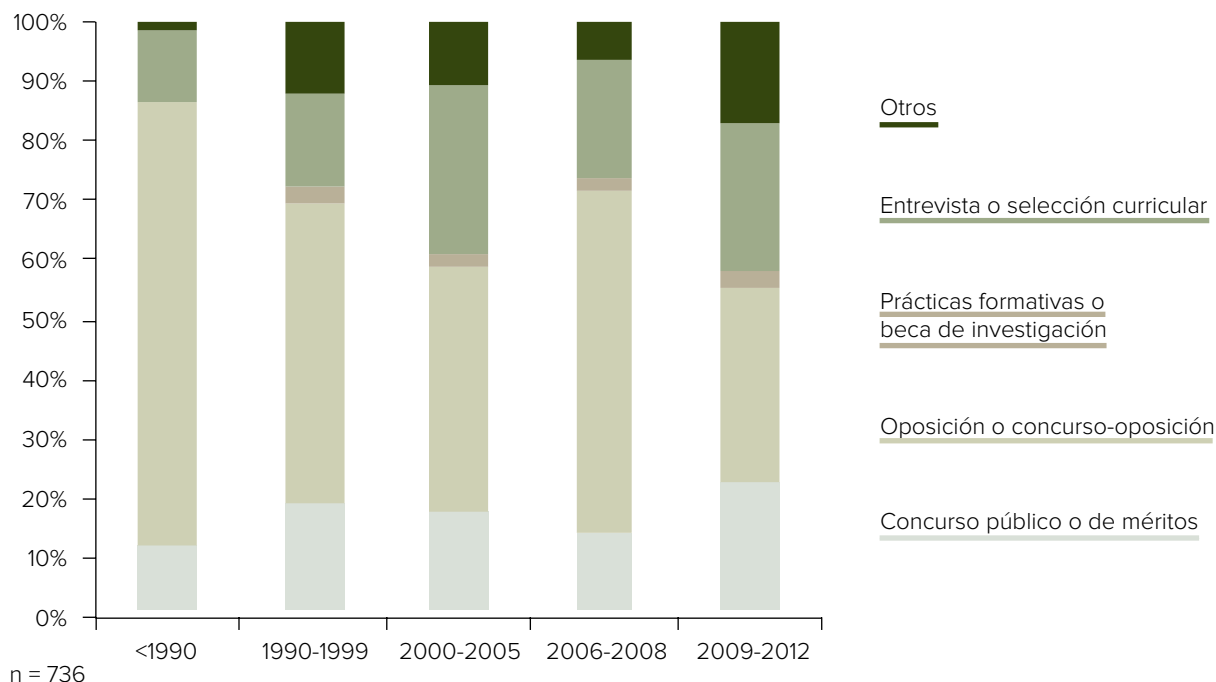
Dos tercios de los profesionales de museos que trabajan en equipamientos museísticos han accedido al puesto mediante oposición, concurso-oposición o concurso público de méritos.

**Gráfico 20. Profesionales de los museos en equipamientos museísticos según modo de acceso al puesto**



Un tercer grupo de profesionales accedieron a su puesto mediante una entrevista o fueron escogidos a través de una selección curricular (21,0%). Esta fórmula es la habitual en los museos privados, utilizándose en los públicos para cubrir los puestos de interinos o laborales temporales.

No obstante, existen particularidades al respecto. Así, el siguiente gráfico presenta la distribución según modo de acceso de las incorporaciones de los profesionales del sector en los diferentes períodos.

**Gráfico 21. Profesionales de museos por año de incorporación al puesto y modo de acceso**

Se observa como la oposición o concurso-oposición, que se mantiene como el modo de acceso más habitual durante todo el período analizado, obtiene un peso significativamente superior en las incorporaciones anteriores al 1990 (74,2%) y a las efectuadas entre 2006 y 2008 (57,7%). Por otro lado, el acceso mediante entrevista o selección curricular aumentó significativamente entre los años 2000 y 2005 (27,8%), mientras que en las incorporaciones más recientes, entre 2009 y 2012, se ha incrementado el concurso público o de méritos (22,1%).

No obstante existen particularidades, especialmente al considerar la forma de acceso de los profesionales en función de la titularidad del museo:

- Entre los profesionales que trabajan en museos o colecciones de titularidad pública estatal se incrementa de forma significativa la proporción de accesos mediante oposición o concurso-oposición (67,2%) y se reduce el acceso mediante entrevista o selección curricular (6,6%).
- Ocurre lo contrario entre los profesionales de museos de titularidad pública local donde comparativamente se accede en mayor proporción mediante entrevista o selección curricular (25,3%) y mediante concurso público o de méritos (22,3%), y en menor proporción mediante oposición o concurso-oposición (41,2%).
- Por otro lado, en el caso de los museos de titularidad privada, la mayoría de profesionales ha sido contratado mediante entrevista o selección curricular: 60,0% en los museos eclesiásticos, 73,5% en las fundaciones y 50,0% en el resto de museos de titularidad privada.

Cabe añadir que la incorporación mediante entrevista o selección curricular es proporcionalmente más habitual como medio de acceso entre los profesionales de museos



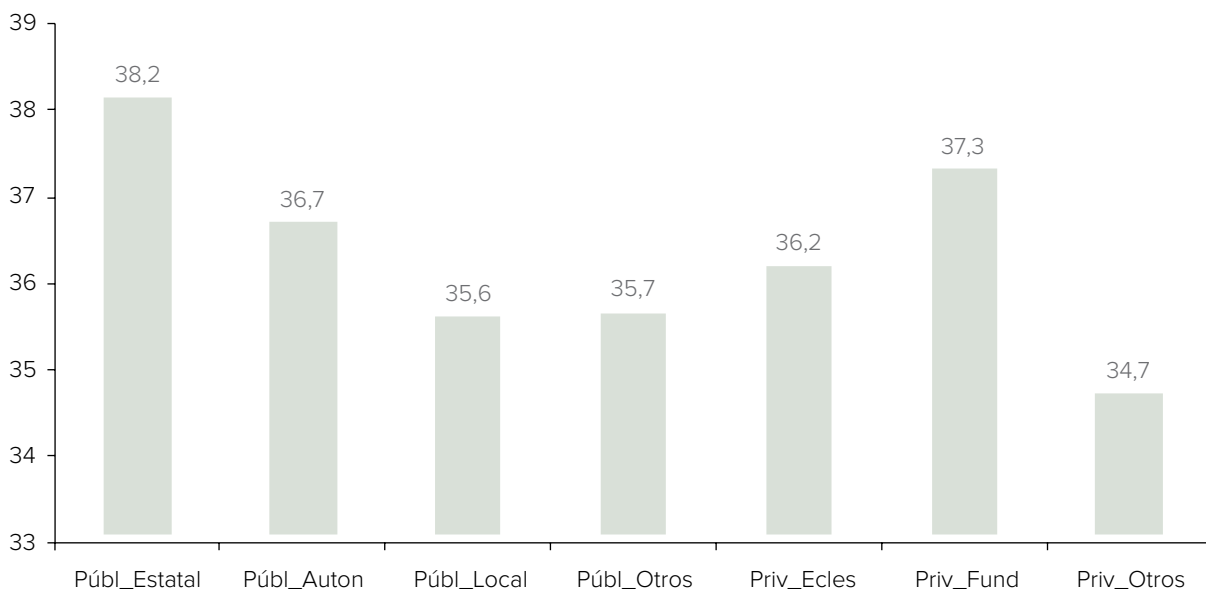
pequeños de entre 1 y 5 trabajadores (32,1%) y de entre 6 y 20 trabajadores (28,1%), mientras que se reduce hasta el 14,9% en los grandes museos con más de 100 trabajadores.

### 3.3. Jornada laboral

Los profesionales de museos declaran trabajar una media de 36,8 horas semanales.

La titularidad del museo establece diferencias significativas que singularizan nuevamente a los profesionales de museos públicos estatales y a los profesionales de museos públicos locales, siendo la jornada laboral media estimada para estos colectivos de 38,2 h y de 35,6 h respectivamente.

**Gráfico 22. Profesionales de los museos en equipamientos museísticos según jornada laboral y titularidad**

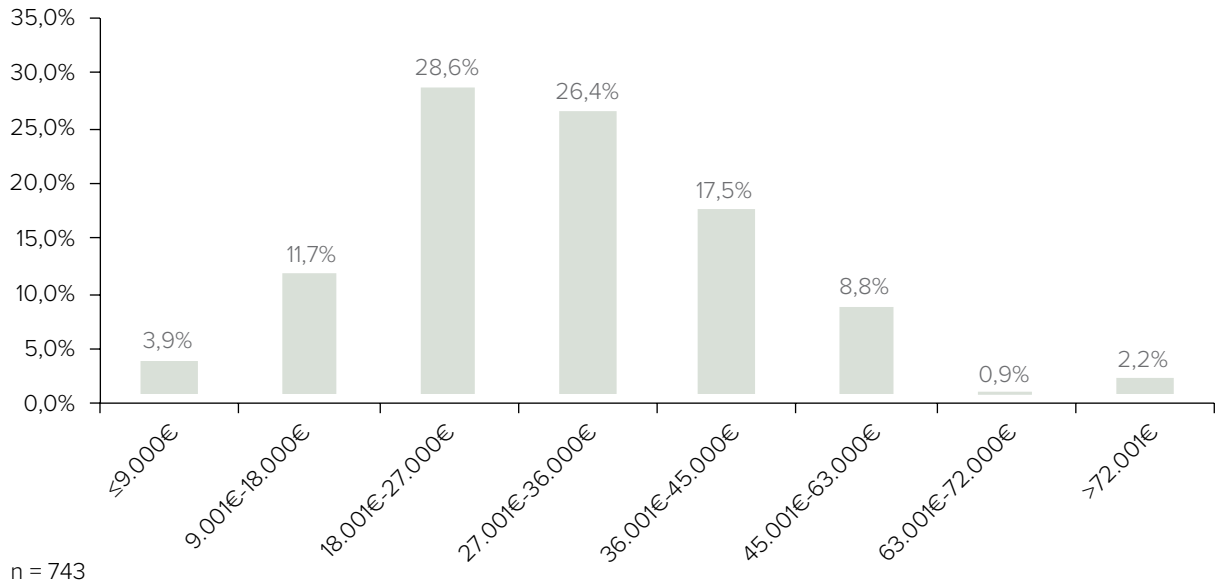


n = 719

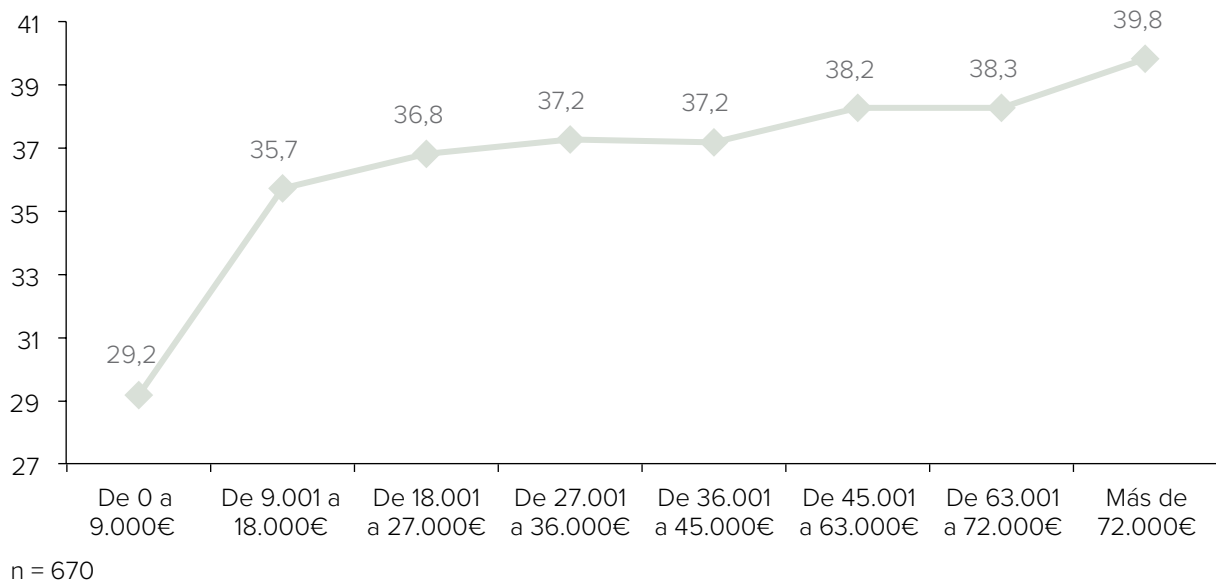
En relación a la dimensión del museo, se detectan jornadas laborales inferiores entre los profesionales de museos pequeños de 1 a 5 trabajadores donde las jornadas laborales se sitúan de media en las 34,4 horas semanales.

### 3.4. Remuneración

Más de la mitad (55,0%) de los profesionales de museos que trabajan en un museo o colección museográfica reciben de salario bruto anual entre 18.001 € y 36.000 €.

**Gráfico 23. Profesionales de los museos en equipamientos museísticos según remuneración bruta anual**

Los profesionales de museos que trabajan en fundaciones obtienen las remuneraciones más elevadas, con sueldos superiores a los 45.000 € en el 29,8% de los casos.

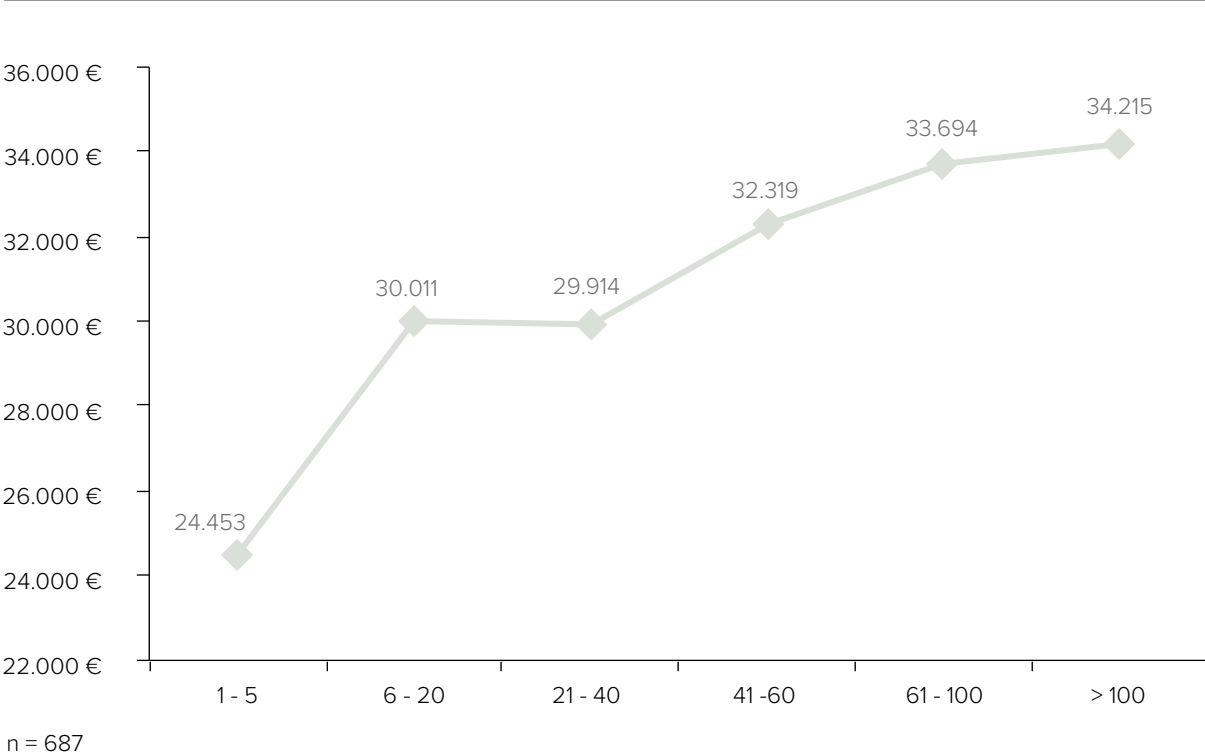
**Gráfico 24. Jornada laboral media de los profesionales de los museos según media de remuneración bruta anual**

Tal como se observa en el gráfico anterior, existe una relación entre la remuneración y el número de horas semanales: a mayor jornada laboral, más ingresos.

Se detecta una estrecha relación entre la dimensión del museo o colección y la remuneración de sus trabajadores. Así, en los museos pequeños se incrementan las remuneraciones

inferiores a 18.000 € (31,1%), mientras que en los museos con más de 100 trabajadores crece la proporción de profesionales con sueldos brutos anuales superiores a los 63.000 € (8,7%).

**Gráfico 25. Profesionales de los museos según remuneración media bruta anual y número de trabajadores del museo**



IV Encuentro Iberoamericano de Museos.



Museo Cerralbo. Técnicos de la biblioteca.

## Otras entidades

Este capítulo trata del conjunto de profesionales de museos de la muestra cuya jornada laboral no transcurre dentro de un museo o colección museográfica y que representa el 19,1% del total de ocupados entre los profesionales de museos.

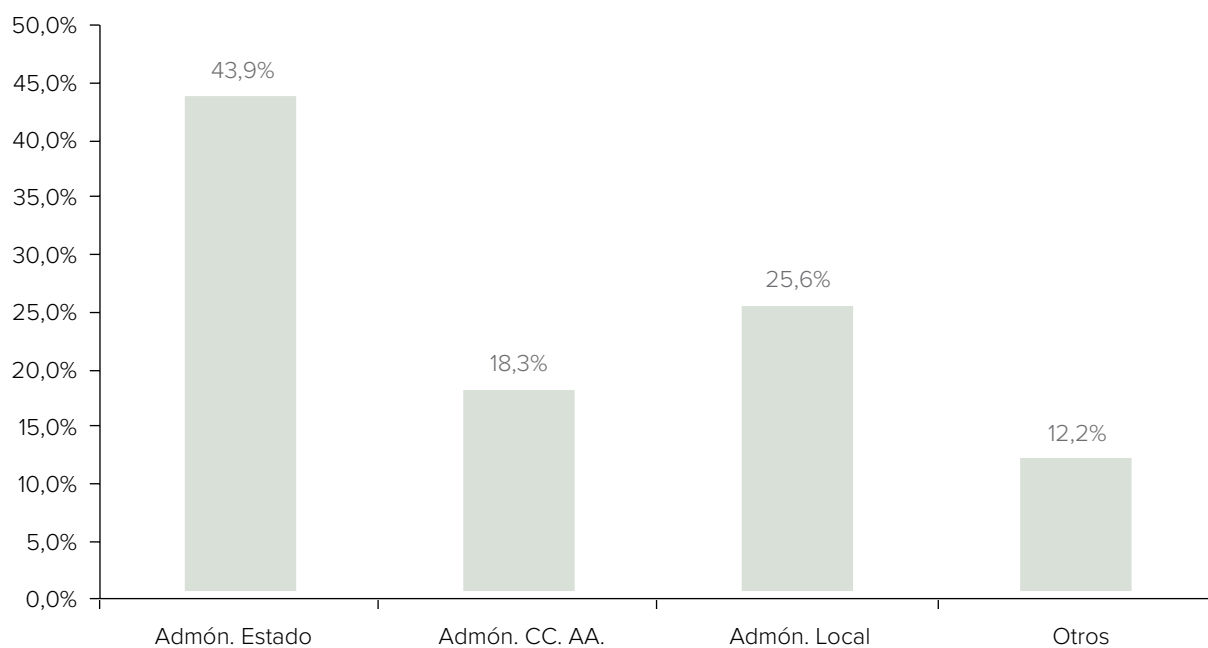
### 1. Lugar de trabajo

Los profesionales del patrimonio que no trabajan en un museo desarrollan su actividad laboral en una de las siguientes entidades:

- Área de patrimonio y museos de la Administración General del Estado.
- Área de patrimonio y museos de Comunidades Autónomas.
- Área de patrimonio y museos de la Administración Local: diputaciones y ayuntamientos.
- Asociación profesional.
- Empresa privada.

La distribución de los profesionales según la tipología de entidad no museística en la que trabajan es la siguiente:

**Gráfico 26. Profesionales de los museos según tipología de entidad no museística en que trabajan**

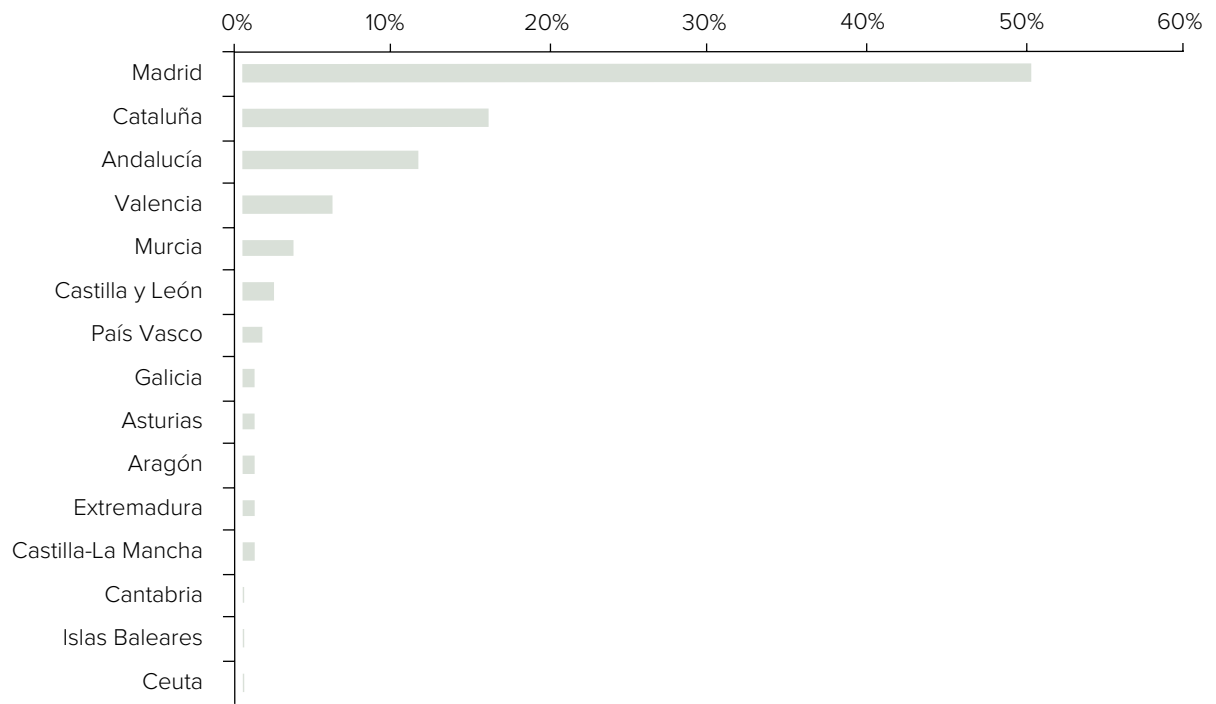


n = 164

El 87,9% de los profesionales de museos que no trabajan directamente en un museo o colección museográfica lo hacen dentro del Área de patrimonio y museos de la Administración Pública. De éstos, la mitad pertenecen a la Administración General del Estado.

La mitad de estos profesionales que trabajan en una entidad vinculada con museos y patrimonio se concentra en la Comunidad Autónoma de Madrid.

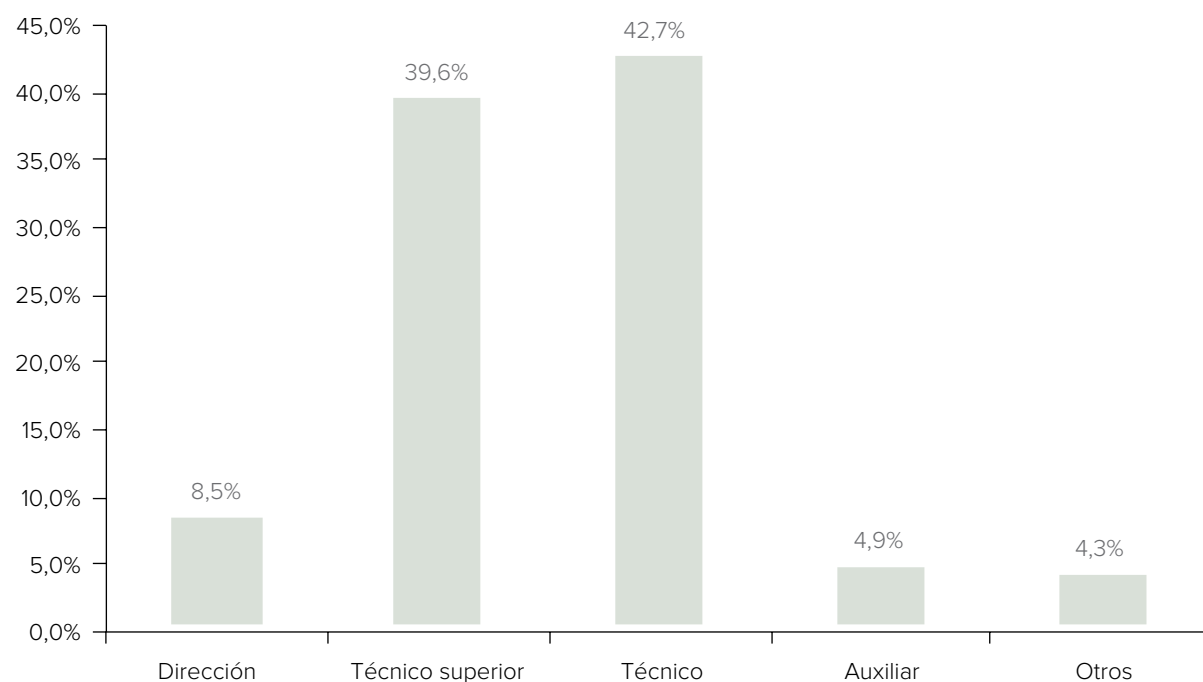
**Gráfico 27. Profesionales de los museos según localización de la entidad no museística en que trabajan (CCAA)**



n = 163

## 2. Categoría laboral y funciones

Uno de cada doce profesionales de museos que no trabajan en un museo o colección museográfica tiene categoría laboral de puesto directivo. Los técnicos representan más del 80%, siendo ligeramente más numerosa la categoría de técnico que la de técnico superior, frente a los auxiliares que representan uno de cada veinte.

