

