**Gráfico 28. Profesionales de los museos que trabajan en otras entidades según categoría laboral**

n = 164

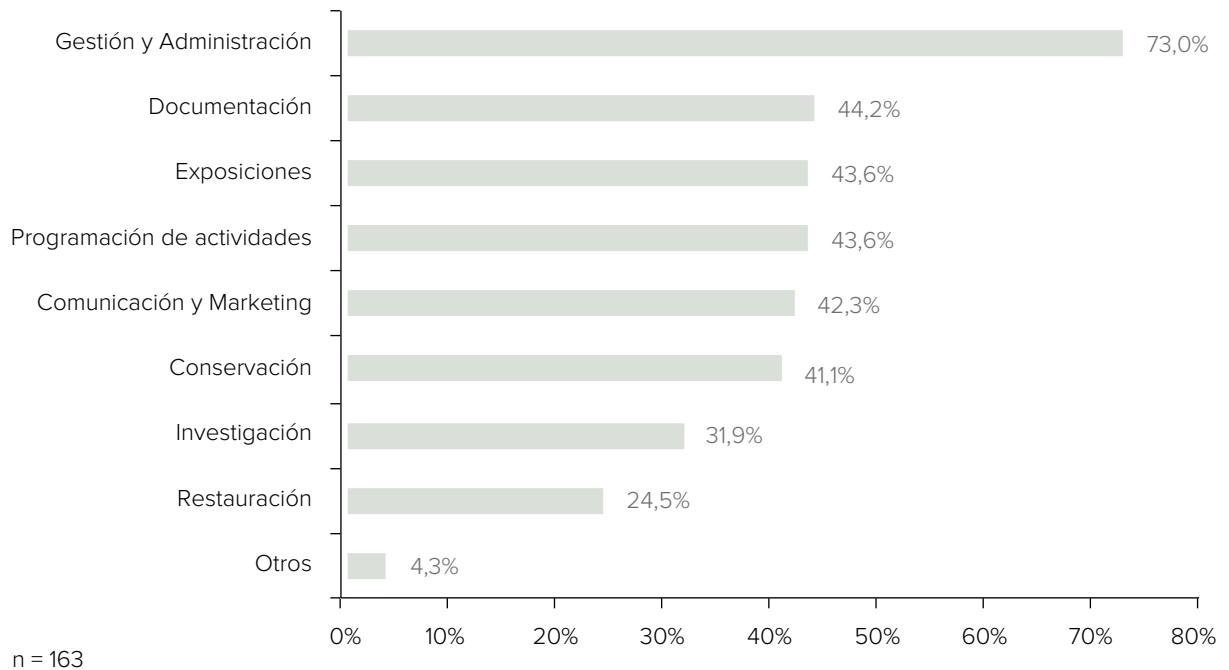
En cuanto a la tipología de la entidad vinculada con museos y patrimonio en la que trabajan, la Administración General del Estado y la Autonómica son las que tienen una menor representación de la categoría de Dirección, siendo ésta superior en el caso de la Administración local y las entidades privadas.

Cuatro de cada diez técnicos superiores que trabajan en una entidad vinculada a museos lo hacen en la Administración Estatal. Cinco de cada diez se reparten entre las Administraciones Autonómica y Local. En cuanto a los técnicos, la mitad lo hacen en la Administración General del Estado (53,6%). Las Administraciones Locales y las entidades privadas tienen una representación menor de esta categoría (40,6%).

La gran mayoría de los profesionales de museos que trabajan en otras entidades llevan a cabo funciones que pertenecen a diferentes áreas de trabajo. De hecho, desarrollan una media de 4 funciones pertenecientes a áreas diferentes. Solo un 16,6% declara realizar funciones específicas en una única área de trabajo. En el otro extremo, casi el 26% de los profesionales realiza funciones que dependen de más de 6 áreas de trabajo.

En relación a las áreas de trabajo, más del 70% de los profesionales de museos que desarrollan su jornada laboral en una entidad diferente a un museo realizan funciones de gestión y administración (73,0%), de documentación (44,2%) y de exposiciones y de programación de actividades, un 43,6 % en cada caso.

**Gráfico 29. Profesionales de los museos que trabajan en otras entidades según áreas de trabajo en las que desempeña sus funciones**



Respecto a las áreas de trabajo según la tipología de la entidad, los profesionales que trabajan en la Administración General del Estado son los que declaran con mayor frecuencia dedicarse a la restauración. En cuanto a las funciones de gestión y administración, éstas se concentran más en los profesionales de la Administración local. Plantillas más reducidas y menor disponibilidad de recursos obligan a que estos profesionales tengan una mayor polivalencia que en otros niveles administrativos con más recursos y mayor especialización.



Reunión en la Subdirección General de Museos Estatales.

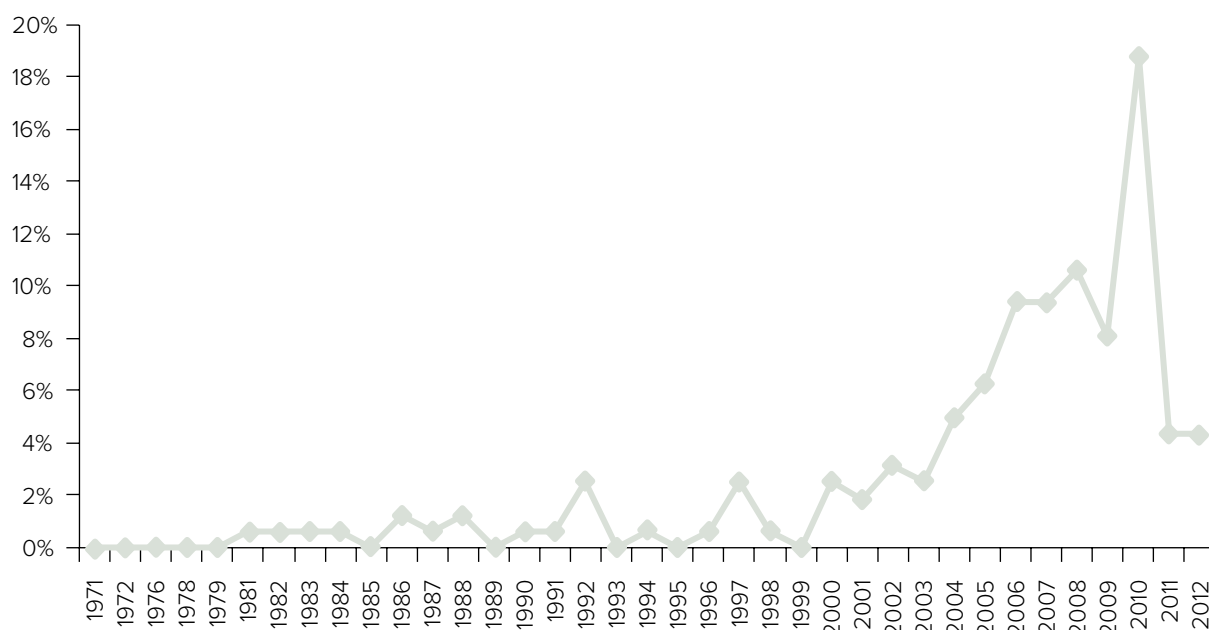


### 3. Condiciones laborales

#### 3.1. Año de incorporación al sector

**Los profesionales de museos que trabajan en otras entidades tienen una antigüedad media de 7 años en el mismo lugar de trabajo.**

**Gráfico 30. Profesionales de los museos en otras entidades según año de incorporación al sector**

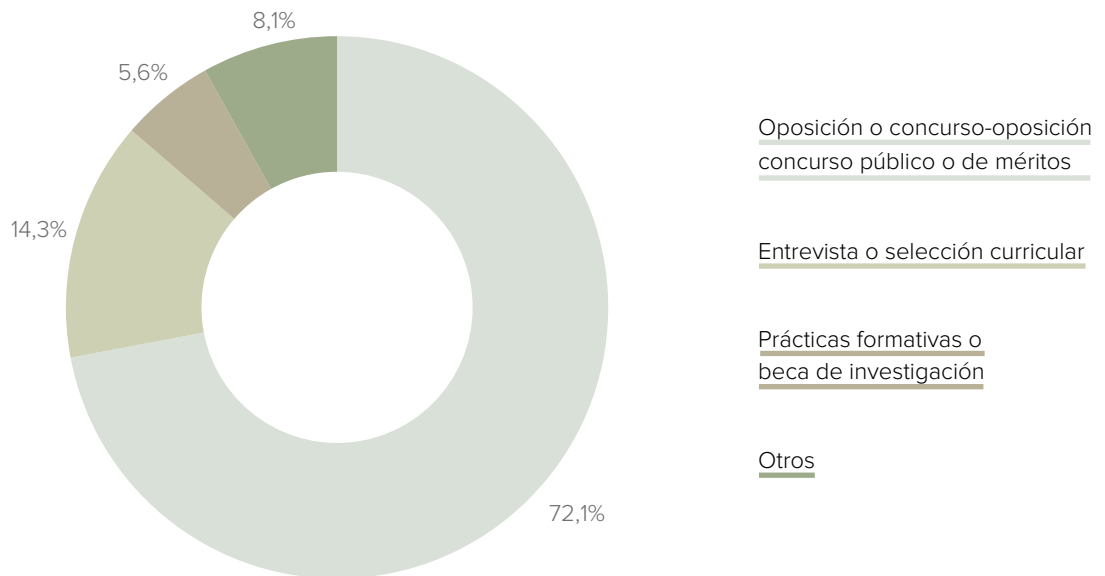


Al igual que en el caso de los profesionales de museos que desarrollan su labor profesional en equipamientos museísticos, se detecta entre los que lo hacen en otras entidades una punta de incorporaciones durante el período 2006-2008 (36,9%). Como en el caso de los profesionales que trabajan en museos, resulta evidente el impacto de la contratación pública a todos los niveles de la Administración en aquel período. En este caso, resulta más evidente el impacto de las contrataciones.

### 3.2. Modo de acceso

Siete de cada diez profesionales de museos que trabajan en otras entidades han accedido al puesto mediante oposición, concurso-oposición o concurso público.

**Gráfico 31. Profesionales de los museos en otras entidades según modo de acceso al puesto**



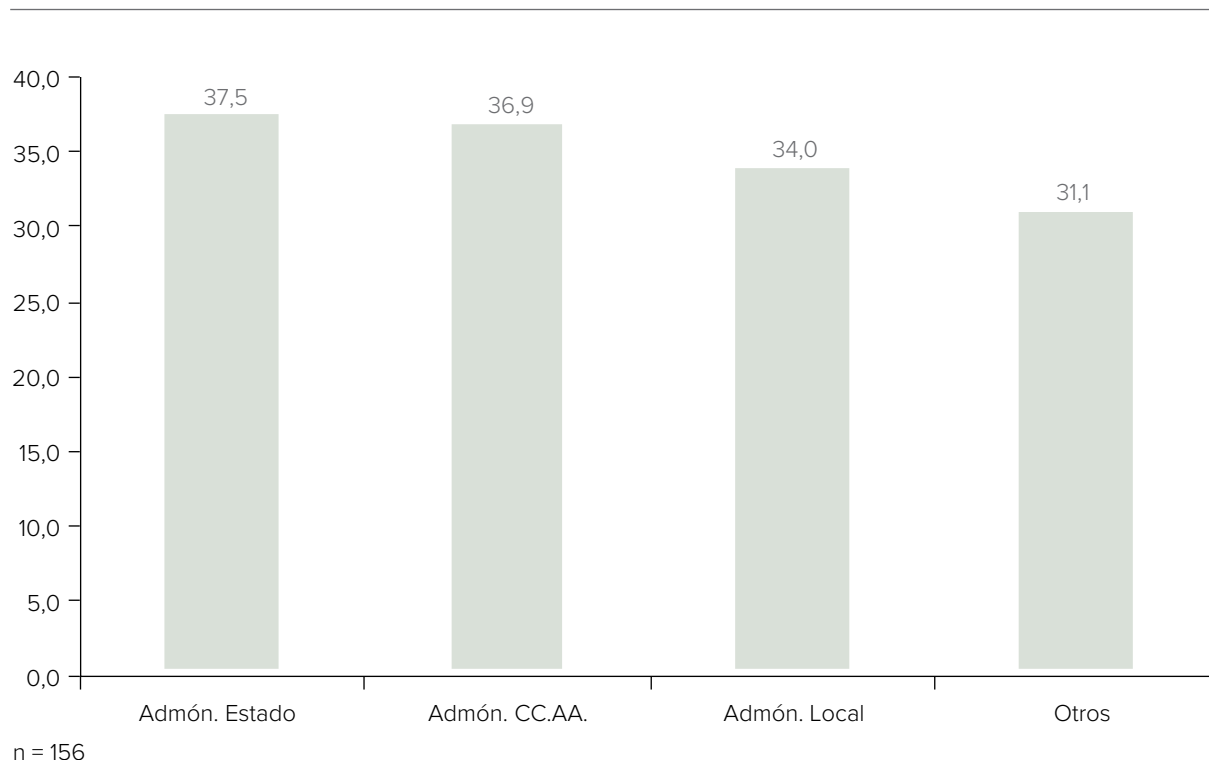
Por tipología de entidad, el acceso a través de oposición o concurso-oposición es el más común en el caso de las entidades que no son equipamientos museísticos, sobre todo en la Administración General del Estado (67,6% frente al 54,7% de la totalidad).

Los modos de acceso a la Administración Pública están regulados por normativa sobre Función Pública. En cualquier caso, se trata de procedimientos más rígidos que los aplicados por las entidades privadas, las cuales, se rigen en sus procesos de contratación por la legislación laboral más flexible. Es por esto que, en este caso, los procesos selectivos curriculares o las prácticas formativas son más habituales en las entidades privadas.

### 3.3. Jornada laboral

Los profesionales de museos que trabajan en otras entidades tienen un horario medio de 35,8 horas semanales.

**Gráfico 32. Profesionales de los museos en otras entidades según la media de horas semanales de su jornada laboral**

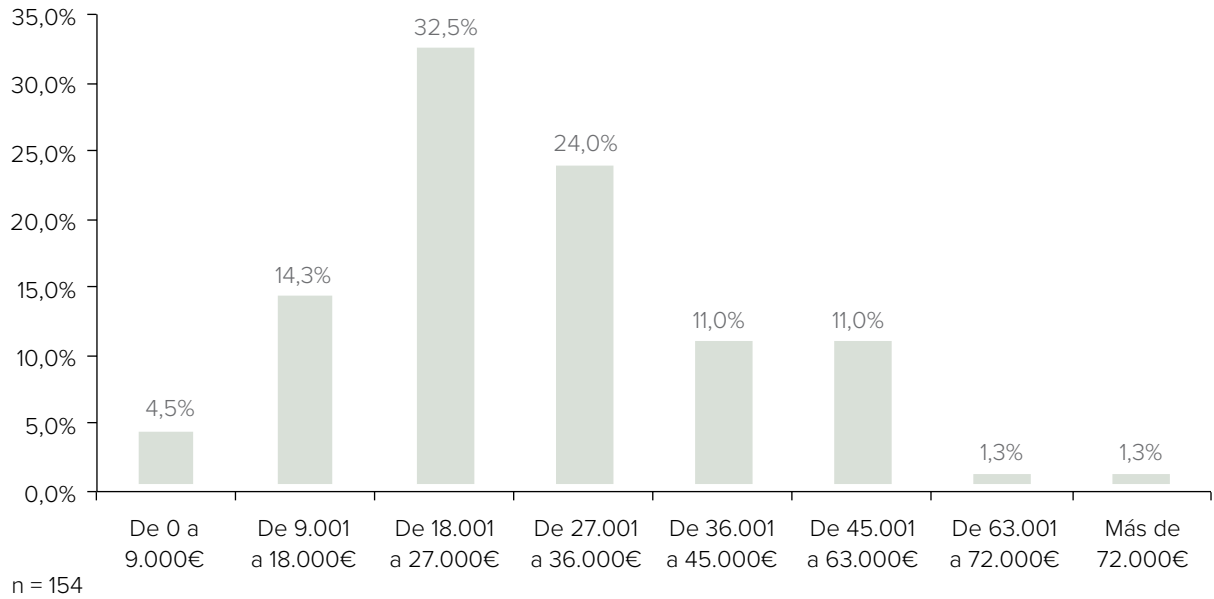


Por tipología de entidad, los profesionales de las Administraciones Públicas presentan una media de 5 horas semanales más que a las entidades privadas (36,1h frente a 31,1h). Los profesionales de la Administración General del Estado son los que presentan una media más elevada, con 37,5 horas semanales.

La mayor flexibilidad de las entidades privadas hace que puedan adaptar mejor sus plantillas a sus necesidades, lo cual supone la contratación de profesionales con jornadas laborales parciales, mientras que en el caso de las Administraciones Públicas es más frecuente la jornada completa. Estas circunstancias condicionan la media semanal de horas de cada colectivo.

### 3.4. Remuneración

Más de la mitad de los profesionales de museos que trabajan en otras entidades (56,5%) reciben un salario bruto anual de entre 18.001 € y 36.000 €. Un 18,8% no llegan a los 18.000 € anuales, mientras que el 13,6 % pasan de los 45.000 €.

**Gráfico 33. Profesionales de los museos que trabajan en otras entidades según remuneración bruta anual**

Por tipología de entidad, se observa que las remuneraciones más bajas se concentran en las entidades privadas, mientras que los tramos intermedios, de 18.000 a 36.000 € son más frecuentes en la Administración General del Estado, donde la mitad de los profesionales perciben remuneraciones incluidas en esa horquilla (52,3%).



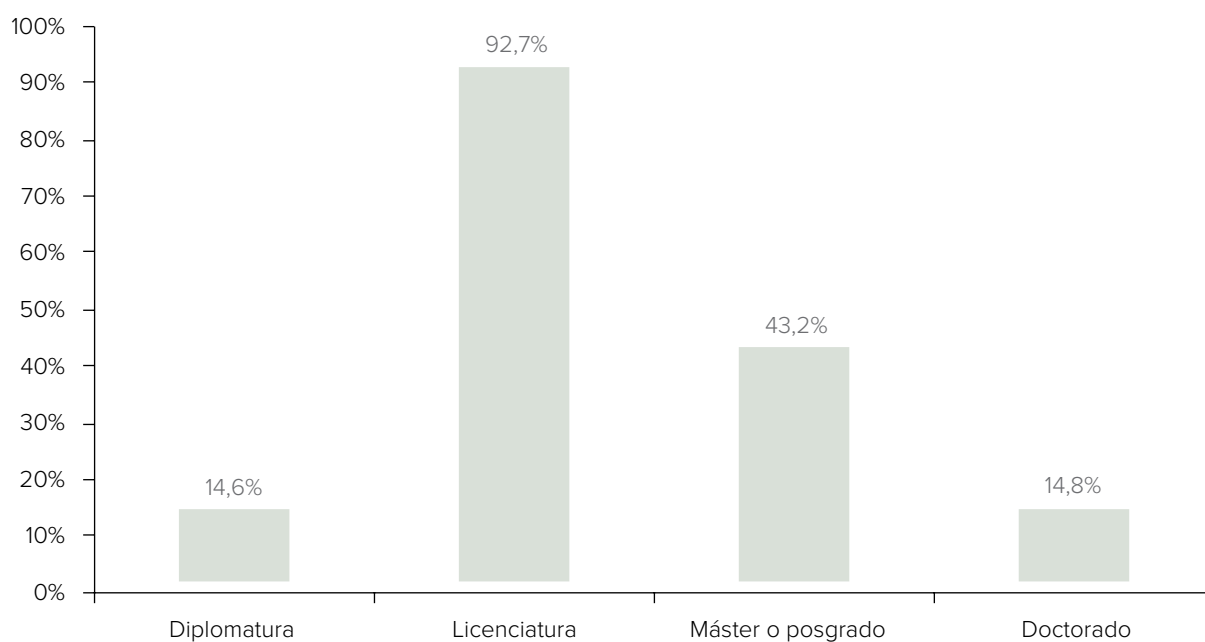
Museo del Traje.CIPE. Reunión de trabajo.

# Formación

## 1. Nivel formativo

El nivel formativo de los profesionales de museos es sin duda muy alto: nueve de cada diez disponen de una licenciatura o grado, y más de la mitad tienen formación universitaria de tercer grado.

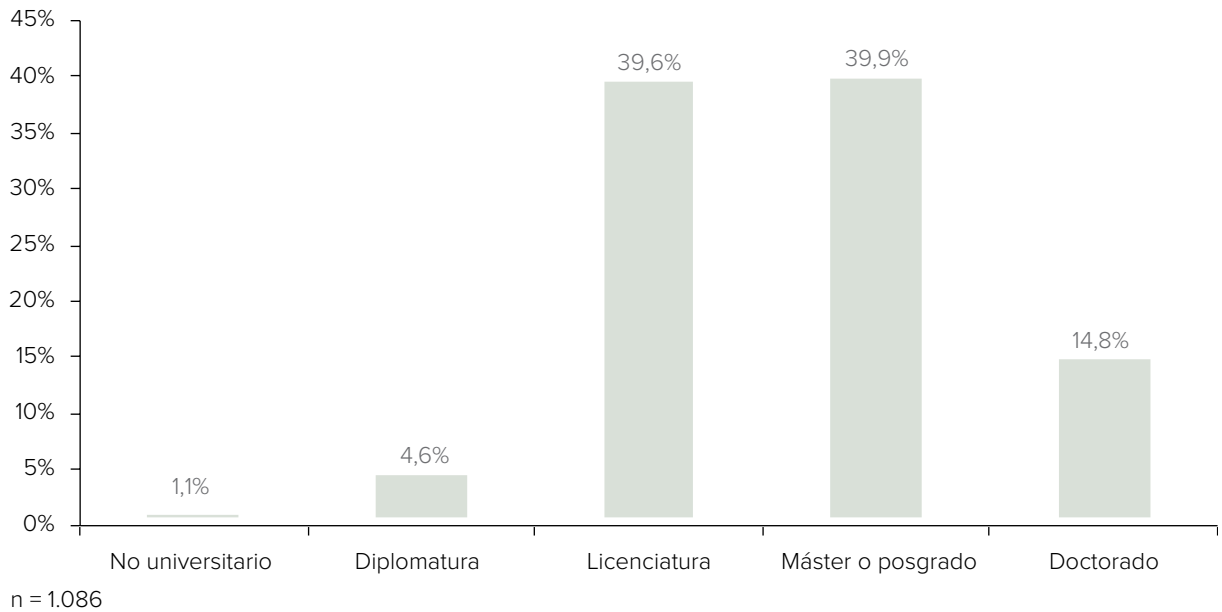
**Gráfico 34. Profesionales de los museos según titulaciones realizadas (multirrespuesta)**



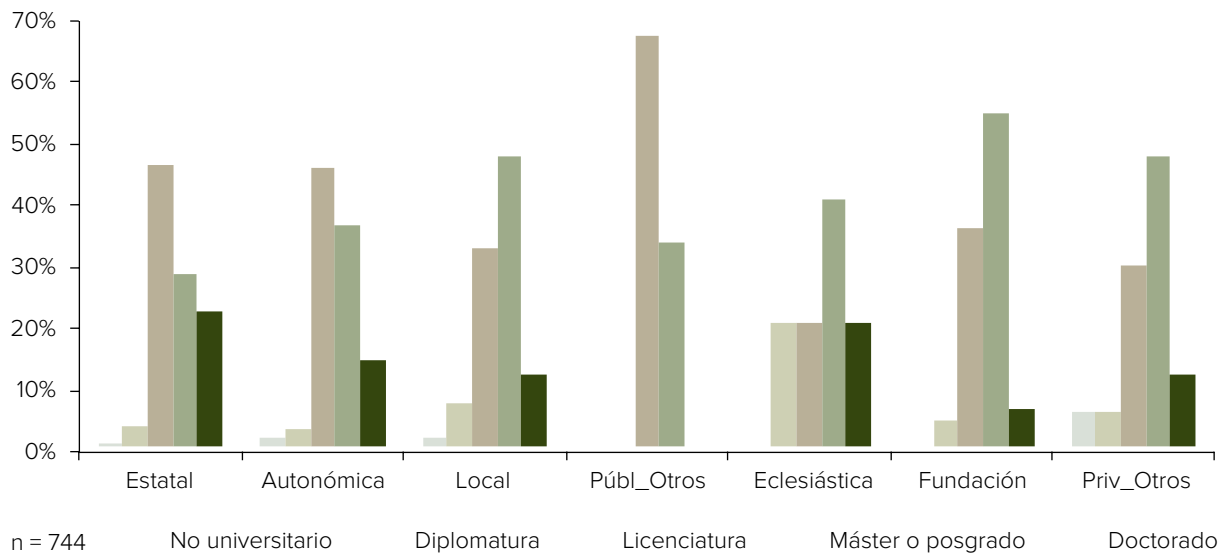
n = 1.086

Los resultados muestran un incremento significativo de la proporción de profesionales con nivel formativo máximo entre los que declaran estar desempleados (59,3%). Entre los desempleados existe un número superior de profesionales más jóvenes de incorporación más reciente al sector. En general, los más jóvenes presentan niveles formativos más elevados.

Como puede observarse en el siguiente gráfico, el nivel académico de los profesionales de museos es especialmente elevado. El gráfico muestra el máximo nivel formativo alcanzado por los profesionales que trabajan en museos. Un 80% dispone de una licenciatura o de un máster (repartidos a partes iguales) y un 15% declara disponer de un doctorado, lo que supone un alto nivel académico entre el colectivo.

**Gráfico 35. Profesionales de los museos según el máximo nivel formativo declarado (respuesta única)**

Si nos centramos en los profesionales que trabajan directamente en un museo o colección, y consideramos la titularidad del centro, observamos ciertas desviaciones entre los profesionales de museos estatales y los de museos locales. Comprobémoslo en los gráficos siguientes:

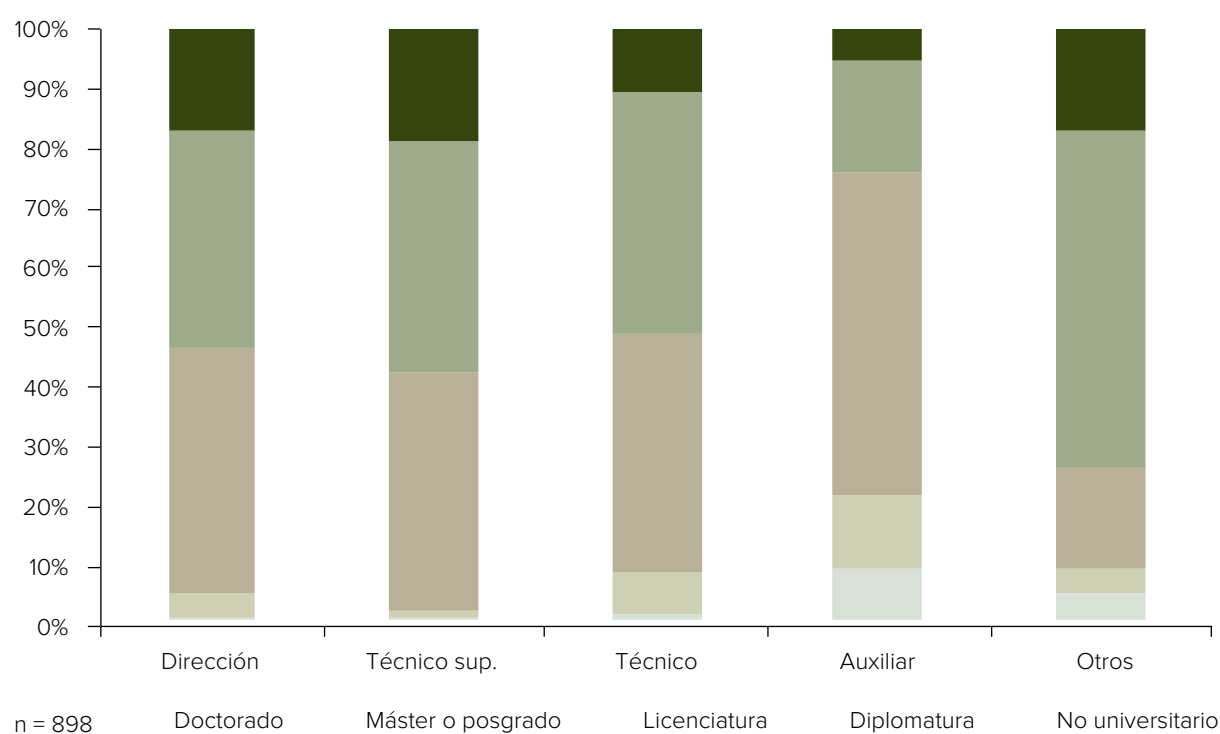
**Gráfico 36. Profesionales de los museos según titularidad del museo y máximo nivel formativo declarado**

Los profesionales de museos estatales disponen en mayor proporción de licenciaturas (45,9%) y doctorados (22,1%), si bien se reduce el porcentaje de másters o posgrados (27,9%); mientras que los profesionales de museos locales disponen en mayor proporción de diplomaturas (7,0%) y de másters o posgrados (47,4%).

Se aprecia también un incremento significativo de másters y posgrados entre los profesionales que trabajan en fundaciones privadas (54,2%).

Volviendo al conjunto de profesionales de museos, tanto los que trabajan en un museo o colección museográfica como los que trabajan en otro tipo de entidades, resulta muy revelador analizar el nivel formativo de los trabajadores en función de la categoría laboral de su puesto de trabajo. Así se detecta una correspondencia lógica entre mayores categorías laborales y mayores niveles formativos si bien existen altas proporciones de formación superior en todas las categorías.

**Gráfico 37. Profesionales de los museos empleados según categoría laboral y máximo nivel formativo declarado**



Entre los auxiliares existen proporciones significativamente superiores de profesionales con un nivel formativo máximo de no universitario (8,8%), de diplomatura (12,3%) y de licenciatura (54,4%), mientras que entre los técnicos superiores la proporción significativamente superior se detecta entre los doctorados (19,2%). La categoría de directivos no presenta diferencias significativas respecto los porcentajes globales de nivel formativo máximo.

Por otro lado, a partir del análisis cruzado entre año de incorporación al puesto y máximo nivel formativo, se detecta una mayor presencia de titulados con máster y posgrado entre los profesionales que se incorporaron a su lugar de trabajo en los períodos de 2000 a 2005 y de 2008 a 2012: 47,3% y 45,7% respectivamente; mientras que el porcentaje de estos titulados se reduce al 12,0% entre los que disponen de una antigüedad superior a los 22 años. Es una realidad que se entiende debido a que la presencia de oferta formativa de tercer ciclo es relativamente reciente, especialmente en el ámbito cultural.

También ofrece lecturas de interés el estudio del máximo nivel formativo en función de las áreas laborales en que los profesionales declaran trabajar:

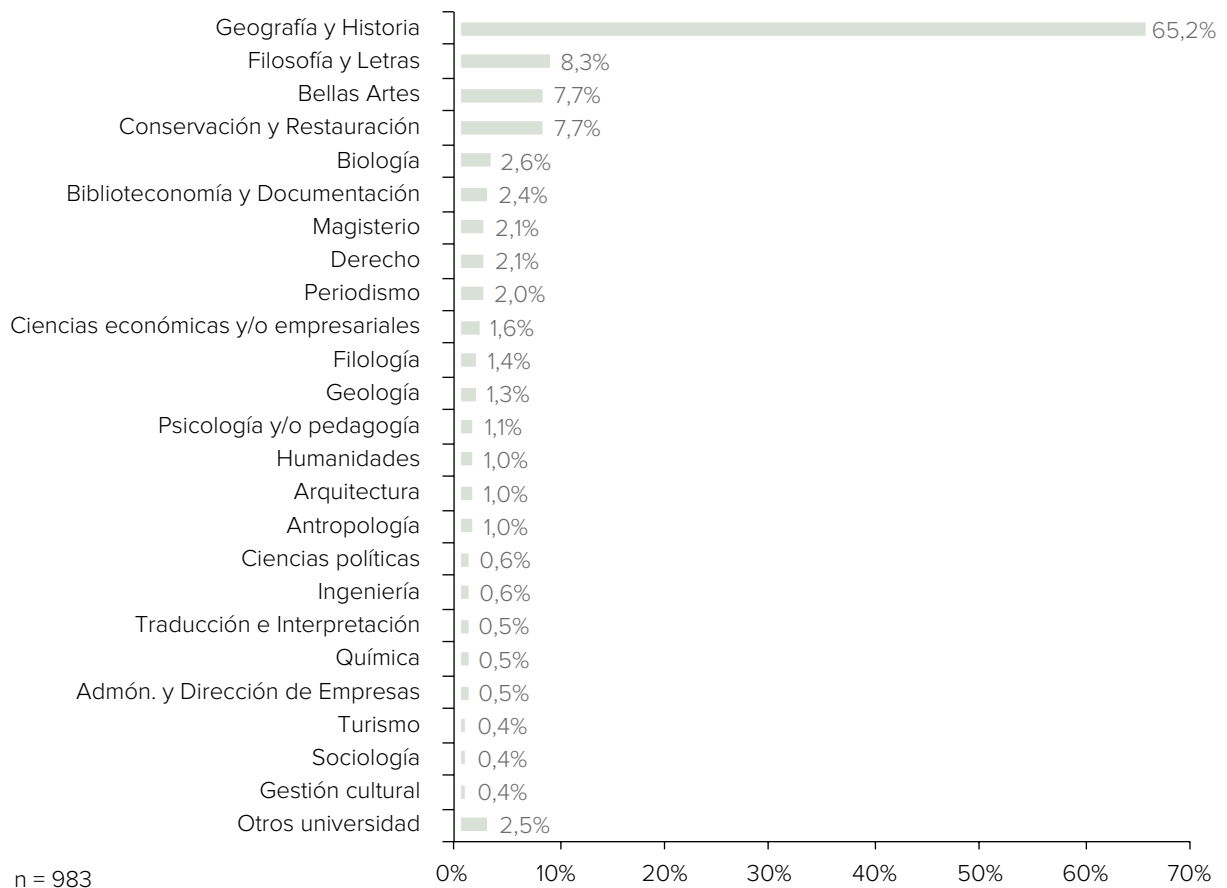
- Así, entre los profesionales ocupados en tareas de conservación se observa una mayor proporción de doctorados (17,4%), de la misma forma que entre los que se dedican a tareas de investigación (22,9%).
- Mientras que los profesionales que realizan funciones de gestión/ administración, marketing/comunicación y programación de actividades disponen comparativamente de más másters y posgrados: 40,8%, 43,7% y 42,9% respectivamente. Seguramente debido a la mayor oferta formativa de estudios de tercer ciclo en estos ámbitos.

## 2. Titulaciones

### 2.1. Titulaciones de primer y segundo grado

Respecto a las titulaciones de primer y segundo grado declaradas, el 65,2% de los profesionales de museos dispone de una Licenciatura en Geografía e Historia, principalmente con especialidad en Historia del Arte (33,7%) o en Historia (20,9%).

**Gráfico 38. Profesionales de los museos según titulación universitaria de primer y segundo ciclo**





Entre los profesionales que trabajan propiamente en un museo o colección museográfica crece significativamente la proporción de titulados en Filosofía y Letras (9,9%). Mientras que la proporción de titulados en Conservación y Restauración y en Arquitectura aumenta entre los profesionales que trabajan en otras entidades: 13,5% y 2,4% respectivamente.

Si nos centramos exclusivamente en los profesionales que trabajan directamente en un museo o colección museográfica, observamos ciertas relaciones entre algunas de las titulaciones concretas y la titularidad y dimensión del museo:

- Los museos de titularidad estatal disponen en su equipo de una mayor proporción de licenciados en Geografía e Historia con especialidad en Historia del Arte (37,9%), así como de licenciados en Conservación y Restauración (11,0%). Los profesionales de museos de titularidad local disponen en mayor proporción de licenciaturas en Geografía e Historia con especialidad en Historia (27,1%). Esta circunstancia se explica por el hecho de que los museos locales en su mayoría están dedicados a la historia local del municipio en el que están situados.
- Los museos privados amparados por una Fundación disponen de una proporción significativamente inferior al resto de licenciados en Geografía e Historia: solo un 31,1% frente al 63,2% global. Esta cifra se ve compensada por significativos porcentajes de profesionales con titulaciones poco habituales en el sector: Derecho (11,1%), Periodismo (11,1%), Ciencias Económicas (6,7%), Ciencias Políticas (4,4%), Ingeniería (4,4%) y Administración y Dirección de Empresas (4,4%).
- Cabe añadir que también en los museos privados que no son ni eclesiásticos ni fundaciones se obtiene un porcentaje significativamente superior de profesionales licenciados en Ciencias Económicas (14,3%).

Estas particularidades se aprecian también al analizar la dimensión del museo medida según el número de trabajadores: la proporción de titulados en Conservación y Restauración aumenta significativamente en los museos de mayor dimensión (del 5,2% global al 13,3% en los museos de más de 100 trabajadores) y disminuye hasta el 0,0% en los museos de menos de 6 trabajadores. De forma contraria, la proporción de licenciados en Geografía e Historia con especialidad en Historia es significativamente más habitual en museos de pequeñas dimensiones: 33,0% en museos de hasta 5 trabajadores y 26,9% en museos de 6 a 9 trabajadores.

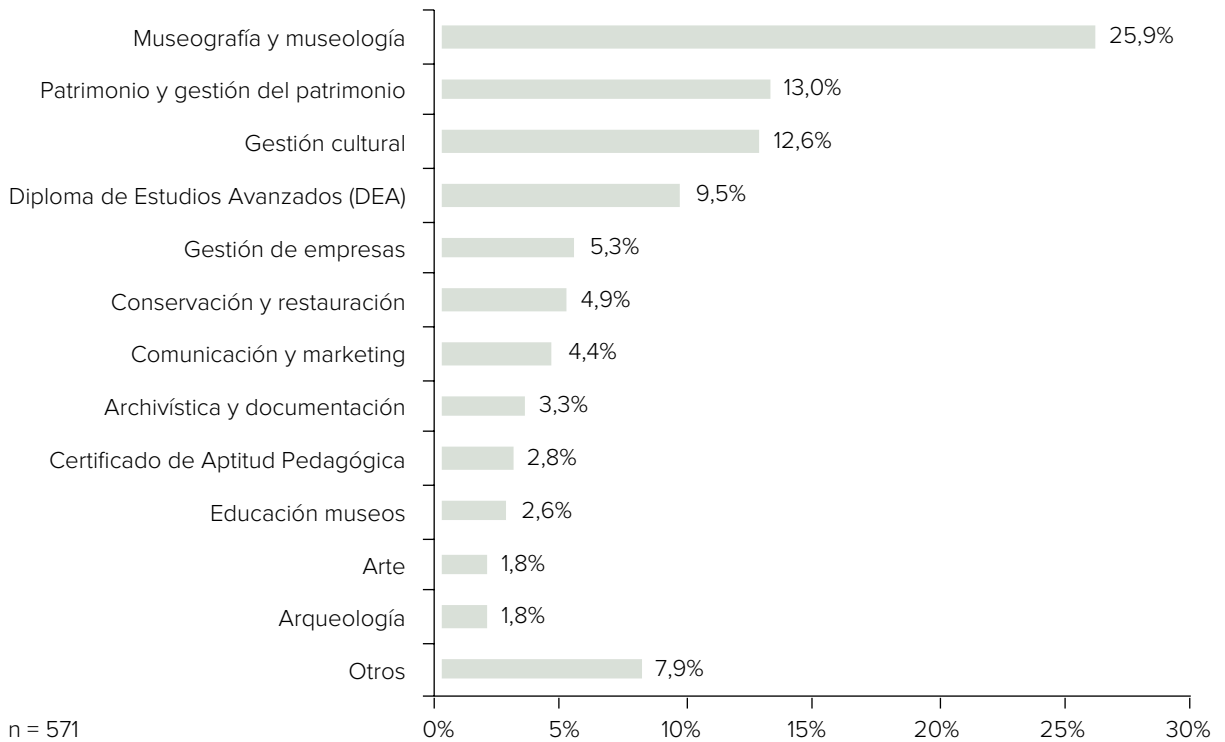
Por último, al considerar las titulaciones en función de la categoría laboral se detecta un incremento significativo entre los cargos directivos de titulados en Geografía e Historia especialidad en Historia (33,8%) y de titulados en Filosofía y Letras (15,9%). Dos razones pueden explicar este hecho: por un lado, que un 45,0% de los cargos directivos trabajan en museos locales que acostumbran a ser de temática histórica y, por otro lado, la mayor antigüedad en el sector de estos profesionales que por edad no pudieron acceder a titulaciones más recientes.

Así mismo, si analizamos las titulaciones según el año de incorporación al puesto, observamos que ciertas titulaciones son comparativamente más frecuentes en incorporaciones recientes como Historia del Arte y Ciencias Económicas y Empresariales. No obstante, Filosofía y Letras, obtiene mayores proporciones entre los profesionales incorporados en la década de los 90 (17,6%).

## 2.2. Titulaciones de tercer grado

Las titulaciones universitarias de tercer grado más frecuentes entre los profesionales de museos son las específicas de museografía y/o museología (25,9%). No obstante, también obtienen frecuencias elevadas los másters y posgrados dedicados al patrimonio (13,0%) y a la gestión cultural (12,6%).

**Gráfico 39. Profesionales de los museos según titulación universitaria de tercer ciclo**

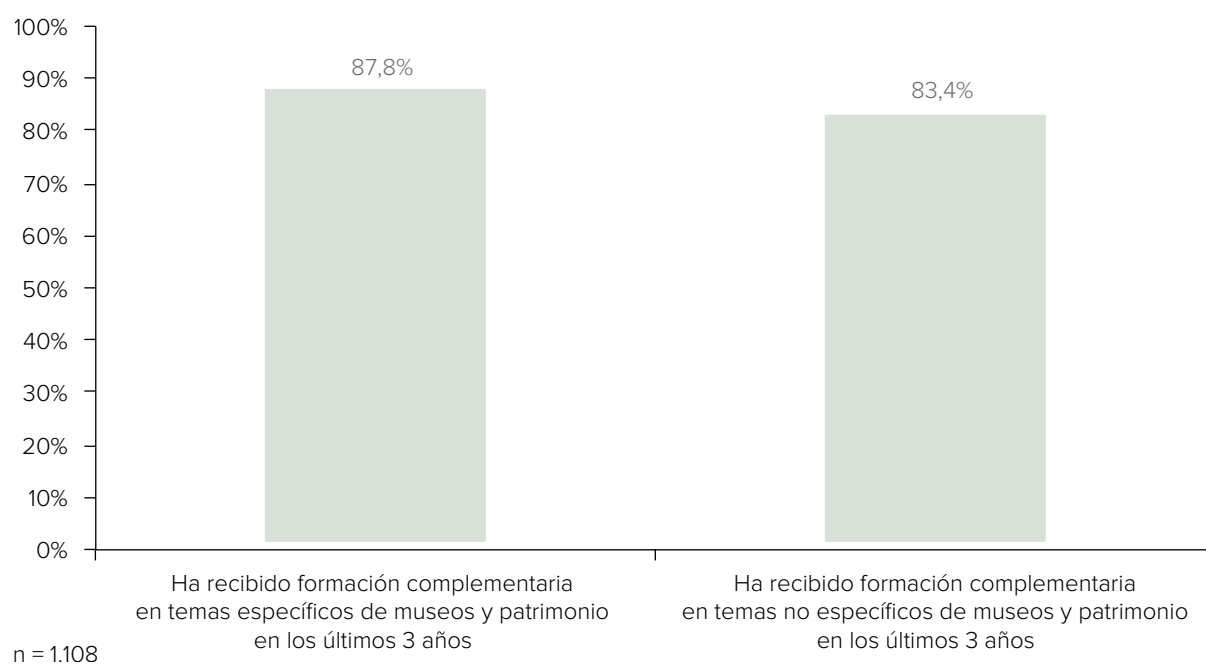


Museo Nacional de Arqueología Subacuática. ARQVAtec.

### 3. Formación complementaria

Los resultados de la encuesta manifiestan **la relevancia de la formación complementaria entre los profesionales de los museos**: un 87,8% declara haber recibido formación complementaria específica de museos y patrimonio en los últimos 3 años y un 83,4% declara haber recibido en el mismo período formación complementaria no específica de museos y patrimonio pero que considera de aplicación dentro del sector.

**Gráfico 40. Profesionales de los museos según formación complementaria recibida**



Además, se observa una relación entre ambas formaciones: el 90,8% de los profesionales que han recibido formación complementaria no específica de museos y patrimonio, declara haber recibido formación complementaria específica. De ello se deduce que menos de un 10% de los profesionales de museos en España no ha recibido ningún tipo de formación complementaria en los últimos 3 años.

En relación al lugar de trabajo, se detecta una proporción mayor de asistencia a formación complementaria específica de museos y patrimonio dentro del colectivo de profesionales desempleados (93,8%) y una proporción mayor de formación complementaria no específica entre los profesionales de museos que no trabajan directamente en museos o colecciones sino en entidades vinculadas (88,9%).

También se detecta una mayor tendencia a realizar cursos de formación complementaria específica de museos y patrimonio entre los profesionales de incorporación más reciente: mientras el 79,9% de los profesionales que se incorporaron a su puesto de trabajo entre 1990 y 1999 manifiestan haber realizado un curso formativo de estas características en los últimos

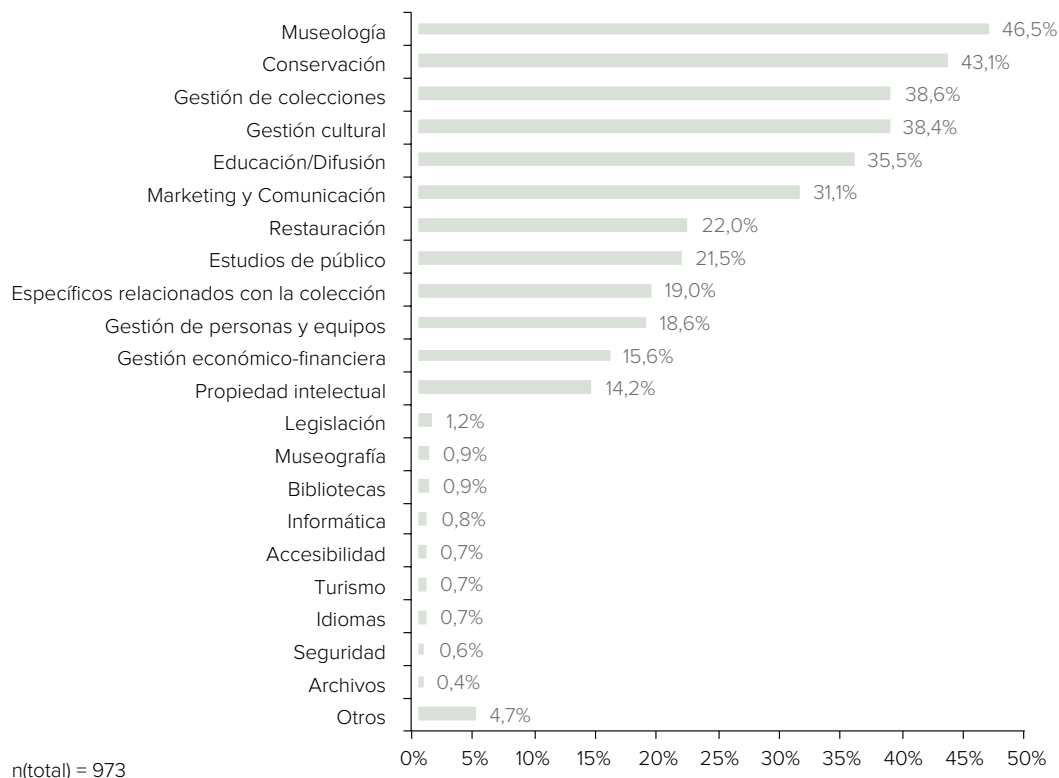
3 años, el porcentaje se eleva hasta el 91,1% entre los profesionales incorporados entre 2006 y 2008.

Por otro lado, los cargos directivos presentan un porcentaje significativamente inferior de realización de cursos formativos en temáticas no específicas de museos y patrimonio (76,4%), probablemente debido a que este tipo de formación mayoritariamente de carácter instrumental no resulta de especial utilidad en perfiles directivos.

### 3.1. Formación complementaria específica de museos y patrimonio

Las temáticas más habituales sobre las que declaran haber sido formados los profesionales de museos son la museología (46,5%), la conservación (43,1%), la gestión de colecciones (38,6%) y gestión cultural (38,4%). También es habitual la formación complementaria en temas de educación/difusión (35,5%) y de marketing/comunicación (31,1%).

**Gráfico 41. Profesionales de los museos que han recibido formación complementaria específica de museos y patrimonio según temáticas**



En relación al lugar de trabajo, los profesionales que trabajan en museos o colecciones museográficas obtienen un porcentaje superior de formación complementaria en aspectos específicos de la colección (21,4%), mientras que los profesionales que trabajan en otras entidades relacionadas presentan mayor proporción de formación en gestión cultural (47,4%) y restauración (28,3%).

Por otro lado, los profesionales de museos desempleados han recibido en conjunto mayor formación complementaria en prácticamente todas las temáticas habituales: museología (60,0%), gestión cultural (59,0%), educación/difusión (54,3%), conservación (52,4%), marketing y comunicación (40,0%), restauración (34,3%) y estudios de público (31,4%).

Si analizamos el grado de formación complementaria específica de museos y patrimonio en función de las áreas de trabajo, obtenemos una mayor proporción de profesionales que manifiestan haber recibido este tipo de formación durante los últimos tres años entre los que ejercen funciones de conservación, exposiciones y documentación. Es de destacar que en los tres casos se trata de áreas vinculadas a la aparición continua de nuevas tecnologías.

Al profundizar en el colectivo de profesionales que trabajan en equipamientos patrimoniales, detectamos una presencia significativamente superior de formación complementaria relacionada con la colección en los museos de titularidad estatal (27,8%) y en los museos eclesiásticos (66,7%). Contrariamente, entre los profesionales de museos de titularidad pública local es más frecuente la formación complementaria en museología (51,7%), gestión cultural (47,4%), marketing y comunicación (44,1%), educación y difusión (39,3%) y gestión de personas y equipos (25,1%). Hay que tener en cuenta que los museos locales son de menor dimensión y disponen de menos personal. En consecuencia, las personas que integran la plantilla han de ser más versátiles para desempeñar funciones más diversas, especialmente aquéllas relacionadas con la gestión, las actividades y la comunicación. Por último, se detecta una mayor proporción de formación en gestión de colecciones entre los profesionales de museos públicos de titularidad autonómica (50,3%).

Si consideramos la dimensión de los museos entendida como número de trabajadores, prácticamente la mitad de los profesionales de museos de menos de 6 trabajadores que han recibido formación complementaria relacionada con museos y patrimonio en los últimos 3 años han recibido formación sobre marketing y comunicación (49,5%), gestión cultural (48,5%) y educación/difusión (47,5%). De forma contraria, los museos de más de 100 trabajadores obtienen porcentajes significativamente menores para estas temáticas: 17,0%, 25,9% y 17,9% respectivamente. Por otro lado, en el caso de los museos intermedios (6 a 20 trabajadores), es más habitual la formación en gestión de colecciones (52,6%), en gestión de personas y equipos (26,3%) y en propiedad intelectual (19,7%).

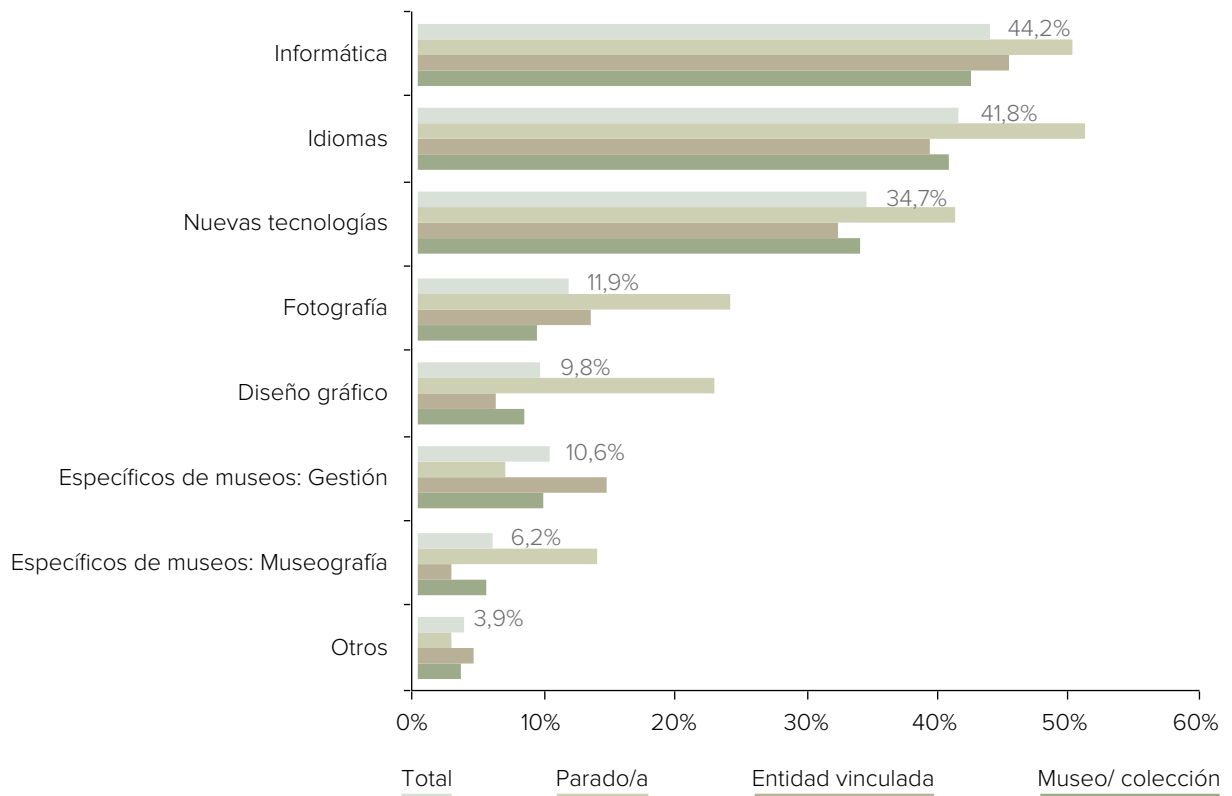
Para terminar este apartado, en relación al último curso realizado de formación complementaria específica de museos y patrimonio, se observa que prácticamente la totalidad de los cursos se han realizado en España (95,2%) y mayoritariamente en la misma provincia de residencia (67,2%). Como se observa en los comentarios recogidos en las preguntas abiertas del presente informe, excluyendo los profesionales residentes en Madrid y Barcelona donde la oferta formativa es más extensa y diversa, la distancia y los costes económicos son la razón por la que muchos profesionales no salen de su provincia para formarse. Algunos de sus comentarios van en la línea de reclamar más formación complementaria cerca de su lugar de trabajo.

Además, en relación a la frecuencia de asistencia a estos cursos, los profesionales de museos declaran en promedio haber realizado el último curso hace un año y medio.

### 3.2. Otra formación complementaria no específica

Las temáticas más frecuentes de formación complementaria no específica de museos y patrimonio recibida por los profesionales de museos son la informática (44,2%), los idiomas (41,8%) y las nuevas tecnologías (34,7%).

**Gráfico 42. Profesionales de los museos que han recibido formación complementaria no específica de museos y patrimonio según temáticas**



N (total) = 924; N (desempleado/a) = 99; N (entidad vinculada) = 169; N (museo/colección) = 656

Resulta relevante reseñar que en un 10,6% de las respuestas, los encuestados contaban en este apartado temáticas propias de gestión (*“administración de empresas”, “captación de recursos económicos, fundraising”, “coaching y liderazgo personal”, etc.*), y en un 6,2% temáticas propias de museología (*“antropología física”, “arte oriental”, “conservación y restauración de encuadernaciones y documentos gráficos”, etc.*).

Entendemos que, por un lado, la explicación a las anteriores referencias pase por una incomprensión del enunciado por parte de los encuestados, pero el diseño del cuestionario con las preguntas de formación específica localizadas con anterioridad así como la magnitud de los porcentajes hace pensar que debe haber otra causa. En nuestra opinión, otra posible razón tiene que ver con el concepto de museo que tiene la persona que responde. Para alguien con una concepción clásica y canónica de lo que

es el museo (funciones clásicas relacionadas con la colección, su conservación y su difusión al público), las temáticas relacionadas con recursos humanos, gestión económica o marketing pueden considerarse como temáticas de formación no específica de museos y patrimonio.

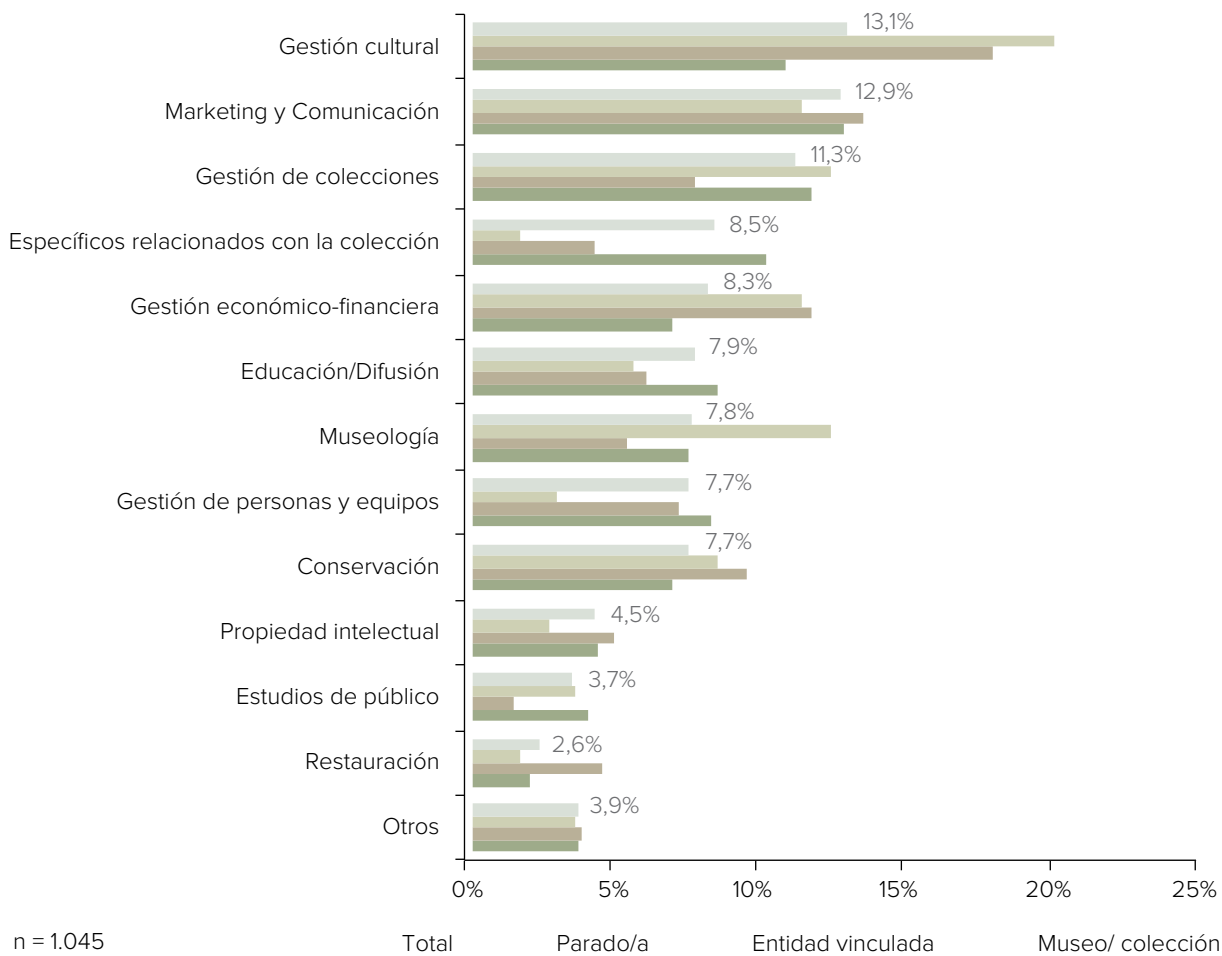
Señalar también la mayor proporción de profesionales con formación complementaria en idiomas (51,5%), fotografía (24,2%) y diseño gráfico (23,2%) entre los desempleados. Los mayores porcentajes de formación declarados por este grupo no se deben a su mayor disponibilidad de tiempo, pues se ha contrastado esta hipótesis (a partir del año del último curso al que se ha asistido) y la prueba estadística ha desestimado esta posibilidad. Hay que tener en cuenta que el mayor nivel de desempleo se concentra entre las personas de incorporación más reciente al sector. Así, el 42,6% de los profesionales desempleados declaran haberse incorporado al sector con posterioridad a 2005. Esta circunstancia permite inferir una mayor juventud de los profesionales desempleados y, por tanto, mayores necesidades e intereses formativos.

Por último, al analizar de manera aislada a los profesionales de museos que trabajan directamente en un centro museístico o colección museográfica, se observa que la proporción de profesionales con formación complementaria en idiomas crece del 42,0% global a un 49,8% en los museos estatales y a un 63,4% en las fundaciones. También se detecta un incremento significativo de profesionales formados en nuevas tecnologías en los museos o colecciones públicos de titularidad local: 47,4% frente al 35,0% global.

Por último, en los museos con mayores plantillas (más de 100 trabajadores) se detecta una mayor proporción de profesionales con formación complementaria en idiomas (42,2%), mientras que la proporción de profesionales con formación complementaria en nuevas tecnologías resulta significativamente superior en los museos de dimensión media: un 51,1% de los profesionales que han recibido formación complementaria no relacionada directamente con museos y patrimonio y que trabajan en museos de entre 6 y 20 trabajadores.

#### 4. Necesidades formativas identificadas

Los profesionales de museos expresan una gran variedad de necesidades formativas. Ello provoca que ninguna de las temáticas citadas alcance altas tasas. En concreto, lo más citado es la gestión cultural (13,1%), el marketing y la comunicación (12,9%), así como la gestión de colecciones (11,3%).

**Gráfico 43. Profesionales de los museos según necesidades formativas identificadas**

Por otro lado, la formación específica relacionada con las colecciones obtiene un mayor peso en el conjunto de profesionales que trabajan dentro de un museo o colección, mientras que entre los desempleados está más presente la necesidad de formación en gestión cultural (20,2%).

Al analizar la formación prioritaria manifestada por los profesionales en función de las áreas de trabajo en que ejercen sus funciones se detecta un comportamiento generalizable a todo el colectivo: los profesionales identifican como prioritarias las temáticas formativas relacionadas con las áreas en que trabajan. Así, los profesionales que realizan funciones de conservación y de restauración identifican en mayor proporción como prioritarias la formación en gestión de colecciones (15,9%) y en conservación (13,6%); los profesionales que ejercen funciones de gestión y administración seleccionan la gestión económico-financiera (12,0%) y la gestión cultural (14,0%), etc.

También es interesante notar que entre los profesionales con másters y posgrados se detecta un mayor interés en priorizar temáticas formativas vinculadas a una visión más actual del sector no limitada a las colecciones: marketing y comunicación (19,3%), gestión de personas y equipos (10,9%) y propiedad intelectual (7,0%).



El análisis por separado de las necesidades formativas en función de la categoría laboral también detecta ciertas particularidades. Así, entre los cargos directivos crece la proporción de interesados en la gestión económico-financiera (13,2%) y en la gestión cultural (17,0%), entre los técnicos superiores el interés es mayor en la gestión de colecciones (15,0%) y entre los técnicos se detecta un incremento significativo del interés por formación en conservación (13,2%).

Si consideramos de forma aislada a los profesionales que trabajan directamente en un museo o colección y analizamos los intereses formativos en función de la titularidad del museo observamos:

- Los profesionales de centros públicos de titularidad estatal se interesan en mayores proporciones por formación específica relacionada con la colección (17,5%).
- Mientras que entre los profesionales de centros públicos de titularidad local crece significativamente el interés por la formación en marketing y comunicación (16,9%) y por la museología (11,3%), identificando estas temáticas como prioritarias a nivel formativo.
- Finalmente, en el ámbito privado, dos de cada cinco profesionales de museos eclesiásticos señalan la gestión de colecciones como una prioridad formativa (40,0%), casi un cuarto de los profesionales de museos de fundaciones requieren de formación en marketing y comunicación (23,9%), y un porcentaje similar de los profesionales de museos privados de otro tipo consideran la gestión económico-financiera como prioritaria en su formación (23,5%).



Museo Sorolla. Salas.



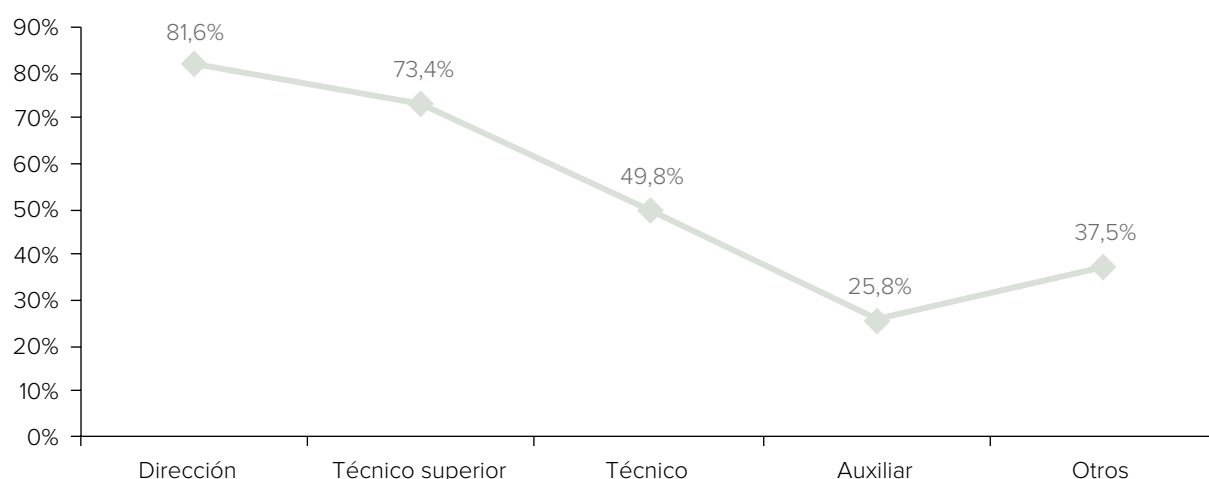
Museo del Traje.CIPE. Almacenes.

# Opinión

## 1. Correspondencia entre categoría laboral y funciones

El nivel de adecuación entre la categoría laboral de los profesionales y las funciones que llevan a cabo presenta una evidente relación. Así, a mayor categoría laboral, mayor satisfacción respecto a la adecuación de ambos aspectos: el 81,6% de los directores de museos consideran que existe una correspondencia entre su categoría laboral y las funciones que desarrollan.

**Gráfico 44. Profesionales de museos que consideran que su categoría laboral se corresponden con sus funciones según categoría laboral**



n = 899

Sin embargo, el nivel de satisfacción es menor a medida que desciende la categoría laboral. El 73,4% de los técnicos superiores piensa que las funciones que desempeñan se adecúan a su categoría profesional. Pero, en el caso de los técnicos, el porcentaje desciende al 49,8%. Es especialmente llamativo el caso de los auxiliares, el 25,8% de los cuáles piensan que realizan funciones que generalmente exceden de las competencias que les corresponderían por su categoría laboral.

Los niveles de satisfacción respecto a la correspondencia de la categoría profesional y las funciones desempeñadas son, en general, los mismos indistintamente del lugar de trabajo de los profesionales, ya sea éste un museo o una entidad vinculada. En ambos casos, seis de cada diez profesionales piensan que su categoría laboral se adecúa a las funciones que desarrollan.

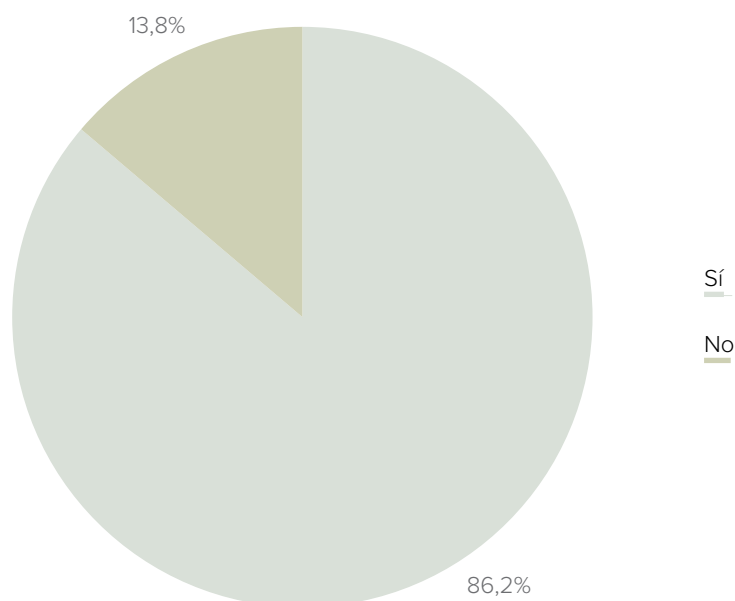
Al considerar únicamente las respuestas de profesionales que trabajan en un museo o colección museográfica en función de la titularidad de éstos, se observa que el nivel de satisfacción respecto a la adecuación de la categoría laboral y las funciones es significativamente menor en el caso de los museos de titularidad pública estatal (42,8%). De forma contraria, los profesionales que trabajan en museos dependientes de una fundación se muestran sensiblemente más satisfechos: el 75% declara que considera adecuada su categoría laboral en relación con las funciones que llevan a cabo.

En este sentido, los museos dependientes de fundaciones, en tanto que entidades privadas, son flexibles para adaptar sus plantillas a nuevas necesidades, lo que justifica una mayor correspondencia entre categoría laboral y funciones de sus profesionales. En cambio, las Administraciones públicas están sujetas a una legislación que regula la contratación de sus trabajadores, razón por la cual no tienen la flexibilidad de las fundaciones. Esto supone que la manera que tienen los museos de titularidad pública, y más específicamente estatal, para dar respuesta a nuevas necesidades es reorganizando la plantilla de la que disponen, diversificando las funciones que realizan los profesionales, más allá en ocasiones de la categoría profesional de éstos.

## 2. Formación adecuada

La gran mayoría de los profesionales de museos considera que su formación es la adecuada para el puesto de trabajo que ocupa. Solo uno de cada ocho expresan su insatisfacción en este aspecto.

**Gráfico 45. ¿Considera que su formación es la adecuada para el puesto?**



Al analizar en más profundidad esta pregunta se detecta un incremento significativo de los que se declaran insatisfechos entre los profesionales de categoría Auxiliar (29,5%). De forma

contraria, los profesionales que realizan labores de conservación y de documentación manifiestan una mayor satisfacción en relación a su formación: 89,7% y 89,4% respectivamente.

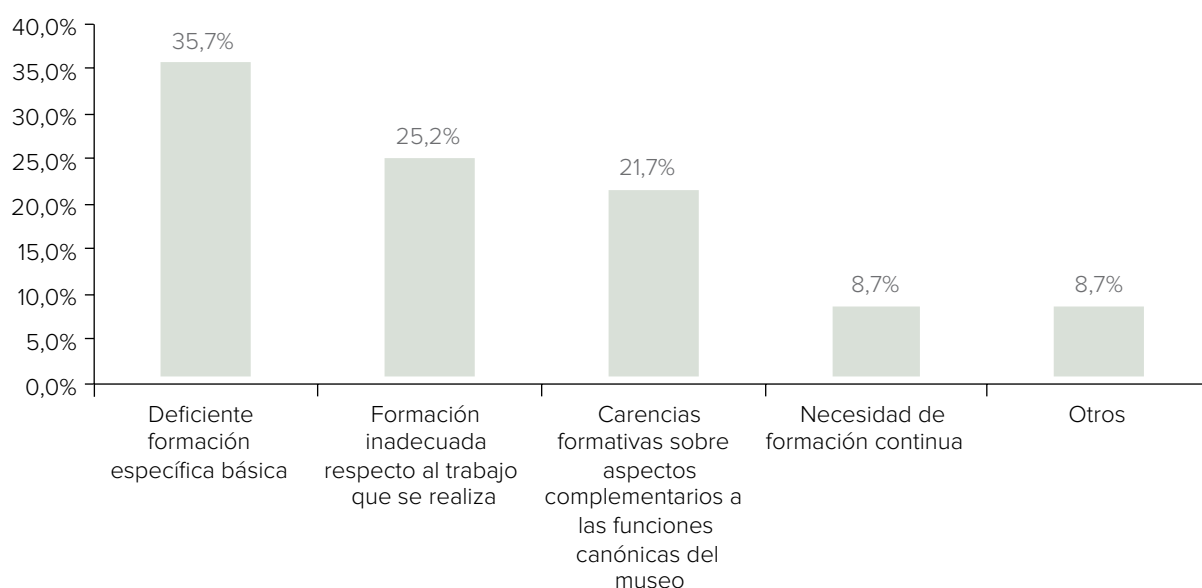
Cabe añadir que el grado de satisfacción respecto a la formación no aparece relacionado de forma global con las prioridades formativas identificadas, únicamente se detecta una pequeña significación entre los profesionales que identifican como prioridad formativa los estudios de público. En efecto, en este colectivo el porcentaje que se muestra satisfecho con su formación se reduce al 73,3%.

Los motivos de las personas que declaran que tienen una formación inadecuada para desarrollar las tareas de su puesto de trabajo son variados y se han agrupado en los epígrafes siguientes:

**Tabla 6. ¿Considera que su formación es la adecuada para el puesto?  
Para los que consideran que NO, ¿por qué?**

Código	Descripción
<b>Deficiente formación específica básica</b>	Le falta formación específica relacionada con las funciones tradicionales del museo: conservación, documentación, museología, museografía, etc.
<b>Formación inadecuada respecto al trabajo que se realiza</b>	Su formación no se corresponde con las funciones que realiza. Deficiencias bien por defecto o bien por exceso, sobrecualificación.
<b>Carencias formativas sobre aspectos complementarios a las funciones tradicionales del museo</b>	Le falta formación relacionada con las funciones consideradas complementarias del museo: gestión, marketing, comunicación, etc.
<b>Necesidad de actualizar su perfil mediante formación continua</b>	Reconoce que para que la formación sea adecuada es imprescindible formarse continuamente. Quejas de la falta de iniciativa en este sentido por parte de la Administración Pública.

**Gráfico 46. ¿Considera que su formación es la adecuada para el puesto?  
Para los que consideran que NO, ¿por qué?**



Una tercera parte de los que declaran una formación inadecuada citan motivos agrupados bajo el epígrafe “Deficiente formación específica”. Se trata de personas que no recibieron formación en Museología o en la tarea específica que están desarrollando. Ejemplos:

*No cuento con formación específica para ejercer una labor profesional en un museo. Ningún puesto de trabajo de esta institución tiene oportunidad de recibir formación complementaria: cursos, seminarios, congresos, etc.*

*Por no haber realizado estudios universitarios sobre Museología y Conservación.*

Una cuarta parte declara “Formación inadecuada respecto al trabajo que se realiza”. En general, se trata de personas con sobrecualificación para el puesto de trabajo que ocupan. Ejemplos de ello:

*Porque mi formación tiene un perfil de conservación-restauración y desempeño labores de gestión que nada tienen que ver con esa formación.*

*Sobrecualificación, soy licenciado con 2 doctorados y se exige diplomatura para el puesto.*

Otro 20% declara “Carencias formativas sobre aspectos complementarios a las funciones tradicionales del museo”. Generalmente se trata de la falta de formación en gestión (financiera, personal, comunicación,...) por parte de personas que han asumido tareas de dirección.

*Me he formado como conservadora pero actualmente llevo no solo las tareas propias de un conservador, sino también las de un administrador, gestor y jefe de personal.*

*En los últimos 5 o 6 años se ha producido una fuerte demanda en el ámbito de la comunicación y el marketing por parte de los órganos directivos de los museos, sin que el temario de acceso a mi cuerpo exija con la suficiente profundidad estas competencias.*

Finalmente, algunos reclaman la “Necesidad de formación continua”:

*Hay muchos cambios desde la finalización de los estudios: museografía, iluminación...*

*Deberían existir jornadas de reciclaje en las diferentes funciones de un Museo y mayor interrelación con el resto de los Museos de titularidad estatal.*

Según el lugar de trabajo, no se aprecian diferencias significativas respecto al porcentaje de profesionales que consideran que su formación específica en Museología o en la tarea específica que están desarrollando se corresponde con el puesto que ocupan. Sin embargo, en el caso de los profesionales que no lo consideran así, sus argumentos para justificarlo varían en función de que trabajen en un museo o en una entidad vinculada. Así, las deficiencias formativas por exceso o por defecto son más frecuentes entre los profesionales que trabajan en entidades vinculadas: un 37,5 % así lo manifiesta.

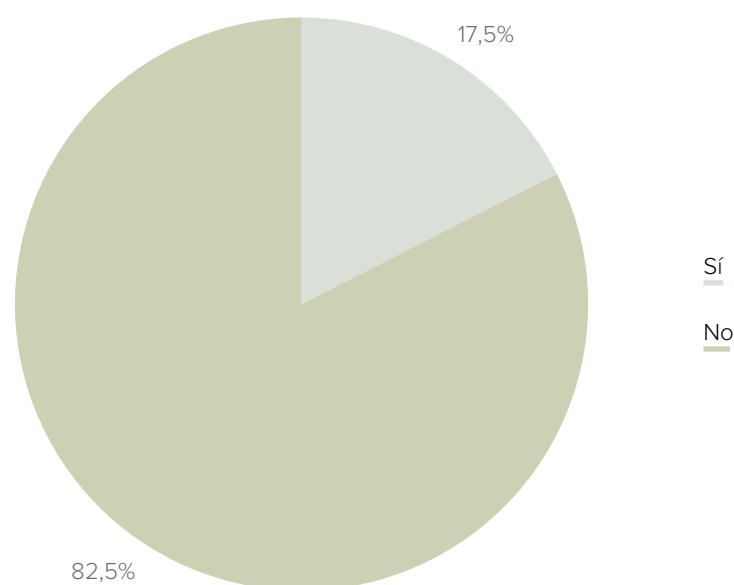
Por el contrario, las carencias formativas sobre aspectos complementarios (gestión económica, de personal, comunicación, etc.) a las funciones tradicionales del museo son manifestadas en mayor medida por los profesionales que trabajan en museos. Esta circunstancia puede verse justificada por el hecho de que éstos centran su actividad alre-

dedor de las colecciones, mientras que los profesionales que trabajan en las entidades vinculadas han de llevar a cabo una mayor diversidad de funciones, más allá de las tradicionales de los museos (conservación y exposición), lo que les ha llevado a formarse en ese sentido. En esta línea, los profesionales que trabajan en museos manifiestan en mayor medida que los que trabajan en entidades vinculadas, que necesitan más formación continua relacionada con aspectos complementarios a las funciones tradicionales del museo para que esta se corresponda con el puesto que ocupan.

### 3. Posibilidades de mejora

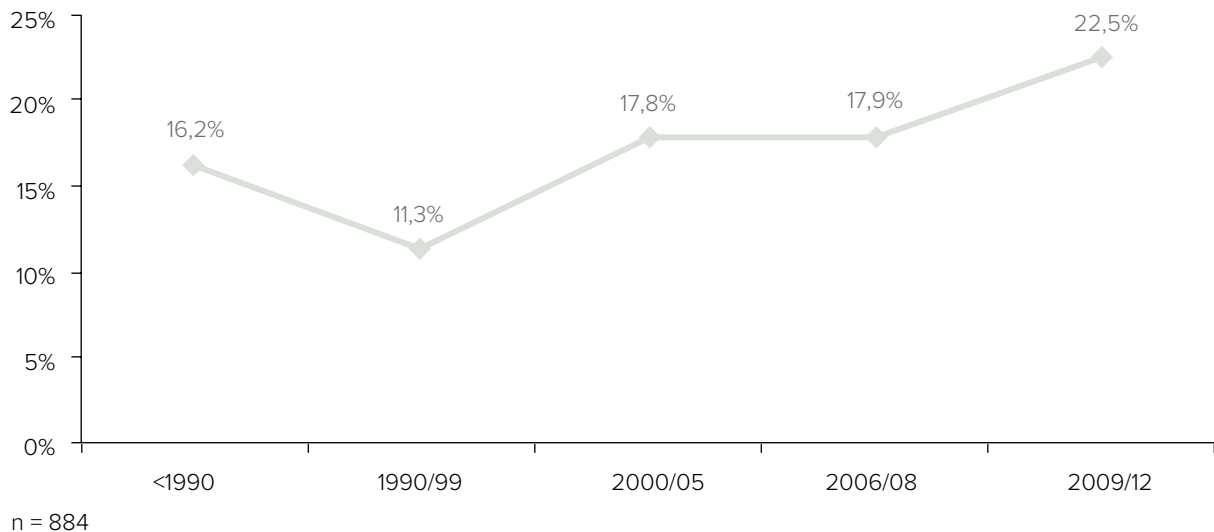
La gran mayoría de los profesionales de museos (más del 80%) no tiene expectativas de mejorar en su puesto de trabajo, ni en responsabilidad ni en remuneración. La fuerte crisis económica que está sufriendo España no genera optimismo entre la mayor parte del colectivo de profesionales de museos.

**Gráfico 47. ¿Cree usted que en el horizonte de los próximos 3 años tiene posibilidad de mejorar su puesto de trabajo en responsabilidad y remuneración?**



Se detecta un incremento significativo de la percepción de posibilidades de mejora entre el colectivo de recién incorporados al puesto laboral que además son los que disponen en mayor proporción de titulaciones de másters y posgrados: un 20,7% de los titulados con un máster y posgrado y un 22,5% de los que se han incorporado entre 2009 y 2012 a su puesto de trabajo consideran que tienen posibilidades de mejora en responsabilidad y remuneración en los próximos 3 años.

**Gráfico 48. Profesionales de museos que creen que en los próximos 3 años tienen posibilidades de mejorar su puesto de trabajo en responsabilidad y remuneración según año de incorporación al puesto**



También resulta interesante conocer el grado de adecuación de la formación manifestada por los profesionales en función de las posibilidades de mejora identificadas. El porcentaje de profesionales satisfechos con su nivel formativo crece entre el colectivo que confía en sus posibilidades de mejora (91,7%) y decrece en el resto (84,8%).

Entre los profesionales de museos de titularidad privada se observa una mayor proporción de personas que opinan que mejorarán su situación.

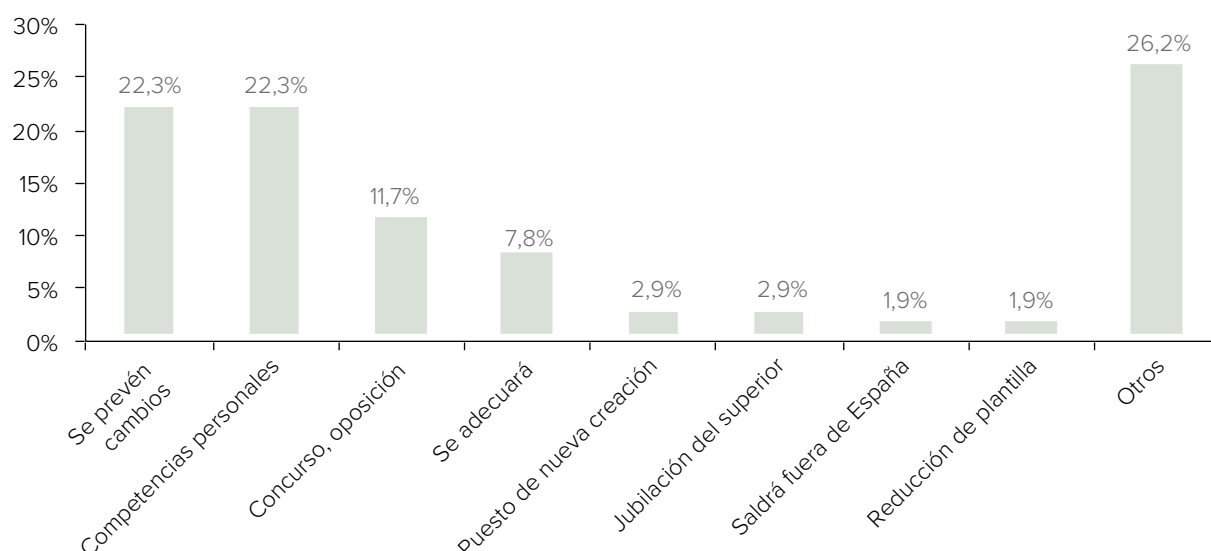
Los motivos de las personas que declaran que pueden mejorar su puesto de trabajo en los próximos tres años se han agrupado en las siguientes categorías.

**Tabla 7. ¿Cree usted que en el horizonte de los próximos 3 años tiene posibilidad de mejorar su puesto de trabajo en responsabilidad y remuneración? Para los que responden que Sí, motivos**

Código	Descripción
<b>Se prevén cambios en la institución</b>	Su previsible mejora vendrá dada por los cambios que está previsto que tengan lugar en su lugar de trabajo: en el organigrama, en la estructura, etc.
<b>Competencias y méritos personales</b>	Considera que sus capacidades y cualificación harán que mejore su puesto de trabajo.
<b>Concurso, oposición previstos</b>	Prevé que en los próximos 3 años haya convocatorias públicas de empleo que le permitirán mejorar.
<b>Se adecuará la remuneración a las funciones desarrolladas</b>	Considera que en el momento actual su remuneración es menor de lo que debiera en función del trabajo que desarrolla y prevé que en los próximos 3 años se equiparará.
<b>Puesto de nueva creación</b>	Ocupará un puesto de nueva creación de categoría superior.
<b>Jubilación del superior</b>	Ocupará la vacante que dejará su superior al jubilarse.
<b>Saldrá fuera de España</b>	Dificultad de mejorar en España. Espera conseguirlo saliendo fuera del país.
<b>Reducción de plantilla</b>	Considera que sus responsabilidades se ampliarán porque se reducirá la plantilla.



**Gráfico 49. ¿Cree usted que en el horizonte de los próximos 3 años tiene posibilidad de mejorar su puesto de trabajo en responsabilidad y remuneración? Para los que responden que Sí, motivos.**



Los cuatro primeros epígrafes en volumen de respuestas agrupan expresiones como las que siguen.

Se prevén cambios en la institución:

*La posibilidad que contemplo de tener cada vez mayor responsabilidad se refiere al trabajo que estamos empezando a realizar –con respecto al plan museológico y museográfico del Museo– por parte de los técnicos de cara a la próxima reapertura del Museo.*

*La gestió de l'organisme autònom ha anat complementada amb la gestió d'altres organismes d'àmbit estatal i internacional que permeten aquesta progressió en responsabilitat.<sup>6</sup>*

Competencias personales:

*Porque hace pocos años que me he incorporado laboralmente al mundo de los museos, porque soy joven y porque sigo formándome constantemente y preparo oposiciones para poder mejorar mi situación.*

*A pesar de la situación desalentadora que está viviendo en los últimos años nuestro país, la superación personal y el grado de implicación hacia el Patrimonio y la Museología, me hace ser una persona optimista.*

Concurso, oposición, previstos:

*Actualmente está abierta la convocatoria a un puesto de responsabilidad vinculado al ámbito de trabajo en el que desempeño mis funciones profesionales.*

*Resolución (posible) de próximo concurso de méritos.*

<sup>6</sup> La gestión del organismo autónomo se ha complementado con la gestión de otros organismos de ámbito estatal e internacional que permiten esta progresión en responsabilidad.

Se adecuará la remuneración a las funciones desarrolladas:

*Cada vez realizo más funciones de formación, educación, divulgación, gestión de exposiciones...*

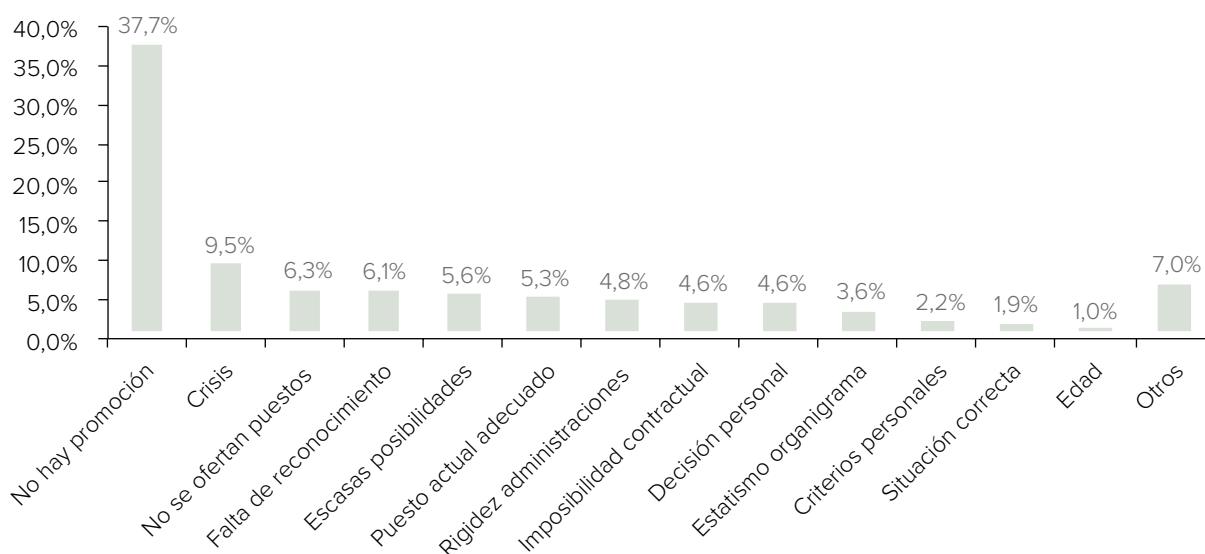
Teniendo en cuenta el lugar de trabajo, los profesionales que trabajan en equipamientos museísticos atribuyen la mejora de su puesto de trabajo a cambios previstos en el museo en mayor medida que los profesionales que trabajan en entidades vinculadas. Éstos últimos tienen más confianza en sus competencias personales para mejorar su puesto de trabajo, mientras que los profesionales que trabajan en museos justifican su mejora por la convocatoria de concursos o concursos-oposición.

En la tabla siguiente se presentan los motivos expresados por aquéllos que consideran que su puesto de trabajo no mejorará en los próximos tres años.

**Tabla 8. ¿Cree usted que en el horizonte de los próximos 3 años tiene posibilidad de mejorar su puesto de trabajo en responsabilidad y remuneración? Para los que responden que NO, motivos.**

<b>Código</b>	<b>Descripción</b>
<b>Crisis</b>	Lo impedirá la actual situación económica.
<b>No hay promoción</b>	En su puesto de trabajo, no existen posibilidades de promocionar.
<b>Rigidez organigrama</b>	Debido a la rigidez en el organigrama y estructura administrativa.
<b>No se ofertan puestos Administración</b>	No se convocan nuevas plazas desde la Administración Pública.
<b>Falta de reconocimiento</b>	Considera que no se reconoce su trabajo y esto limita sus posibilidades de mejorar su posición.
<b>Escasas posibilidades de movilidad</b>	Se ofrecen pocas posibilidades para optar a otros puestos que mejoren el actual.
<b>El puesto actual es el más alto</b>	Ocupa el puesto más alto de su escalafón.
<b>Imposibilidad contractual</b>	Su contrato laboral no permite la mejora: personal laboral, subcontratado, etc.
<b>Decisión personal</b>	Ha decidido no optar a la mejora, bien por conformismo o bien porque las contrapartidas no le compensan el cambio desde su puesto actual.
<b>Criterios personalistas y políticos</b>	Las promociones y mejoras siempre se deciden por criterios de afinidad política y/o personal.
<b>Edad avanzada</b>	Considera que ya no tiene edad, o está cercano a la jubilación.
<b>Situación correcta</b>	Considera que su situación actual es correcta.

**Gráfico 50. ¿Cree usted que en el horizonte de los próximos 3 años tiene posibilidad de mejorar su puesto de trabajo en responsabilidad y remuneración? Para los que responden que NO, motivos**



La incapacidad para mejorar en responsabilidad y especialmente en retribución a causa de la fuerte crisis económica que asola España es citada por casi el 40% de los profesionales de museos, a gran distancia de los otros motivos.

*En responsabilidad sí. En remuneración no. Los laborales no tenemos posibilidad de promoción y con los recortes y las congelaciones cada vez tenemos menor poder adquisitivo.*

*Debido a la crisis económica, las remuneraciones son cada vez menores mientras que la reducción de plantillas hace que las responsabilidades sean superiores.*

Cabe destacar que entre los profesionales de museos locales la percepción de que la crisis impedirá su mejora laboral es más citada que entre los profesionales que trabajan en museos de otras titularidades (51,3% frente al 37,7% global). En cambio entre los profesionales de museos estatales la crisis es un motivo citado en menor medida (23,6% frente al 37,7% global).

La falta de promoción en el puesto de trabajo es el segundo motivo expresado por los que consideran que no mejorarán su situación laboral:

*No hay relaciones de puestos de trabajo en los museos que permitan mejoras en la remuneración y responsabilidad. Hay una carencia de puestos intermedios que imposibilita la carrera profesional en los museos.*

*No existe posibilidad porque las categorías profesionales están definidas según la titulación obtenida. De esta forma, un diplomado nunca podrá optar a categorías superiores (licenciados, doctores, etc.) y la promoción laboral o carrera profesional nunca podrá ser vertical.*

La rigidez del organigrama, la falta de posibilidades de mejora ya sea por la rigidez de la Administración pública o de la institución, es el tercer motivo expresado.

*En la Administración General del Estado no hay apenas margen de mejora. No se ofrecen nuevos puestos, las formas de acceder a ellos son muy discutibles y apenas hay posibilidades de movimiento. En cuanto a la promoción interna, ni siquiera se convocan oposiciones o concursos.*

*El organigrama del museo no ha variado en años.*

En cuarto lugar se expresa la congelación en la oferta de nuevos puestos en la Administración: no hay convocatoria de nuevas plazas.

*No hay oposiciones a conservadores de museos. Es muy complicado encontrar un puesto para subir mi nivel.*

*Difícilment l'Ajuntament crearia una plaça de categoria superior en temes de patrimoni i molt menys en remuneració.<sup>7</sup>*

La falta de reconocimiento se sitúa en quinto lugar y es expresado por personas que consideran que no se reconoce su trabajo y esto limita sus posibilidades de mejorar su posición.

*En esta institución, en general, los técnicos de museos no realizamos el trabajo que nos corresponde, hacemos trabajo que está por debajo de nuestra cualificación. Y el trabajo que deben hacer los conservadores de museos lo hace personal externo al museo, o personal del mismo con cualificación inferior o diferente.*

*Para mejorar la situación de los conservadores restauradores es necesaria una mejor valoración de los profesionales de la conservación restauración, la clarificación y el respeto a sus funciones dentro de los museos, el reconocimiento de su función pública (por tanto, su funcionarización) y su inclusión en el grupo 1, acorde con los conocimientos y destrezas necesarios para la profesión y con la responsabilidad que adquirimos con las piezas que tratamos. No veo disposición alguna por parte de la Administración para cambiar ninguna de estas cosas.*

Algunos citan las escasas posibilidades de movilidad.

*La tasa de reposición de empleo público es cero este año y seguramente los siguientes. Está cerrada la movilidad a los funcionarios y los concursos apenas existen. La promoción no sigue los criterios de mérito y capacidad sino otros de carácter discrecional.*

<sup>7</sup> Difícilmente el Ayuntamiento crearía una plaza de categoría superior en temas de patrimonio y aún menos en remuneración.

*Es muy difícil la movilidad en el sector. Una vez se consigue un puesto de trabajo resulta difícil el cambio, más aún por la poca oferta existente, y menos en cargos directivos. La mayoría de estos se ocupan no en oposición sino como cargo de confianza política.*

En cambio algunos directores-as indican haber llegado al puesto el más alto en la organización.

*Tengo la máxima responsabilidad que puedo asumir.*

*La dirección de un Instituto del CSIC corresponde a un investigador del propio CSIC y la forma de mejorar el puesto y remuneración corresponde a la escala de investigadores. La parte más técnica de la carrera no está bien desarrollada en el CSIC. Mi remuneración y responsabilidad ha llegado a su máximo.*

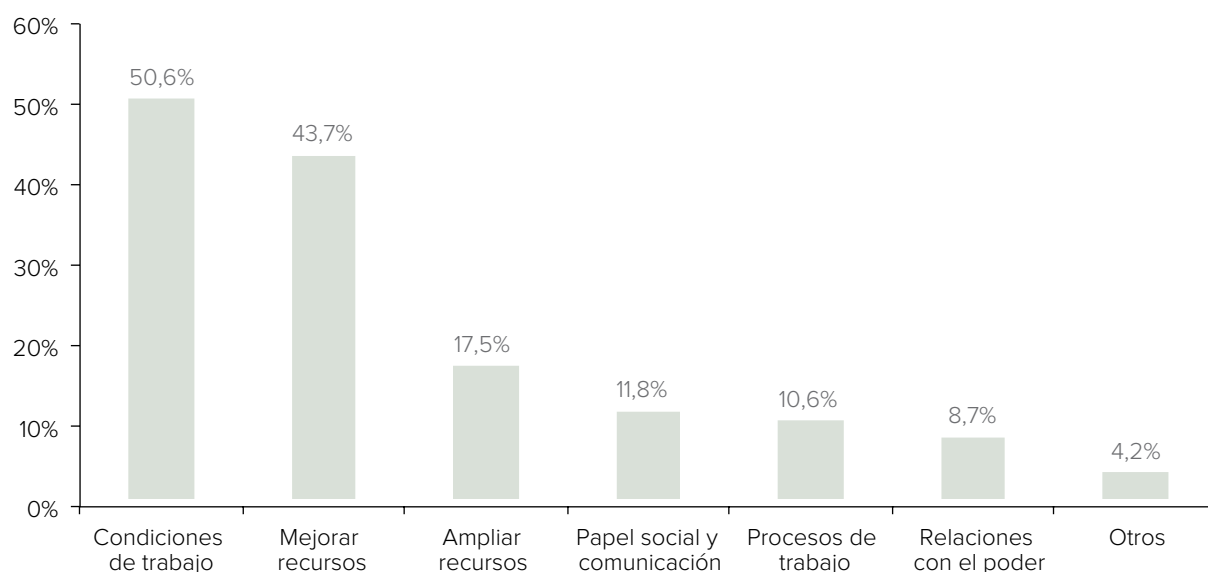
El lugar de trabajo no permite apreciar demasiadas diferencias significativas respecto a las razones por las cuáles los profesionales creen que no mejorará su puesto de trabajo en los próximos tres años. Solo notar el caso de la decisión personal de mantener el puesto actual, más frecuente entre los profesionales que trabajan en museos (5,4%) que entre aquellos que lo hacen en una entidad vinculada (1,0%).

Por titularidad, cabe destacar que comparativamente, entre los profesionales de museos privados de fundaciones existe una mayor confianza en las posibilidades de mejora (32,7%).

#### 4. Aspectos a mejorar

Los aspectos que en opinión de los profesionales de los museos mejorarían sustancialmente su situación tienen que ver mayoritariamente con sus condiciones de trabajo (50,6) y con la mejora y ampliación de recursos (43,7% y 17,5% respectivamente).

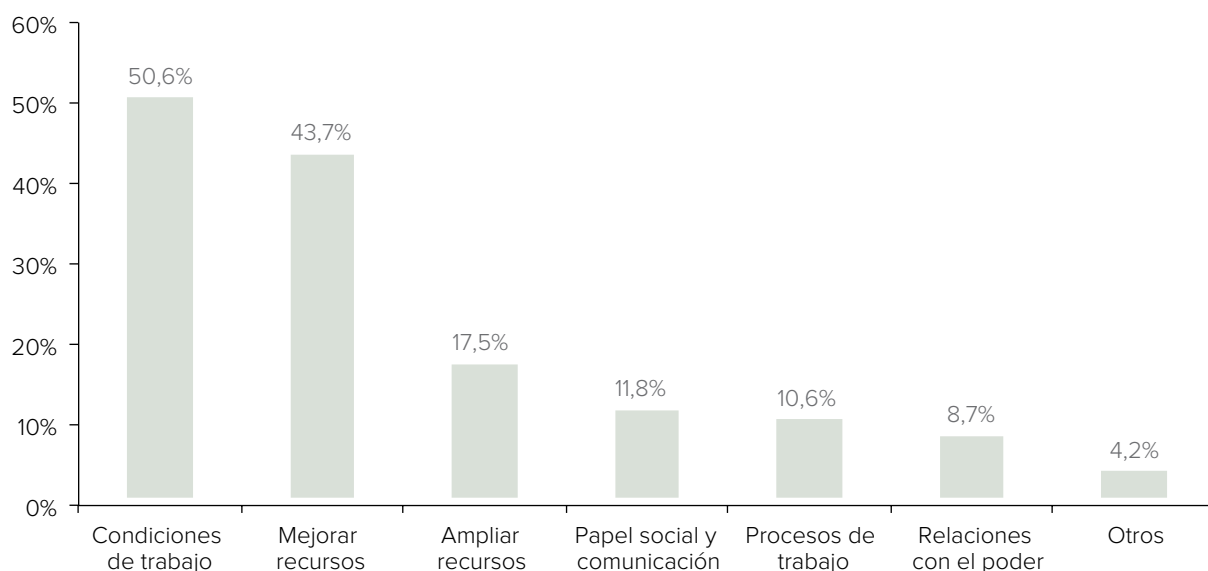
**Gráfico 51. Aspectos que mejorarían la situación de los profesionales de los museos**



Con porcentajes inferiores, también se citan la necesidad de comunicar la acción de los museos y recuperar el papel social de éstos (11,8%), la mejora de los procesos de trabajo (10,6%) y el establecimiento de cambios en sus relaciones con las administraciones públicas u otras entidades titulares de los equipamientos museísticos (8,7%).

El lugar de trabajo de los profesionales, no se revela como un factor determinante en cuanto a los aspectos de mejora. A destacar que el 55,8% de los profesionales que trabajan en entidades o instituciones que no son un equipamiento museístico manifiestan que mejorarían sus condiciones de trabajo. Sin embargo, la ampliación de recursos es una mejora declarada con más frecuencia por los profesionales que trabajan en museos, así como la mejoría de los procesos de trabajo y sus relaciones con las administraciones o instituciones titulares en mayor medida que por los profesionales que trabajan fuera de ellos.

**Gráfico 51. Aspectos que mejorarían la situación de los profesionales de los museos**



En cuanto a la titularidad, el aspecto que más preocupa a los profesionales que trabajan para la Administración General del Estado tiene que ver con la mejora de las condiciones de trabajo. Lo cita un 52% de este colectivo de profesionales. Los aspectos a mejorar por parte de los profesionales de la Administración local tienen que ver principalmente con los recursos, tanto en términos de ampliación como de mejora, lo cual se corresponde con la contracción económica que vive esta Administración. Asimismo, estos profesionales mejorarían todo lo que tiene que ver con la comunicación de las funciones desarrolladas por los museos así como la recuperación de su papel social. Esta circunstancia se explica por el carácter de proximidad de los servicios de la Administración local, con una mayor cercanía a la comunidad que la Administración General del Estado. La concienciación de los profesionales respecto al compromiso con los ciudadanos es, por tanto, mayor.

En el caso de los profesionales que trabajan en un equipamiento museístico, la dimensión de éste en cuanto al volumen de la plantilla es otro factor relevante. Así, se observa que

a menor dimensión del museo, se manifiesta una mayor necesidad de recursos: seis de cada diez profesionales que lo declaran trabajan en museo con plantillas de menos de 20 trabajadores. Los museos de menores dimensiones, mayoritariamente locales, adolecen en general de recursos humanos y económicos, circunstancia agravada en los últimos tiempos por la crisis económica.

De la misma manera, a mayor dimensión del museo, más interés en mejorar las condiciones de trabajo: cinco de cada diez profesionales que lo declaran trabajan en museos con plantillas de más de 60 trabajadores.

#### 4.1. Condiciones de trabajo

Con relación a las condiciones de trabajo, en la tabla siguiente se detallan los principales aspectos destacados por los profesionales:

<b>Tabla 9. Aspectos que mejorarían la situación de los profesionales de los museos. Condiciones de trabajo</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>561</b>	<b>50,6%</b>
Promoción y movilidad	128	11,6%
Adecuación	112	10,1%
Criterios de selección y proceso de acceso	83	7,5%
Reconocimiento interno y motivación	48	4,3%
Más remuneración	33	3,0%
Especificar funciones	31	2,8%
Precariedad	24	2,2%
Reducción de la externalización y autónomos	21	1,9%
Legislación y convenio	20	1,8%
Asociacionismo	19	1,7%
Mejora condiciones	18	1,6%
Contratación	16	1,4%
Otros "condiciones de trabajo"	8	0,7%

Respecto a las condiciones de trabajo, en su mayoría los profesionales de los museos reclaman disponer de **más opciones de promoción y movilidad** para mejorar su puesto de trabajo:

*La movilidad de puestos dentro del museo y también en otros museos. Creo que es una de las grandes lacras de los museos españoles, y que no sucede en otros países europeos. El inmovilismo es un problema, nos hacemos dueños del puesto y si se trabaja en un organismo público no debería ser así.*

*Penso que el sistema funcional d'administració dificulta que existeixi una autèntica fluidesa entre els professionals de museus. És més senzill que un professional de museu passi a ser cap de llicències dobles a la mateixa administració que professional de museus en una altra administració.<sup>8</sup>*

*Que se fomentara la mobilitat. És enriquedor el canviar de lloc de treball i museu. Ajuda al reciclatge. Idealment que esta mobilitat poguera fer-se amb centres similars del estranger. Existen alguns programes per a ello pero aïllats.*

Se trata de un aspecto mayoritario sobre todo entre los profesionales que desarrollan su trabajo en equipamientos museísticos de titularidad pública.

En segundo lugar, los profesionales consideran que la **adecuación de las funciones que desarrollan, la categoría y la remuneración que reciben con su cualificación profesional** mejoraría mucho su situación.

*Facilitar que se trabaje en colecciones de la propia especialidad.*

*Ajustar el tipo de trabajo que el profesional de museos hace con respecto a su formación y a sus expectativas (es decir, lo que debería hacer), permitiendo su desarrollo y reconocimiento profesional, y evitando de paso el intrusismo profesional tan frecuente en esta profesión.*

*En museus petits, reduir la multiplicitat de tasques per a poder ser més efectius en camps específics.<sup>9</sup>*

*Contratos acordes a nuestros conocimientos y experiencias. Estamos ocupando puestos de secretaría, becarios y administrativos teniendo un curriculum y una experiencia que no se valora.*

*Debería existir capacidad de promoción para aquellos profesionales que así lo demandan, en función, claro está de una valoración de su trabajo y sus capacidades profesionales. Hay profesionales estancados que no desean promocionar, pero otros muchos lo necesitan y si no lo encuentran llegan a la frustración profesional, a pesar de estar sobradamente preparados. El sueldo de estos profesionales no está en relación con su trabajo.*

Igualmente, esta adecuación pasa por **equiparar la categoría propia con la de otros profesionales que consideran equivalentes:**

*Sería adecuado que los profesionales que trabajamos en museos locales nos equiparáramos con los que lo hacen en otras administraciones. Pues el trabajo que se desarrolla es el mismo.*

*Acabar de una vez por todas con los tratos de desigualdad existentes entre personas que realizan las mismas funciones reconociéndose el trabajo realizado en los museos de provincias que pasa un por una subida de nivel del personal que trabajamos en ellos en clara desventaja con respecto al resto de compañeros.*

<sup>8</sup> Pienso que el sistema funcional d'administració dificulta que existeixi una autèntica fluidesa entre els professionals de museus. És més senzill que un professional de museu passi a ser cap de llicències dobles a la mateixa administració que professional de museus en una altra administració.

<sup>9</sup> En museus petits, reduir la multiplicitat de tasques per a poder ser més efectius en camps específics.



*Igualar la situación de todos los trabajadores. No puede ser que dos museos que tienen los mismos patrones, tengan diferentes formas de pago a sus trabajadores. Unos considerados funcionarios con antigüedad, jornada intensiva... y el otro, en nuestro caso el Guggenheim, no.*

*L'homologació funcional de condicions i llocs de treball de museografia a les AA.PP. i als consorcis garantint igualtat de condicions de remuneració, professionals i laborals iguals entre tots els llocs de treball; això permetria una circulació i moviment voluntari de personal sense pèrdua de coneixement molt important. Acompanyada de belaboració de completes ben definides i estudiades relacions de llocs de treball als dep. de RR.HH. de cada institució pública amb museus al seu càrrec.<sup>10</sup>*

La adecuación también pasa por **ajustar la remuneración al perfil o a la categoría**, que muchos profesionales consideran que no se corresponde:

*La categoria laboral i la remuneració equiparades a la aportació real a la institució.<sup>11</sup>*

*A menudo los técnicos en patrimonio cultural no están equiparados en responsabilidad y sueldo a técnicos de urbanismo, medio ambiente... porque no se percibe por la población en general la importancia de este sector.*

*Considero fundamental que se haga una revisión salarial de los profesionales de museos para adecuar las retribuciones al mercado laboral.*

Otro aspecto cuya mejora redundaría en la mejora de la situación de los profesionales en opinión de éstos es que haya una **mayor regulación y transparencia en la selección y acceso a los puestos de trabajo**:

*Acceso a los puestos técnicos y directivos se realice realmente con una selección previa, clara y objetiva, respetando los criterios de mérito, formación y capacidad.*

En algunos casos, se entra más en detalle en referencia a alguna categoría en concreto:

*Regir-se per criteris empresarials: els llocs de treball no són vitalicis; hi ha directius que ho fan malament i segueixen sent-ho. S'han d'escollir els perfils adequats per tal d'arribar als objectius. Jo no he pogut mai escollir algú del meu equip. Tot són 'reciclatges'.<sup>12</sup>*

*Els càrrecs directius de museus han de ser rotatoris i temporals. La seva tria ha de ser per mèrits professionals i no segons criteris subjectius.<sup>13</sup>*

<sup>10</sup> "La homologación funcional de condiciones y puestos de trabajo de museografía en las AA.PP. y en los consorcios garantizando igualdad de condiciones de remuneración, profesionales y laborales iguales entre todos los puestos de trabajo; esto permitiría una circulación y movimiento voluntario de personal sin pérdida de conocimiento muy importante. Acompañada de la elaboración de completas, bien definidas y estudiadas relaciones de puestos de trabajo en los dep. de RR.HH. de cada institución pública con museos en su cargo.

<sup>11</sup> La categoría laboral y la remuneración equiparadas a la aportación real a la institución.

<sup>12</sup> Regirse por criterios empresariales: los puestos de trabajo no son vitalicios; hay directivos que lo hacen mal y siguen siéndolo. Deben escogerse los perfiles adecuados para llegar a los objetivos. Yo no he podido escoger nunca a nadie de mi equipo. Todo son 'reciclajes.'

<sup>13</sup> Los cargos directivos de museos han de ser rotatorios y temporales. Su selección ha de ser por méritos profesionales y no según criterios subjetivos.

Pero los profesionales también muestran discrepancias en cuanto a los modos de acceso:

*La contratación de profesionales en el sector público por sus méritos curriculares (formación y experiencia) en vez de por oposición, lo que permitiría la movilidad y la eficiencia de los profesionales y sus administraciones.*

*Potenciar el acceso mediante oposiciones a los museos de la Administración al margen de otras vías de acceso que no garanticen la concurrencia e igualdad.*

Los profesionales de museos no se sienten suficientemente valorados en general por las personas de su equipo, por sus superiores y reivindican un **mayor reconocimiento**.

*Mayor incentivo de tipo profesional (no necesariamente económico), mayores responsabilidades y competencias y una mayor valoración y reconocimiento. Evitar las discriminaciones.*

*La empatía de determinados responsables con los trabajadores, que hubiera menos egos, que no se fuera tan clasista en encomendar funciones a los que nos llaman ayudantes.*

*El reconeixement dels coneixements i el deixar treballar en funció d'aquests coneixements.<sup>14</sup>*

Igualmente reivindican **otros elementos de motivación**:

*INCENTIUS. Cal introduir el concepte d'incentiu (remunerat, gestió de projectes, visibilitat exterior, etc.) per tal de construir professionals d'èxit i un cos competitiu.<sup>15</sup>*

*Revisió dels processos de gestió de persones dirigits a la gestió del talent (avaluacions de rendiment, fixació d'objectius, plans de formació...), que en paral·lel servirien per augmentar la motivació i la millora del rendiment.<sup>16</sup>*

Algunos profesionales consideran que su situación laboral mejoraría con un **incremento de su remuneración**. En otros casos, reivindican una **mayor estabilidad laboral**:

*En primer lugar continuidad laboral, no se puede depender de la situación económica general, pues muchos proyectos quedan interrumpidos.*

Los profesionales echan en falta la existencia de una **entidad que les represente y defienda sus intereses**, considerando que podría contribuir a mejorar su situación:

*La creación de un organismo que velara por los derechos de los trabajadores de los museos de cualquier condición: del conservador al bedel y del funcionario hasta el autónomo pasando por el contratado por instituciones probadas.*

<sup>14</sup> El reconocimiento de los conocimientos y el dejar trabajar en función de estos conocimientos.

<sup>15</sup> INCENTIVOS. Hay que introducir el concepto de incentivo (remunerado, gestión de proyectos, visibilidad exterior, etc.) para construir profesionales de éxito y un cuerpo competitivo.

<sup>16</sup> Revisión de los procesos de gestión de personas dirigidos a la gestión del talento (evaluaciones de rendimiento, fijación de objetivos, planes de formación...), que en paralelo servirían para aumentar la motivación y la mejora del rendimiento.

## 4.2. Mejora de recursos

Los profesionales que refieren la mejora de recursos como elemento relevante para mejorar su situación se refieren a diversos aspectos. Mayoritariamente, se refieren a ellos mismos y la necesidad de mantener su actualización profesional a través de la formación continua o una mayor adecuación de la oferta formativa reglada sobre museos. Sin embargo, también sugieren introducir cambios en los procesos y en la gestión económica de los museos o incrementar la profesionalización del colectivo. Igualmente, en términos de mejora de recursos, piensan que debería evitarse contar con no profesionales para realizar tareas que han de ser desarrolladas por profesionales.

**Tabla 10. Aspectos que mejorarían la situación de los profesionales de los museos. Mejora de recursos**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Mejorar recursos</b>	<b>484</b>	<b>43,7%</b>
Formación continua	276	24,9%
Gestión	50	4,5%
Profesionalización	46	4,2%
Compartir experiencias	43	3,9%
Formación específica	32	2,9%
Gestión económica	15	1,4%
No contratación de personas ajenas a la profesión	14	1,3%
Otros "mejorar recursos"	8	0,7%

Los profesionales manifiestan su preocupación por **mantenerse al día de manera que puedan dar respuesta a los nuevos requerimientos de la profesión:**

*Tomarse más en serio la formación continuada, pues la sociedad avanza a niveles extraordinarios y no podemos quedarnos anclados en el pasado, hay que evolucionar.*

*Tenir a l'abast programes de formació que permetessin complementar els coneixements i que atorguessin eines d'adaptació a noves situacions/funcions dins de l'estructura museística.<sup>17</sup>*

En algunos casos, reivindican el soporte de los titulares de sus lugares de trabajo:

*Que fuese norma de cumplimiento obligado acudir en plazos determinados a procesos de formación continua y que estos se desarrollen/compensen en horario laboral. En la actualidad muchos mejoramos nuestra capacitación por cuenta propia (idiomas, nuevas tecnologías, asistencia a congresos, seminarios, etc.), asumimos el coste económico y personal de esa tarea y no solemos tener 'compensación' en el diario laboral.*

<sup>17</sup> Disponer de programas de formación que permitieran complementar los conocimientos y que otorgaran herramientas de adaptación a nuevas situaciones/funciones dentro de la estructura museística.

Respecto a la gestión, los profesionales proponen su optimización, mejorando los procesos y los recursos, con el fin de conseguir una mayor sostenibilidad económica de los museos.

*Creo que debe mejorar la gestión, optimizar los recursos atendiendo las necesidades de cada institución por parte de las direcciones generales correspondientes y no favorecer unas instituciones en detrimento de otras.*

*Una buena definición de la misión del museo junto a un realista y eficiente programa museológico. Asimismo llevar a cabo una buena comunicación interna y externa del museo, y la colaboración interdisciplinar de los diferentes departamentos.*

*En el meu àmbit de treball directe, penso que caldria redefinir i actualitzar els volums de feina de cada departament i el nombre de persones que hi treballen.<sup>18</sup>*

En la misma línea, también consideran que la mejora de los recursos pasa por la profesionalización de las personas que trabajan en museos y otras entidades vinculadas:

*Profesionalizar la figura del gestor cultural. En esta época de crisis, el papel del gestor cultural es importante, puesto que su misión es racionalizar los presupuestos y encontrar nuevas vías de financiación, entre otras cosas.*

*Que la dirección de los Museos esté ocupada por profesionales que desarrollen su trabajo en museos, con un perfil de técnicos de museos, y no por catedráticos de universidad.*

En algunos casos son más directos, y plantean que la profesionalización pase por contar con profesionales para realizar los trabajos y evitar a los no profesionales:

*Se tenga más en cuenta la profesionalidad de los trabajadores y su formación y que no pueda trabajar cualquiera en este ámbito.*

### 4.3. Ampliación de recursos

La necesidad de ampliar los recursos disponibles para conseguir la mejora de la situación tiene que ver, para los profesionales que lo manifiestan, fundamentalmente con recursos humanos y dinero:

**Tabla 11. Aspectos que mejorarían la situación de los profesionales de los museos. Ampliación de recursos**

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ampliar recursos</b>	<b>194</b>	<b>17,5%</b>
Dinero	92	8,3%
Personas	71	6,4%
General - otros	31	2,8%

<sup>18</sup> *En mi ámbito de trabajo directo, pienso que habría que redefinir y actualizar los volúmenes de trabajo de cada departamento y el número de personas que trabajan en ellos.*

*Dotación presupuestaria, puesto que muchas de las actividades tanto de cara a la colección como al público no pueden sustentarse sin remuneración. No es posible la mejora de las condiciones de conservación del edificio y de sus contenedores, la restauración de piezas, la actualización de la museografía ni la oferta de exposiciones y actividades de calidad para atraer nuevos públicos.*

*En ocasiones se destinan partidas de 'inversión' y no se considera inversión la contratación de personal cualificado. Contratar a personal capacitado es vital, ya que son las personas que trabajan en los lugares las que hacen el trabajo, atraen a visitantes, diseñan programas y estrategias, etc.*

#### 4.4. Papel social y comunicación

Una parte importante de los profesionales de los museos proponen la potenciación del valor social de los museos y la mejora de su comunicación como aspectos que mejorarían su situación.

<b>Tabla 12. Aspectos que mejorarían la situación de los profesionales de los museos. Papel social y comunicación</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Papel social y comunicación</b>	<b>131</b>	<b>11,8%</b>
Reconocimiento global	75	6,8%
Comunicación	32	2,9%
Papel social	12	1,1%
Orientar al público	12	1,1%

Por un lado, los profesionales quieren ser reconocidos por la sociedad, para lo cual necesitan mejorar la comunicación sobre el papel de los museos:

*Conseguir que la población en general valorase y conociese la importancia de la conservación de nuestro patrimonio y unido a ello conociese y por tanto valorase el trabajo que desempeñamos los profesionales de los museos.*

*Una información más adecuada dirigida al público en general, sobre la labor de los profesionales de los museos. Ya que muchos piensan que solo 'ponemos y quitamos objetos/ cuadros/...'*

Entienden que para ello se ha de potenciar el valor social de los museos con una mayor implicación de la sociedad:

*En el mateix sentit, reforçar la funció cívica i social de cada museu quant a: la producció i difusió de coneixements; la formulació de noves preguntes i mirades crítiques sobre la història i el patrimoni obertes a la participació de la ciutadania; la implicació en els objectius i les*

*tasques del museu dels sectors acadèmics i institucionals, els agents socials i econòmics i els ciutadans, especialment, mitjançant el voluntariat.*<sup>19</sup>

Todo esto pasa por una orientación de los museos hacia el público y a las necesidades de éste:

*Pensar más en el usuario.*

*Actitud abierta hacia el público que acude al museo.*

#### 4.5. Mejora de los procesos de trabajo

La tabla siguiente recoge en detalle los aspectos sobre los cuales los profesionales de museos consideran que debería incidirse para mejorar los procesos de trabajo, en beneficio de su situación:

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Mejora de los procesos de trabajo</b>	<b>118</b>	<b>10,6%</b>
Trabajo en red	46	4,2%
Trabajo en equipo	26	2,3%
Investigación	27	2,4%
Objetivos	8	0,7%
Otros "procesos de trabajo"	11	1,0%

Algunos consideran que el **trabajo en red** contribuiría a mejorar su situación:

*Posibilidad de una mayor interrelación entre profesionales de diferentes museos para así gestionar mejor los recursos y desarrollar proyectos comunes.*

*Mejorar y establecer nuevos foros de trabajo e intercambio de experiencias.*

Igualmente, consideran imprescindible el **trabajo colaborativo** dentro de la propia institución:

*Formación en interdisciplinariedad, mi impresión es que en muchos cada uno va a lo suyo y luego hacen coincidir objetivos aunque sea a regañadientes. Formar un equipo real.*

<sup>19</sup> En el mismo sentido, reforzar la función cívica y social de cada museo en cuanto a la producción y difusión de conocimientos; la formulación de nuevas preguntas y miradas críticas sobre la historia y el patrimonio abiertas a la participación de la ciudadanía; la implicación en los objetivos y las tareas del museo de los sectores académicos e institucionales, los agentes sociales y económicos y los ciudadanos, especialmente, mediante el voluntariado.

*Exigir que todos y cada uno cumplan con su trabajo y se trabaje en equipo, respetando a los demás.*

También reivindican el **papel del museo como centro de investigación** desarrollando los procesos adecuados para llevar a cabo proyectos en este sentido:

*La necesidad de participar en proyectos de investigación y actividades relacionadas con otras instituciones, en relación con el ejercicio del trabajo que cada uno desarrolla.*

#### 4.6. Modificación de las relaciones con el poder

Los profesionales manifiestan que existen diversos aspectos vinculados a la relación que mantienen con las instituciones responsables del museo o entidad en la que trabajan que deberían modificarse:

<b>Tabla 14. Aspectos que mejorarían la situación de los profesionales de los museos. Modificación de las relaciones con el poder</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Relaciones con el poder</b>	<b>96</b>	<b>8,7%</b>
Autonomía	35	3,2%
Reconocimiento político	32	2,9%
Burocracia	12	1,1%
Otros poder	17	1,5%

Así, los profesionales reivindican **mayor autonomía, mayor margen de maniobra en la toma de decisiones:**

*Mayor peso de la plantilla en la toma de decisiones.*

*Mayor grado de competencia y autonomía económico-administrativa para los directores/as de los centros, muy constreñidos a las dinámicas políticas de las Delegaciones de Cultura respectivas.*

*Mayor independencia de las directrices/veleidades políticas. Eliminar la gestión jerárquica y sustituirla por una gestión con autonomía y responsabilidad.*

En la misma línea, solicitan **más reconocimiento de su papel por parte de los responsables políticos:**

*Un mejor reconocimiento y respeto por parte de la propia AGE y una puesta en valor de estos cuerpos para que también la sociedad entienda nuestra labor y nuestra vocación de servicio público.*

*La obtención de una mejor consideración de los museos y de sus profesionales por parte de las estructuras administrativas y políticas de las que dependen, que deberían otorgar más atención y crédito a sus propuestas y criterios.*

Para algunos profesionales, la agilización de los procesos administrativos mejoraría sensiblemente su situación:

*Menys expedients i papers facilitarien un xic la feina del dia a dia, doncs la tasca administrativa pren la major part del nostre temps...<sup>20</sup>*

*Es necesario el cambio de la situación administrativa actual de los museos de titularidad estatal gestionados por, en mi caso la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se cortan iniciativas y hay demasiada burocracia y papeleo...*



Museo Nacional de Artes Decorativas. Biblioteca.

<sup>20</sup> *Menos expedients y papeles facilitarían un poco el trabajo del día a día, pues la tarea administrativa ocupa la mayor parte de nuestro tiempo...*







Museo Arqueológico Nacional.

# Cuestionario

## Profesionales de los museos

### Presentación de la investigación

El siguiente cuestionario se inscribe en una investigación promovida por la Subdirección General de Museos Estatales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y financiada por el programa Ibermuseos y desarrollada por ARTImetría. El objetivo de la investigación es conocer cuál es la situación de los profesionales de museos en España en el momento actual.

ARTImetría, empresa responsable de la recepción y tratamiento de los datos e inscrita en el Registro General de Datos, garantiza la más absoluta confidencialidad, lo que significa la no divulgación de los datos individuales bajo ningún concepto y su no utilización con otra finalidad que no sea la manifestada anteriormente. ARTImetría facilitará a la Subdirección General de Museos Estatales datos agregados, en ningún caso datos individuales.

Su participación en la investigación es muy valiosa para conseguir el objetivo propuesto. Solo le ocupará unos 10 minutos. Muchas gracias de antemano por su respuesta.

Si tiene cualquier duda o comentario, puede ponerse en contacto con:

Rosario Peláez  
rosariopelaez@artimetria.com  
93 317 61 30

### Información general

#### 1) De las siguientes opciones, ¿con cuál se identifica?\*

- Mi trabajo está vinculado con el sector de museos y patrimonio.
- Actualmente estoy desempleado/a, pero mi carrera profesional siempre ha estado vinculada con el sector de museos y patrimonio.
- Mi trabajo no está vinculado con el sector de museos y patrimonio.

#### 2) Código postal de residencia:

---

**3) Email de contacto:**

El correo electrónico solicitado es opcional. Su uso se restringirá a dar cumplimiento a los objetivos de la presente investigación. Permitirá contactar con la persona que ha remitido el cuestionario en caso de necesitar alguna aclaración sobre la información proporcionada.

---

**4) Actualmente, ¿qué opción de las siguientes define su situación laboral?\***

[respuesta única obligatoria]

- Su jornada laboral transcurre en un museo o colección museográfica.  
 Su jornada laboral transcurre en alguna otra entidad vinculada con los museos y el patrimonio.  
 Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

**Formación****5) ¿Qué nivel formativo posee?**

[múltiples respuestas]

- Diplomatura  
 Licenciatura  
 Máster o posgrado  
 Doctorado

**6) Detalle por favor las titulaciones oficiales que posee de nivel superior a bachillerato:**

[especifique un máximo de 3 titulaciones]

	Titulación	Año de finalización
Título 1	___	___
Título 2	___	___
Título 3	___	___

**7) ¿Sobre qué temas ha recibido formación complementaria específica de museos y patrimonio en los últimos 3 años?**

[múltiples respuestas]

- Gestión económico-financiera  
 Gestión de colecciones  
 Estudios de público  
 Marketing y Comunicación  
 Gestión de personas y equipos  
 Conservación

- Restauración
- Educación/Difusión
- Museología
- Gestión cultural
- Propiedad intelectual
- Específicos relacionados con la colección
- Otros. Especificar
- No ha recibido formación complementaria en los últimos 3 años

**8) ¿Cuál fue la temática del último curso, seminario, jornada, etc. específico de museos y patrimonio al que asistió?**

**9) ¿Y dónde realizó este último curso, seminario, jornada, etc.?**

- España
- Extranjero

***Provincia:***

- Álava
- Albacete
- Alicante/Alacant
- Almería
- Ávila
- Badajoz
- Balears (Illes)
- Barcelona
- Burgos
- Cáceres
- Cádiz
- Castellón/Castelló
- Ciudad Real
- Córdoba
- Coruña (A)
- Cuenca
- Girona
- Granada
- Guadalajara
- Guipúzcoa
- Huelva
- Huesca
- Jaén
- León
- Lleida
- Rioja (La)
- Lugo
- Madrid
- Málaga

- Murcia
- Navarra
- Ourense
- Asturias
- Palencia
- Palmas (Las)
- Pontevedra
- Salamanca
- Santa Cruz de Tenerife
- Cantabria
- Segovia
- Sevilla
- Soria
- Tarragona
- Teruel
- Toledo
- Valencia/València
- Valladolid
- Vizcaya
- Zamora
- Zaragoza
- Ceuta
- Melilla

**Ciudad y País:**

---

**10) Año de realización del último curso, seminario, jornada, etc.:**

---

**11) Duración en horas del último curso, seminario, jornada, etc.:**

---

**12) *¿Sobre qué temas no específicos de museos y patrimonio pero que considere de aplicación dentro de dicho ámbito ha recibido formación en los últimos 3 años?***

[múltiples respuestas]

- Informática
- Idiomas
- Diseño gráfico
- Nuevas tecnologías
- Fotografía
- Otros. Especificar:
- No ha recibido formación complementaria en temas no específicos de museos y patrimonio en los últimos 3 años.

**13) ¿Qué tema considera prioritario para adecuar su formación a las necesidades de su actual puesto de trabajo (o en su defecto al puesto de trabajo deseado)?**

[respuesta única]

- Gestión económico-financiera
- Gestión de colecciones
- Estudios de público
- Marketing y Comunicación
- Gestión de personas y equipos
- Conservación
- Restauración
- Educación/Difusión
- Museología
- Gestión cultural
- Propiedad intelectual
- Específicos relacionados con la colección
- Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

### Situación laboral

**14) Indique por favor el año de incorporación al sector de museos y patrimonio:**

[incluyendo vinculación no laboral como becario, estudiante en prácticas, etc.]

**15) Detalle por favor los siguientes datos en relación al museo o colección museográfica en que trabaja:**

Nombre: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_\_\_

Código postal: \_\_\_\_\_

**16) Titularidad:**

[respuesta única]

- Pública - Administración General del Estado: Ministerio de Cultura, Ministerio de Defensa, Patrimonio Nacional, Otros Ministerios u Organismos de la Administración General del Estado.
- Pública - Administración Autonómica: Consejería o Departamento de Cultura, Otra Consejería o Departamento, otros organismos (Universidades, etc.).
- Pública - Administración Local: Diputación, Cabildo o Consejo Insular, Ayuntamiento, Otros Entes.
- Pública - Otros: Empresa pública, Fundación pública, varios organismos públicos, otros organismos públicos.
- Privada - Eclesiástica.
- Privada - Fundación.
- Privada - Otros: Asociación, Sociedad, Unipersonal, varios organismos privados, otros organismos privados.

**17) Tipología:**

[respuesta única]

- Bellas Artes: Contiene obras de arte realizadas fundamentalmente desde la Antigüedad al siglo XIX (arquitectura, escultura, pintura, dibujo, grabado y, desde 2002, arte sacro).
- Artes Decorativas: Contiene obras artísticas de carácter ornamental. También se denominan artes aplicadas o industriales.
- Arte Contemporáneo: Contiene obras de arte realizadas en su mayor parte en los siglos XX y XXI. Se incluyen la fotografía y el cine.
- Casa-Museo: Museo ubicado en la casa natal o residencia de un personaje.
- Arqueológico: Contiene objetos, portadores de valores históricos y/o artísticos, procedentes de excavaciones, prospecciones y hallazgos arqueológicos. Se incluyen las especialidades de numismática, glíptica, epigrafía y otras.
- De Sitio: Creados al musealizar determinados bienes históricos (yacimientos arqueológicos, monumentos, ejemplos in situ del pasado industrial, etc.) en el lugar para el que fueron concebidos originariamente. (Se incluyen los Centros de Interpretación Arqueológicos, siempre que tengan una colección con fondos originales, y se excluyen los Centros de Interpretación de la Naturaleza).
- Histórico: Se incluyen en esta categoría los Museos y Colecciones Museográficas que ilustran acontecimientos o periodos históricos, personalidades, los museos militares, etc.
- Ciencias naturales e Historia natural: Contiene objetos relacionados con la biología, botánica, geología, zoología, antropología física, paleontología, mineralogía, ecología, etc.
- Ciencia y Tecnología: Contiene objetos representativos de la evolución de la historia de la ciencia y de la técnica, y además se ocupa de la difusión de sus principios generales. Se excluyen los planetarios y los centros científicos, salvo aquellos que dispongan de un Museo o Colección Museográfica.
- Etnografía y Antropología: Se dedica a culturas o elementos culturales preindustriales contemporáneos o pertenecientes a un pasado reciente. Se incluyen en esta categoría los museos de folklore, artes, tradiciones y costumbres populares.
- Especializado: Profundiza en una parcela del Patrimonio Cultural no cubierta en otra categoría. Hasta 2002 incluía arte sacro, que pasa a considerarse Bellas Artes a partir de este año.
- General: Museo o Colección Museográfica que puede identificarse por más de una de las categorías anteriores.
- Otros: No pueden incluirse en las categorías anteriores.

**18) Número de personas que conforman la plantilla del museo o colección museográfica, incluyendo las tareas de atención al público, vigilancia de seguridad y mantenimiento e incluyendo personal externalizado:**

[respuesta única]

- De 1 a 5 trabajadores
- De 6 a 20 trabajadores
- De 21 a 40 trabajadores
- De 41 a 60 trabajadores



- De 61 a 80 trabajadores
- De 81 a 100 trabajadores
- Más de 100 trabajadores

**19) Detalle por favor los siguientes datos en relación a la entidad en que trabaja:**

Nombre: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_\_\_

Código postal: \_\_\_\_\_

**20) Tipología:**

- Asociación profesional
- Área de patrimonio y museos de Administración General del Estado
- Área de patrimonio y museos de Comunidad Autónoma
- Área de patrimonio y museos de Diputación
- Área de patrimonio y museos de Ayuntamiento
- Empresa privada
- Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

**21) Especifique su puesto de trabajo:**

**22) Indique las áreas de trabajo en las que desempeña sus funciones:**

[múltiples respuestas]

- Conservación
- Restauración
- Gestión
- Administración
- Programación de actividades
- Marketing (públicos y evaluación)
- Comunicación
- Exposiciones
- Investigación
- Documentación
- Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

**23) ¿Cuál es la categoría laboral del puesto?**

- Dirección
- Técnico superior (conservador/a jefe, jefe de área, jefe de departamento, etc.)
- Técnico
- Auxiliar
- Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

**24) Año de incorporación al puesto:**

\_\_\_\_\_

**25) Modo de acceso:**

[respuesta única]

- Oposición o concurso-oposición
- Concurso público o de méritos
- Prácticas formativas o beca de investigación
- Entrevista o selección curricular
- Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

**26) En relación a la jornada laboral, indique por favor el número de horas semanales contractuales:**

\_\_\_\_\_

**27) ¿Cuál de los siguientes tramos se corresponde con la remuneración bruta anual que percibe?**

- De 0€ a 9.000€
- De 9.001€ a 18.000€
- De 18.001€ a 27.000€
- De 27.001€ a 36.000€
- De 36.001€ a 45.000€
- De 45.001€ a 63.000€
- De 63.001€ a 72.000€
- Más de 72.000€

**28) ¿Considera que su categoría laboral se corresponde con las funciones desempeñadas?**

- Sí
- No

**29) ¿Considera que su formación es la adecuada para el puesto?**

- Sí
- No

**30) ¿Por qué?****31) ¿Cree usted que en el horizonte de los próximos 3 años tiene posibilidad de mejorar su puesto de trabajo en responsabilidad y remuneración?**

- Sí
- No

**32) Explique los motivos:**

\_\_\_\_\_

**Para terminar, especifique por favor dos aspectos que en su opinión mejorarían la situación de los profesionales de los museos:**

Aspecto 1:

Aspecto 2:

---

Gracias

Sus respuestas contribuyen a mejorar la investigación. Muchas gracias por su participación.

---

## 1. Tratamiento de datos

Con la finalidad de mejorar el análisis y los resultados del estudio se ha decidido dedicar el máximo tiempo posible a la fase de tratamiento de datos. Más concretamente a la depuración, codificación y creación de nuevas variables.

En este anexo se detalla el proceso seguido y las decisiones tomadas para cada pregunta del cuestionario.

## P2. Código postal de residencia

A partir del código postal de residencia, una vez eliminados los cuestionarios de residentes en el extranjero<sup>21</sup>, se obtiene la provincia de residencia y la comunidad autónoma de residencia de los que respondieron.

## P4. Actualmente, ¿qué opción de las siguientes define su situación laboral?

En este caso, se trabajaron las especificaciones a las respuestas de la categoría “Otros”. En cada caso se decidió eliminar el cuestionario por no formar parte del universo del estudio<sup>22</sup> o recodificar con una de las categorías existentes “Su jornada laboral transcurre en un museo o colección museográfica”, “Su jornada laboral transcurre en alguna otra entidad vinculada con los museos y el patrimonio”.

---

<sup>21</sup> Ver *Dimensión de la muestra* en la *Introducción* de este documento.

<sup>22</sup> Ver *Dimensión de la muestra* en la *Introducción* de este documento.

## **P5. ¿Qué nivel formativo posee? y P6. Detalle por favor las titulaciones oficiales que posee de nivel superior a bachillerato**

En este caso se procedió a una depuración de la base de datos ya que en muchos casos no se entendió la pregunta como una multirrespuesta y únicamente se respondió el nivel máximo disponible. Así pues, se utilizó la información de la P6 para mantener la coherencia entre ambas preguntas.

Además, a partir de la P5 se creó una nueva variable *“Nivel formativo máximo”*.

En relación a las especificaciones de las titulaciones se procedió a un minucioso análisis que permitió clasificar las respuestas en tres tipos:

- Titulaciones no universitarias.
- Titulaciones universitarias de primer y segundo ciclo.
- Titulaciones universitarias de tercer ciclo.

Posteriormente se codificaron las titulaciones universitarias de la siguiente forma (se incluyen los literales en las categorías que pudieran generar confusión):

<b>Titulaciones universitarias especificadas:</b>	
<b>Geografía e Historia</b>	<b>Ciencias económicas y/o empresariales</b>
Geografía e Historia, esp. Historia del Arte	<b>Filología</b>
Geografía e Historia, esp. Historia	<b>Geología</b>
Geografía e Historia, esp. Geografía	<b>Psicología y/o pedagogía</b>
Geografía e Historia, esp. Musicología	<b>Humanidades</b>
Geografía e Historia, sin especificar esp.	<b>Arquitectura</b>
<b>Filosofía y Letras</b>	<b>Antropología</b>
<b>Bellas Artes</b>	<b>Ciencias políticas</b>
<b>Conservación y Restauración</b>	<b>Ingeniería</b>
<b>Biología</b>	<b>Traducción e Interpretación</b>
<b>Biblioteconomía y Documentación</b>	<b>Química</b>
<b>Magisterio</b>	<b>Administración y Dirección de Empresas</b>
<b>Derecho</b>	<b>Turismo</b>
<b>Periodismo</b>	<b>Sociología</b>
<b>Gestión cultural:</b>	
<i>“Graduate of Art’s Management, Columbia”</i>	
<i>“Degree in Arts Administration in NYU”</i>	
<i>“Diplomado en Gestión Cultural, London City University”</i>	
<i>“Arts Administration (New York University)”</i>	

**Otros universidad:**

“Licenciatura en Marketing por el Chartered Institute of Marketing, Reino Unido”  
 “Ciencias de la Educación”  
 “Licenciatura en Ciències de l’Educació. Pedagogia. Especialitat Terapèutica”  
 “Licenciada en Comunicación Audiovisual”  
 “Licenciada en Comunicación Audiovisual”  
 “Comunicació Audiovisual”  
 “Licenciatura CC. Físicas”  
 “Licenciatura en Física”  
 “Diplomado en Gestión y Administración Pública”  
 “Graduado Social”  
 “Licenciado en Informática”  
 “Licenciado en Medicina y Cirugía”  
 “Doctor en Medicina y Cirugía”  
 “Diplomada en Desarrollo Directivo”  
 “Graduado en Estudios Internacionales e Interculturales”  
 “Administración y Finanzas”  
 “Titulado superior en prevención de riesgos laborales”  
 “Estudios de Arte Moderno, London Cambridge University”  
 “Licenciada en Ciencias de la Antigüedad”  
 “Analista de cuentas”  
 “Licenciado Estudios Orientales, Japón”  
 “Diplomatura Lletres modernes”  
 “Licenciada en Ciencias de Cultura”  
 “Licenciatura en Teoría de la Literatura y Literatura Comparada”  
 “Licenciatura en Relacions públiques i Publicitat”  
 “Diplomatura en Publicitat i RR.PP.”  
 “Relaciones Laborales”  
 “Relaciones Públicas”

**P7. ¿Sobre qué temas ha recibido formación complementaria específica de museos y patrimonio en los últimos 3 años?**

En esta ocasión se estudiaron detenidamente las respuestas especificadas para la categoría “Otros” que en muchos casos pudieron recodificarse a partir de las categorías iniciales.

El proceso permitió identificar nuevas categorías de respuesta, “*Museografía*” y “*Legislación*”, que se incluyeron en otras categorías existentes: “*Museología y Museografía*” y “*Propiedad intelectual y Legislación*”. Asimismo, se crearon otras 7 categorías nuevas con el objetivo de reducir el peso de la categoría “Otros”:

- Accesibilidad: “accesibilidad discapacitados”, “accesibilidad visual y otras”, “arteterapia en los museos”, etc.
- Bibliotecas: “bibliotecas de museos”, “bibliotecas especializadas”, “gestión de bibliotecas”, etc.
- Archivos: “archivística”, “formación en archivos y documentación”, “gestión de archivos”, etc.
- Seguridad: “seguridad”, “seguridad en museos y plan de autoprotección”, “primeros auxilios y evacuaciones”, etc.
- Idiomas: “idiomas: inglés”, “idiomas”, “euskera”, etc.
- Informática: “cursos de informática”, “informática aplicada a documentación y difusión”, etc.
- Turismo: “turismo y patrimonio”, “turismo cultural”, etc.

Dentro de la categoría “Otros” se mantienen respuestas no pertenecientes a las tipologías anteriores: “*historiografía*”, “*convenios*”, “*arquitectura de museos*”, “*guía turístico*”, “*proyectos de cooperación*”, “*patrimonio histórico*”, “*comisariado*”, “*diseño gráfico*”, “*formación medioambiental*”, etc.

**P8. ¿Cuál fue la temática del último curso, seminario, jornada, etc. específico de museos y patrimonio al que asistió?**

Esta pregunta es abierta y por lo tanto ha requerido un proceso de codificación en el que se ha considerado apropiado utilizar categorías ya definidas en la pregunta P7:

---

Gestión de colecciones
Conservación
Museología y Museografía
Específicos relacionados con la colección
Marketing y comunicación
Educación/Difusión
Restauración
Propiedad intelectual y Legislación
Estudios de público
Gestión cultural
Informática y TIC
Seguridad
Gestión de personas y equipos
Gestión económico-financiera
Otros

---

**P12. ¿Sobre qué temas no específicos de museos y patrimonio pero que considere de aplicación dentro de dicho ámbito ha recibido formación en los últimos 3 años?**

Las categorías iniciales de esta pregunta fueron ampliadas tras el análisis de las especificaciones a la categoría “otros”. Concretamente se identificaron respuestas que especificaban temas formativos específicos de museos y que por lo tanto deberían haberse respondido en la pregunta 7. Valoramos mantenerlas en esta pregunta al entender que algunas ilustraban una situación a remarcar: la confusión entre el concepto clásico y canónico de las funciones de un museo (relacionadas con la colección, conservación y difusión al público) y las funciones relacionadas con recursos humanos, gestión económica y marketing que ciertos profesionales identifican como temáticas no específicas de museos y patrimonio.

Así pues, en el tratamiento de esta pregunta las especificaciones a la categoría “otros” se han recodificado en alguna de las categorías iniciales, se han mantenido en la categoría “otros” o se han recodificado en dos nuevas categorías:

- “*Museología*”: formación complementaria relacionada directamente con el concepto “canónico” de museos.
- “*Gestión*”: formación complementaria no relacionada directamente con el concepto canónico de museos.

Categorías iniciales	Categorías finales
Informática	Informática
Idiomas	Idiomas
Diseño gráfico	Diseño gráfico
Nuevas tecnologías	Nuevas tecnologías
Fotografía	Fotografía
	<b>Específicos de museos:</b>
	Gestión
	Museografía
Otros	Otros
No ha recibido formación complementaria en temas no específicos de museos y patrimonio en los últimos años.	No ha recibido formación complementaria en temas no específicos de museos y patrimonio en los últimos años.

### **P13. ¿Qué tema considera prioritario para adecuar su formación a las necesidades de su actual puesto de trabajo (o en su defecto al puesto de trabajo deseado)?**

En este caso, se redujo el volumen de respuestas a la categoría “otros” haciendo una lectura exhaustiva de las especificaciones y recodificándolas siempre que fuera posible en alguna de las categorías existentes.

### **P14. Indique por favor el año de incorporación al sector de museos y patrimonio:**

A partir del histograma obtenido para la variable numérica “año de incorporación al sector de museos y patrimonio” se ha decidido categorizar en las siguientes 5 clases y así combinar análisis numérico y categórico: <1980, 1980-1989, 1990-1999, 2000-2005 y 2006-2012.

### **P15. Localidad y código postal (referente al museo o colección museográfica en que trabaja)**

A partir de la localidad y del código postal del museo o colección museográfica en que los profesionales de los museos desarrollan su trabajo se obtiene la provincia de residencia y la comunidad autónoma de residencia de los respondientes.

Por otro lado, la ciudad de localización de los museos en que trabajan los encuestados se ha codificado siguiendo tres criterios de clasificación:

- Madrid o Barcelona como capitalidades culturales nacionales versus el resto de ciudades.
- Capitales de comunidad autónoma con más de 300.000 habitantes<sup>23</sup>. Las ciudades que cumplen este criterio del conjunto de ciudades de museos obtenidas en la encuesta son: Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria, Madrid, Murcia, Oviedo, Palma de Mallorca, Sevilla, Valencia, Valladolid y Zaragoza.
- Ciudades con museos de titularidad estatal. Las ciudades que cumplen este criterio del conjunto de ciudades de museos obtenidas en la encuesta son: Cartagena, Madrid, Mérida, Santillana del Mar, Toledo, Valencia y Valladolid.

### **P16. Titularidad (referente al museo o colección museográfica en que trabaja):**

Una de las preguntas del cuestionario del estudio solicita la titularidad del museo o colección museográfica en que los profesionales de los museos desarrollan su trabajo.

La codificación considerada toma como referencia las categorías utilizadas en la Estadística de Museos y Colecciones Museográficas del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes:

---

#### **Pública:**

---

- **Administración General del Estado**
    - ✓ Ministerio de Cultura;
    - ✓ Ministerio de Defensa;
    - ✓ Patrimonio Nacional;
    - ✓ Otros Ministerios u Organismos de la Administración General del Estado.
  - **Administración Autonómica:**
    - ✓ Consejería o Departamento de Cultura;
    - ✓ Otra Consejería o Departamento;
    - ✓ Otros Organismos: Universidades, etc.
  - **Administración Local:**
    - ✓ Diputación;
    - ✓ Cabildo o Consejo Insular;
    - ✓ Ayuntamiento;
    - ✓ Otros Entes.
  - **Otros:**
    - ✓ Empresa pública;
    - ✓ Fundación pública;
    - ✓ Varios organismos públicos;
    - ✓ Otros organismos públicos.
- 

<sup>23</sup> Utilizadas las cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2011 disponibles en la web del Instituto Nacional de Estadística ([www.ine.es](http://www.ine.es)).



**Privada:**

- **Eclesiástica.**
- **Fundaciones.**
- **Otros:**
  - ✓ Asociación;
  - ✓ Sociedad;
  - ✓ Unipersonal;
  - ✓ Varios organismos privados;
  - ✓ Otros organismos privados.

Tras el primer análisis exploratorio de las respuestas, se ha considerado oportuno recodificar las respuestas obtenidas entendiendo la titularidad en un sentido amplio: referida a la personalidad jurídica del propietario del museo pero también teniendo en cuenta el mandato de éste, es decir, su alcance territorial en términos de colección y programas públicos.

El objetivo es que la titularidad del museo refleje la realidad del mismo y de los profesionales que trabajan en él. Es el caso, por ejemplo, de los museos cuya titularidad pertenece a la Secretaría General de Cultura, que ha transferido su gestión a las Comunidades Autónomas. Tomando la titularidad como único criterio, estos museos estarían dentro de la categoría de museos de titularidad pública de la Administración General del Estado. Sin embargo, su realidad es bien distinta de los museos estatales propiamente dichos y su mandato es claramente de alcance autonómico.

A modo aclaratorio, a continuación se especifican algunas particularidades referidas a la recodificación efectuada:

- **Titularidad pública - Administración General del Estado.**

En esta categoría se han incluido el Museo Nacional del Prado y el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. Ambos centros tienen estatuto jurídico propio, pero se ha considerado que su mandato de alcance estatal refleja más claramente su realidad y la de las personas que trabajan en ellos.

También se han incluido los museos cuya titularidad y/o gestión las ostentan fundaciones constituidas por ministerios, como es el caso de los Museos del Ferrocarril (Madrid y Vilanova i la Geltrú) y el Museo Nacional de Ciencia y Tecnología. La titularidad de los primeros es de la Fundación de los Ferrocarriles Españoles, fundación constituida por el Ministerio de Fomento. En el segundo caso, la gestión corre a cargo de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), constituida por el Ministerio de Economía y Competitividad.
- **Titularidad pública - Administración Autonómica.**

Como se ha avanzado anteriormente, en esta categoría se han incluido los museos de titularidad de la Administración General del Estado pero gestionados por las Comunidades Autónomas.

Igualmente se han incluido los museos dependientes de las Diputaciones Forales, tanto en cuanto a titularidad y gestión directa como aquéllos cuya titularidad la ostenta una fundación constituida por alguna de las Diputaciones Forales. El marco

jurídico de las Diputaciones Forales permite deducir que no son equiparables a las Diputaciones Provinciales<sup>24</sup>.

Asimismo, y teniendo en cuenta su mandato, se han incluido aquellos museos cuyo titular es un consorcio con participación mayoritaria de una Comunidad Autónoma.

- Titularidad privada - Fundación.

En esta categoría se incluyen aquellos museos cuyo titular es una fundación en cuyo patronato coexisten Administraciones Públicas y entidades privadas, y cuya dinámica de funcionamiento se corresponde con el derecho privado.

En aquellos casos de museos de titularidad pública y gestión externalizada, cedida a una entidad privada a través de convenio o concesión, se ha primado su titularidad para decidir su clasificación.

### **P17. Tipología (referente al museo o colección museográfica en que trabaja)**

En el caso de la pregunta sobre la tipología del museo o colección museográfica se consideró oportuno utilizar la clasificación de referencia de la Estadística de Museos y Colecciones Museográficas del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

No obstante, especialmente en el caso de cruces con otras preguntas, se ha considerado adecuado reducir el número de categorías. Así pues en el informe conviven dos presentaciones distintas de la pregunta:

Versión extendida	Versión reducida
Bellas Artes: Contiene obras de arte realizadas fundamentalmente desde la Antigüedad al siglo XIX (arquitectura, escultura, pintura, dibujo, grabado y, desde 2002, arte sacro).	Bellas Artes y Arte Contemporáneo
Arte Contemporáneo: Contiene obras de arte realizadas en su mayor parte en los siglos XX y XXI. Se incluyen la fotografía y el cine.	
Artes Decorativas: Contiene obras artísticas de carácter ornamental. También se denominan artes aplicadas o industriales.	Artes Decorativas
Casa-Museo: Museo ubicado en la casa natal o residencia de un personaje.	Casa - Museo
Arqueológico: Contiene objetos, portadores de valores históricos y/o artísticos, procedentes de excavaciones, prospecciones y hallazgos arqueológicos. Se incluyen las especialidades de numismática, glíptica, epigrafía y otras.	Arqueológico,
Histórico: Se incluyen en esta categoría los Museos y Colecciones Museográficas que ilustran acontecimientos o periodos históricos, personalidades, los museos militares, etc.	Histórico y General
General: Museo o Colección Museográfica que puede identificarse por más de una de las categorías anteriores.	

<sup>24</sup> La disposición adicional primera de la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía del País Vasco y la Ley de Territorios Históricos (Ley 27/1983, de 25 de noviembre, de Relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos) aprobada por el Parlamento Vasco constituyen el marco jurídico básico de los entes territoriales forales.

Versión extendida	Versión reducida
De Sitio: Creados al musealizar determinados bienes históricos (yacimientos arqueológicos, monumentos, ejemplos in situ del pasado industrial, etc.) en el lugar para el que fueron concebidos originariamente. (Se incluyen los Centros de Interpretación Arqueológicos, siempre que tengan una colección con fondos originales, y se excluyen los Centros de Interpretación de la Naturaleza).	De Sitio
Ciencias naturales e Historia natural: Contiene objetos relacionados con la biología, botánica, geología, zoología, antropología física, paleontología, mineralogía, ecología, etc.	Ciencias naturales e Historia natural
Ciencia y Tecnología: Contiene objetos representativos de la evolución de la historia de la ciencia y de la técnica, y además se ocupa de la difusión de sus principios generales. Se excluyen los planetarios y los centros científicos, salvo aquellos que dispongan de un Museo o Colección Museográfica.	Ciencia y Tecnología
Etnografía y Antropología: Se dedica a culturas o elementos culturales preindustriales contemporáneos o pertenecientes a un pasado reciente. Se incluyen en esta categoría los museos de folklore, artes, tradiciones y costumbres populares.	Etnografía y Antropología
Especializado: Profundiza en una parcela del Patrimonio Cultural no cubierta en otra categoría. Hasta 2002 incluía arte sacro, que pasa a considerarse Bellas Artes a partir de este año.	Especializado
Otros: No pueden incluirse en las categorías anteriores.	Otros

**P18. Número de personas que conforman la plantilla del museo o colección museográfica, incluyendo las tareas de atención al público, vigilancia de seguridad y mantenimiento e incluyendo personal externalizado:**

El universo del estudio está formado por profesionales de carácter directivo y técnicos: personas con categoría de director, técnico superior, técnico y auxiliar de museos que desarrollan las funciones siguientes: conservación, restauración, documentación, educación, marketing y comunicación, gestión y administración.

Sin embargo, para facilitar la homogeneidad de las respuestas, la pregunta sobre la dimensión de la plantilla del museo o colección museográfica se refiere a la plantilla en su totalidad.

Nuevamente, se ha considerado oportuno reducir el número de categorías originales de la pregunta en caso de cruce con otras preguntas:

Versión extendida	Versión reducida
De 1 a 5 trabajadores	De 1 a 5 trabajadores
De 6 a 20 trabajadores	De 6 a 20 trabajadores
De 21 a 40 trabajadores	De 21 a 40 trabajadores
De 41 a 60 trabajadores	De 41 a 60 trabajadores
De 61 a 80 trabajadores	De 61 a 100 trabajadores
De 81 a 100 trabajadores	
Más de 100 trabajadores	Más de 100 trabajadores

### **P19. Localidad y código postal (referente a la entidad en que trabaja)**

A partir de la localidad y del código postal de la entidad en que los profesionales de los museos desarrollan su trabajo se obtiene la provincia de residencia y la comunidad autónoma de residencia de los respondientes.

Por otro lado, la ciudad de localización de las entidades en que trabajan los encuestados se ha codificado en función de si se trata o no de las dos grandes capitalidades culturales españolas: Madrid y Barcelona.

### **P20. Tipología (referente a la entidad en que trabaja)**

Tal y como se explica en la introducción, se analizaron las respuestas a las categorías “empresas privadas” y “otros” de esta pregunta para identificar cuestionarios a descartar al identificar profesionales no relacionados con el universo de estudio. En algún caso se pudo recodificar la respuesta en alguna de las categorías existentes.

### **P22. Indique las áreas de trabajo en las que desempeña sus funciones:**

Las áreas de trabajo consideradas inicialmente en el cuestionario eran 11. No obstante, tras el análisis exploratorio inicial se decidió unificar las categorías “Gestión” y “Administración” por un lado y “Marketing” y “Comunicación” por otro. En ambos casos, los resultados no mostraban diferencias entre categorías lo que hace suponer que los encuestados podrían haber confundido los conceptos y no haber percibido las sutiles diferencias entre ellos. Así pues, la versión final de la variable contiene 9 áreas de trabajo:

<b>Categorías iniciales</b>	<b>Categorías finales</b>
Conservación	Conservación
Restauración	Restauración
Gestión	Gestión y Administración
Administración	Gestión y Administración
Programación de actividades	Programación de actividades
Marketing	Marketing y Comunicación
Comunicación	Marketing y Comunicación
Exposiciones	Exposiciones
Investigación	Investigación
Documentación	Documentación
Otros	Otros

Además, para esta pregunta se creó una variable nueva que cuantifica el número de áreas de trabajo respondidas.

**P24. Año de incorporación al puesto:**

A partir del histograma obtenido para la variable numérica “año de incorporación al puesto” se ha decidido categorizar en las siguientes 5 clases y así combinar análisis numérico y categórico: <1990, 1990-1999, 2000-2005, 2006-2008 y 2009-2012.

**P29. ¿Considera que la formación es la adecuada para el puesto?****P30. ¿Por qué?**

Al analizar las respuestas textuales en P30 que justifican la respuesta de esta pregunta P29, se identificaron 32 cuestionarios en que el respondiente había contestado afirmativamente pero después justificaba la respuesta negativa. En estos casos, se ha decidido modificar la opción de respuesta en P29 y marcar “no”.

Seguidamente se relacionan los 32 literales concretos:

- 
- 1 Dada mi función como jefe de Departamento debería tener una categoría laboral superior, como ocurre en otros museos europeos.
  - 2 Porque en la mayoría de los casos está relacionado básicamente con las colecciones. En otras ocasiones hay que desempeñar funciones de gestión del Centro (por diferentes motivos como ausencia del Director) y aquí se echa en falta otro tipo de formación.
  - 3 Al ser la única persona encargada del archivo del Museo, realizo funciones de Facultativo de Archivo pero soy técnico.
  - 4 Sí porque soy Historiadora del Arte, aunque necesitaría recibir formación específica acorde a la tipología de las colecciones que me han encargado estudiar y también más formación en informática e idiomas.
  - 5 Porque aunque el puesto que ocupo requiere solamente el título de Bachillerato Superior, tanto yo como casi todos mis compañeros de mi misma categoría tenemos estudios superiores y formación muy superior a la exigida.
  - 6 Tengo mucha preparación pero no corresponde con el nivel del puesto que es inferior.
  - 7 Considero no sólo que es adecuada sino superior en algunos aspectos. Tengo conocimientos en conservación-restauración de bienes muebles, arte, informática, idiomas, fotografía.
  - 8 Mayor responsabilidad que la reconocida.
  - 9 Me faltaría más formación en materias propias de las colecciones del museo.
  - 10 En un ayuntamiento pequeño se realizan múltiples funciones que no te corresponden.
  - 11 Creo que estoy infrutilizada.
  - 12 Mi formación es adecuada pero no es completa. Hay muchos aspectos que me gustaría conocer en profundidad y mejorar a través de la formación.
  - 13 Sí, pero considero que necesito mucha más formación complementaria. El motivo por el que no la tengo es porque me orienté más por la docencia y me dediqué a opositar. Actualmente estoy trabajando en este museo temporalmente a través de una bolsa de empleo o concurso de méritos realizado en el año 2007 y porque este curso 2011-2012 me encontraba en desempleo (soy interina de educación secundaria). En el 2005 estuve realizando prácticas en el Museo Provincial de Albacete y aprendí mucho sobre todo en educación y acción cultural, y en 2006 realicé labores de guía en el Museo de Santa Cruz de Toledo. A partir de entonces y debido a no encontrar más trabajos relacionados con los museos, opté por la docencia y por ello me desvinculé más y no poseo actualmente demasiada formación complementaria.

- 14 Mi formación es más amplia al puesto que desempeño.
- 15 Se trata de una formación artística y didáctica, adecuada al puesto. Echo en falta una adecuada formación en cuestiones de gestión económica y de personal, fundamental para el puesto.
- 16 Mi formación es excesiva para el puesto. La coordinación de exposiciones es un proceso de gestión técnico-administrativa que no requiere un alto grado de especialización.
- 17 A pesar de esto, nos hace falta formación en el ámbito de la gestión y dirección de equipos.
- 18 Es adecuada en términos generales, pero necesito formación específica y sobre todo actualización.
- 19 Aunque creo que es mejorable en muchos aspectos museológicos y de gestión. Así mismo, mi formación previa podría aprovecharse mucho más revisando las funciones del puesto.
- 20 Un auxiliar de museos no tiene definidas sus funciones.
- 21 Dificil responder. Se adecúa a lo solicitado, pero es superior.
- 22 Siempre debe mejorarse.
- 23 Pero debería hacer cursos de formación para irme reciclando y adquiriendo los conocimientos que requiere la continua evolución de los museos.
- 24 Mi formación supera con creces mi categoría y sueldo (por titulaciones, becas, internaciones, idiomas, experiencia laboral, etc.).
- 25 Porque es la legalmente solicitada; aun así, siempre sería bueno disponer de más formación.
- 26 Es la adecuada en un ámbito específico como son los museos de territorio y sociedad. En realidad sin embargo la constante evolución y el planteamiento global de estas instituciones respecto al patrimonio hace que haya carencias formativas en diferentes campos (gestión, públicos, comunicación...).
- 27 Aunque para muchas de las labores que hago soy autodidacta.
- 28 Porque la formación permite tener una visión amplia de las problemáticas y puntos fuertes del objeto de musealización. Asimismo, falta formación en gestión de personal y económico-financiera.
- 29 Mi formación es superior a la que corresponde para las labores desempeñadas.
- 30 Porque para poder comunicar los contenidos de nuestras colecciones y elaborar programas educativos es importante tener conocimientos geológicos. Si bien he realizado algunos cursos de postgrado sobre museística en sentido amplio, echo de menos algo más de formación en museología, museografía, gestión de colecciones, etc.
- 31 Creo tengo suficientes conocimientos de tipo teórico. Me faltan de tipo práctico e idiomas.
- 32 La coordinación de las actividades y exposiciones temporales de los museos y conjuntos gestionados necesita de una persona que sea Conservadora de Museos. Necesitaría mayor profundidad en la formación de determinados aspectos relacionados con el puesto de trabajo que desempeño.

**P31. Para terminar, especifique por favor dos aspectos que en su opinión mejorarían la situación de los museos:**

Aspecto 1:

Aspecto 2:

La numeración de los aspectos no implica una jerarquización u orden de importancia de los aspectos de mejora solicitados. Por esta razón, se ha optado por el tratamiento conjunto de todas las respuestas, su cómputo y codificación conjuntos, indistintamente de su inclusión en aspecto 1 o aspecto 2.

# Cartas enviadas

A continuación, se presentan las cartas enviadas a los museos y entidades para solicitar su participación en la investigación.

## Correo electrónico de la Subdirección General de Museos Estatales a las Asociaciones profesionales

Estimado amigo,

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte ha puesto en marcha un estudio en el marco del Programa Ibermuseos. Se trata de una investigación sobre los profesionales de los museos de España a través de una encuesta on line, realizada en colaboración con una consultoría con experiencia en este tipo de estudios y que realizará la recepción y tratamiento estadístico de los datos, que tendrán un trato confidencial. El objeto del estudio es disponer de una **primera aproximación de los profesionales de museos en España** en cuanto a situación laboral, formación y expectativas, que nos facilite un panorama general del momento actual de los mismos.

Para conseguir este objetivo se ha diseñado un **breve cuestionario** para cuya difusión y cumplimentación solicito tu colaboración. Puedes acceder pinchando en el siguiente enlace <http://goo.gl/H20nf>. Disponer del máximo número de cuestionarios cumplimentados enriquecerá la calidad de los resultados obtenidos por el estudio y contribuirá a conseguir el objetivo principal.

De cara a su máxima difusión te ruego asimismo se lo hagas llegar a los miembros de tu asociación, ya que carecemos de todos los datos de contacto actualizados y ello agilizaría mucho el proceso. Vuestra colaboración es indispensable para llevar a cabo este proyecto.

Me gustaría que les transmitieras que el **plazo límite** para su envío cumplimentado es el **miércoles 18 de abril**.

Agradeciendo muy sinceramente tu colaboración, recibe un cordial saludo.

Enrique Varela Agüí  
Subdirector General de Museos Estatales

Correo electrónico de la Subdirección General de Museos Estatales:

- al Directorio de Museos
- al Directorio de Profesionales de museos
- al Museo Thyssen-Guillermo Solana

Estimado amigo,

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte ha puesto en marcha un estudio en el marco del Programa Ibermuseos. Se trata de una investigación sobre los profesionales de los museos de España a través de una encuesta on line, realizada en colaboración con una consultoría con experiencia en este tipo de estudios y que realizará la recepción y tratamiento estadístico de los datos, que tendrán un trato confidencial. El objeto del estudio es disponer de una **primera aproximación de los profesionales de museos en España** en cuanto a situación laboral, formación y expectativas, que nos facilite un panorama general del momento actual de los mismos.

Para conseguir este objetivo se ha diseñado un **breve cuestionario** para cuya difusión solicito tu colaboración. Puedes acceder pinchando en el siguiente enlace <http://goo.gl/H20nf>. Disponer del máximo número de cuestionarios cumplimentados enriquecerá la calidad de los resultados obtenidos por el estudio y contribuirá a conseguir el objetivo principal.

De cara a su máxima difusión te ruego asimismo que se lo hagas llegar al personal técnico de tu organización, ya que carecemos de todos los datos de contacto actualizados y ello agilizaría mucho el proceso. Vuestra colaboración es indispensable para llevar a cabo este proyecto.

El **plazo límite** para su envío cumplimentado es el **miércoles 18 de abril**.

Agradeciendo muy sinceramente tu colaboración, recibe un cordial saludo.

Enrique Varela Agüí  
Subdirector General de Museos Estatales



Correo electrónico de la Subdirección General de Museos Estatales:

- al Museo del Teatro
- al IPCE
- al Museo del Prado-Miguel Zugaza
- al MNCARS-Manuel J. Borja-Villel

Estimado amigo,

La Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas ha puesto en marcha un estudio en el marco del Programa Ibermuseos. Se trata de una investigación sobre los profesionales de los museos de España a través de una encuesta on line, realizada en colaboración con una consultoría con experiencia en este tipo de estudios y que realizará la recepción y tratamiento estadístico de los datos, que tendrán un trato confidencial. El objeto del estudio es disponer de una **primera aproximación de los profesionales de museos en España** en cuanto a situación laboral, formación y expectativas, que nos facilite un panorama general del momento actual de los mismos.

Para conseguir este objetivo se ha diseñado un **breve cuestionario** para cuya difusión y cumplimentación solicito tu colaboración. Puedes acceder pinchando en el siguiente enlace <http://goo.gl/H20nf>. Disponer del máximo número de cuestionarios cumplimentados enriquecerá la calidad de los resultados obtenidos por el estudio y contribuirá a conseguir el objetivo principal.

De cara a su máxima difusión te ruego asimismo que se lo hagas llegar al personal técnico de tu organización, ya que carecemos de todos los datos de contacto actualizados y ello agilizaría mucho el proceso. Vuestra colaboración es indispensable para llevar a cabo este proyecto.

El **plazo límite** para su envío cumplimentado es el **miércoles 18 de abril**.

Agradeciendo muy sinceramente tu colaboración, recibe un cordial saludo.

Enrique Varela Agüí  
Subdirector General de Museos Estatales

Correo electrónico de la Subdirección General de Museos Estatales:

- a Ministerio de Defensa
- a Servicios de Museos de Comunidades Autónomas
- a Patrimonio Nacional-Gerente del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional

Estimado amigo,

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte ha puesto en marcha un estudio en el marco del Programa Ibermuseos. Se trata de una investigación sobre los profesionales de los museos de España a través de una encuesta on line, realizada en colaboración con una consultoría con experiencia en este tipo de estudios y que realizará la recepción y tratamiento estadístico de los datos, que tendrán un trato confidencial. El objeto del estudio es disponer de una **primera aproximación de los profesionales de museos en España** en cuanto a situación laboral, formación y expectativas, que nos facilite un panorama general del momento actual de los mismos.

Para conseguir este objetivo se ha diseñado un **breve cuestionario** para cuya difusión y cumplimentación solicito tu colaboración. Puedes acceder pinchando en el siguiente enlace <http://goo.gl/H20nf>. Disponer del máximo número de cuestionarios cumplimentados enriquecerá la calidad de los resultados obtenidos por el estudio y contribuirá a conseguir el objetivo principal.

De cara a su máxima difusión te ruego asimismo que se lo hagas llegar al personal técnico de tu organización y de los centros que dependen de ella, ya que carecemos de todos los datos de contacto actualizados y ello agilizaría mucho el proceso. Vuestra colaboración es indispensable para llevar a cabo este proyecto.

El **plazo límite** para su envío cumplimentado es el **miércoles 18 de abril**.

Agradeciendo muy sinceramente tu colaboración, recibe un cordial saludo.

Enrique Varela Agüí  
Subdirector General de Museos Estatales

# Museos que han participado en la investigación

Artium Centro Museo Vasco de Arte Contemporáneo	Fundació Joan Miró
Biblioteca Museu Víctor Balaguer	Fundació Municipal Joan Abelló
Museu Romàntic Can Papiol	Fundació Museu d'Art Contemporani de Barcelona
Casa Museo Manuel de Falla	Fundació Museu del Cinema
Casa Museo Pérez Galdós	Fundació Suñol
Casa Museo Tomás Morales	Fundación La Alcudia
Caserío Museo Igartubeiti	Fundación Lázaro Galdiano
Castillo Manzanares el Real	Fundación Museo Vasco de Historia de la Medicina y de la Ciencia
Centre de Documentació i Museu Tèxtil	Fundación Thyssen-Bornemisza
Centro de Arte Dos de Mayo CA2M	Igartubeiti Baserri Museoa
Centro de Exposiciones de la Diputación de Ciudad Real	Institut Català de Paleontologia Miquel Crusafont
Centro José Guerrero	Instituto Valenciano de Arte Moderno IVAM
Colección de Arte Contemporáneo - Fundación Valentín de Madariaga	Museo al Aire Libre Villa Romana de l'Albir
Conjunto Arqueológico de Baelo Claudia	Museo Arqueológico de Alicante MARQ
Conjunto Arqueológico Dólmenes de Antequera	Museo Arqueológico de Asturias
Conjunto Arqueológico Madinat al-Zahra	Museo Arqueológico de Córdoba
CosmoCaixa Barcelona	Museo Arqueológico de Espera (MAE)
Disseny Hub Barcelona	Museo Arqueológico de Granada
Ecomuseu de les Valls d'Àneu	Museo Arqueológico de Ibiza y Formentera
Ecomuseu-Farinera de Castelló d'Empúries	Museo Arqueológico de Oliva
Ekainberri	Museo Arqueológico de Sagunto
Espai Cultural dels Canals d'Urgell	Museo Arqueológico de Sevilla
Fábrica textil Boinas La Encartada Museoa	Museo Arqueológico del Castro de Viladonga
Fundació Antoni Tàpies	Museo Arqueológico e Histórico 'Castelo de San Antón'
Fundació Casa Museu Llorenç Villalonga, Pare Ginard i Blai Bonet	Museo Arqueológico Municipal de Cehegín
Fundació Castell de Calafell	Museo Arqueológico Municipal de Jerez de la Frontera

Museo Arqueológico Nacional  
 Museo Arqueológico Provincial de Badajoz  
 Museo Arqueológico Regional de la Comunidad de Madrid  
 Museo Arqueológico y Etnológico Municipal Dámaso Navarro  
 Museo Arqueológico Provincial de Ourense  
 Museo Barjola  
 Museo CajaGRANADA Memoria de Andalucía  
 Museo Carmen Thyssen Málaga  
 Museo Casa de los Tiros  
 Museo Casa Natal de Cervantes  
 Museo Casa Natal Fundación Picasso  
 Museo Catedral de la Almudena  
 Museo Cerralbo  
 Museo Comarcal de Daimiel  
 Museo de Ávila  
 Museo de Aeronáutica y Astronáutica  
 Museo de Albacete  
 Museo de Alfarería de Agost  
 Museo de América  
 Museo de Anatomía Comparada de Vertebrados  
 Museo de Armería de Álava  
 Museo de Arte Contemporánea de Vigo MARCO  
 Museo de Arte Contemporáneo de Castilla y León MUSAC  
 Museo de Arte Contemporáneo de Alicante MACA  
 Museo de Arte Contemporáneo de Ibiza  
 Museo de Arte Ibérico El Cigarralejo  
 Museo de Arte Moderno y Contemporáneo de Santander  
 Museo de Artes y Costumbres Populares de Sevilla  
 Museo de Bellas Artes de Álava  
 Museo de Bellas Artes de Asturias  
 Museo de Bellas Artes de Bilbao  
 Museo de Bellas Artes de Córdoba  
 Museo de Bellas Artes de Granada  
 Museo de Bellas Artes de Murcia  
 Museo de Bellas Artes de Sevilla  
 Museo de Bellas Artes de Valencia  
 Museo de Cáceres  
 Museo de Cádiz  
 Museo de Ceuta  
 Museo de Chiclana  
 Museo de Ciencias. Instituto Padre Suárez  
 Museo de Ciudad Real  
 Museo de Covadonga  
 Museo de Cuenca  
 Museo de Finestrat  
 Museo de Guadalajara  
 Museo de Historia (Madrid)  
 Museo de Huelva  
 Museo de Huesca  
 Museo de Jaén  
 Museo de la Alhambra  
 Museo de la Biblioteca Nacional de España  
 Museo de la Ciudad (Murcia)  
 Museo de la Ciudad (Valencia)  
 Museo de la Ciudad de Benicarló  
 Museo de la Ciudad de Móstoles  
 Museo de la Ciudad de Murcia  
 Museo de la Cultura del Vino Dinastía Vivanco  
 Museo de la Evolución Humana  
 Museo de la Minería del País Vasco  
 Museo de la Naranja  
 Museo de la Naturaleza de Cantabria  
 Museo de la Paz de Gernika  
 Museo de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando  
 Museo de La Rioja  
 Museo de la Romanización de Calahorra y Museo de la Verdura  
 Museo de las Encartaciones  
 Museo de las Peregrinaciones y de Santiago  
 Museo de León  
 Museo de los Fueros  
 Museo de los Orígenes

Museo de Málaga	Museo Ibarraundi
Museo de Palencia	Museo Internacional de Títeres de Albaida
Museo de Paleobotànica. Jardín Botànico de Córdoba	Museo Manuel Piña
Museo de Ronda	Museo Marítimo Ría de Bilbao
Museo de Santa Cruz	Museo Massó
Museo de Valladolid	Museo Monográfico l'Alcúdia
Museo de Zamora	Museo Municipal (El Puerto de Santa María)
Museo de Zaragoza	Museo Municipal de Encaje y Blonda
Museo del Baile Flamenco	Museo Municipal de la Festa
Museo del Carlismo	Museo Municipal de Moia
Museo del Ejército	Museo Municipal de Palma del Río
Museo del Ferrocarril de Asturias	Museo Municipal de Pizarra
Museo del Ferrocarril de Madrid	Museo Municipal 'Jerónimo Molina'
Museo del Greco	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía
Museo del Jurásico de Asturias	Museo Nacional de Antropología
Museo del Patrimonio Municipal (Málaga)	Museo Nacional de Arqueología Subacuática ARQVA
Museo del Teatro Romano de Cartagena	Museo Nacional de Arte Romano
Museo del Traje. CIPE	Museo Nacional de Artes Decorativas
Museo Diocesano de Arte Sacro (Vitoria-Gasteiz)	Museo Nacional de Cerámica y Artes Suntuarias González Martí
Museo El Dique	Museo Nacional de Ciencia y Tecnología
Museo Etnográfico de Castilla y León	Museo Nacional de Ciencias Naturales - CSIC
Museo Etnográfico de Esquíos	Museo Nacional de Escultura
Museo Etnográfico Extremeño González Santana	Museo Nacional del Prado
Museo Etnológico de Pesoz	Museo Nacional del Romanticismo
Museo Etnológico (Ribadavia, Ourense)	Museo Nacional del Teatro
Museo Extremeño e Iberoamericano de Arte Contemporáneo	Museo Nacional Escultura
Museo Geominero-Instituto Geológico y Minero de España	Museo Nacional y Centro de Investigación de Altamira
Museo Guggenheim Bilbao	Museo Najerillense
Museo Gustavo de Maeztu	Museo Naval de Madrid
Museo Histórico Artístico de la Ciudad de Novelda / Sección de Arqueología	Museo Naval de San Fernando
Museo Histórico de la Alcazaba de Loja	Museo Numantino
Museo Histórico Militar de Valencia	Museo Oteiza Museoa
Museo Histórico Municipal de Cañete de las Torres	Museo Pedagógico de Aragón
	Museo Picasso Málaga
	Museo Rafael Zabaleta
	Museo Regional de Arte Moderno (MURAM)
	Museo Reproducciones Artísticas de Bilbao

Museo Romano Oiasso	Museu de la Música de Barcelona
Museo San Telmo	Museu de la Noguera
Museo Sefardí	Museu de la Perruqueria Raffel Pages
Museo Sorolla	Museu de la Pesca
Museo Thyssen-Bornemisza	Museu de la Rajoleria
Museo Vivo de Al-Andalus/ Torre de la Calahorra	Museu de la Tècnica de l'Empordà
Museo Zumalakarregi	Museu de l'Aigua de Lleida
Museos Arqueológicos de Gijón	Museu de l'Almodí
Museos de la Fundación Municipal de Cultura, Educación y Universidad Popular de Gijón	Museu de l'Anxova i de la Sal
Museus de Martorell	Museu de l'Empordà
Museos Municipales de Ponferrada	Museu de l'Eròtica
Museu Agbar de les Aigües	Museu de les Arts Escèniques de l'Institut del Teatre MAE
Museu Arqueològic Comarcal de Banyoles	Museu de l'Hospitalet
Museu Arxiu Tomàs Balvey	Museu de l'Institut Català de Paleontologia Miquel Crusafont
Museu Balear de Ciències Naturals	Museu de Lleida: diocesa i comarcal
Museu Comarcal de Cervera	Museu de Mataró
Museu Comarcal de la Garrotxa - Museus d'Olot	Museu de Menorca
Museu Comarcal de l'Urgell	Museu de Premià de Dalt
Museu d'Arenys de Mar	Museu de Sant Cugat
Museu d'Arqueologia de Catalunya	Museu de Terrassa
Museu d'Arqueologia Salvador Vilaseca	Museu de Tortosa
Museu d'Art Contemporani de Barcelona MACBA	Museu del Càntir d'Argentona
Museu d'Art Contemporani d'Elx	Museu del Castell de Peralada
Museu d'Art Jaume Morera	Museu del Ferrocarril de Catalunya
Museu d'Art Modern de Tarragona	Museu del Port de Tarragona
Museu de Badalona	Museu del Suro
Museu de Belles Arts de Castelló	Museu del Taulell "Manolo Safont"
Museu de Cera de Barcelona	Museu dels Volcans
Museu de Ceràmica	Musèu dera Val d'Aran
Museu de Ciències Naturals de Barcelona - Museu Blau	Museu d'Història de Barcelona
Museu de Ciències Naturals de Granollers	Museu d'Història de Cambrils
Museu de Granollers	Museu d'Història de Catalunya
Museu de Guissona. Eduard Camps	Museu d'Història de la Ciutat
Museu de la Ciència i de la Tècnica de Catalunya	Museu d'Història de la Immigració de Catalunya
Museu de la Conca Dellà	Museu d'Història de Manacor
	Museu d'Història de Sant Feliu de Guíxols

Museu d'Història de Tarragona  
 Museu d'Història de València  
 Museu d'Història dels Jueus  
 Museu d'Història i Arqueologia  
 Museu Diocesà i Comarcal de Solsona  
 Museu Egipci de Barcelona  
 Museu Episcopal de Vic  
 Museu Etnològic de Barcelona  
 Museu Etnològic del Montseny, La Gabella  
 Museu Europeu d'Art Modern  
 Museu FC. Barcelona  
 Museu Frederic Marès  
 Museu i Poblat Ibèric de Ca n'Oliver  
 Museu Industrial del Ter  
 Museu Marítim de Barcelona  
 Museu Memorial de l'Exili  
 Museu Municipal de Nàutica del Masnou

Museu Nacional d'Art de Catalunya MNAC  
 Museu Picasso  
 Museu Torre Balldovina  
 Museu Valencià de la Il·lustració i de la Modernitat MuVIM  
 Museum Cemento Rezola  
 Museus de Banyoles (Museu Darder i Museu Arqueològic)  
 Sala Museo Academia de Ingenieros de Hoyo de Manzanares  
 Thermalia. Museu de Caldes de Montbui  
 Verbum Casa das Palabras  
 Vil·la Museu Pau Casals  
 VINSEUM  
 Museu de les Cultures del Vi de Catalunya  
 Xacemento romano de Cambre  
 Zabalaga-Leku - Museo Chillida-Leku  
 Zerain Pasaia Kulturala - Herri Museoa



Subdirección General de Museos Estatales.

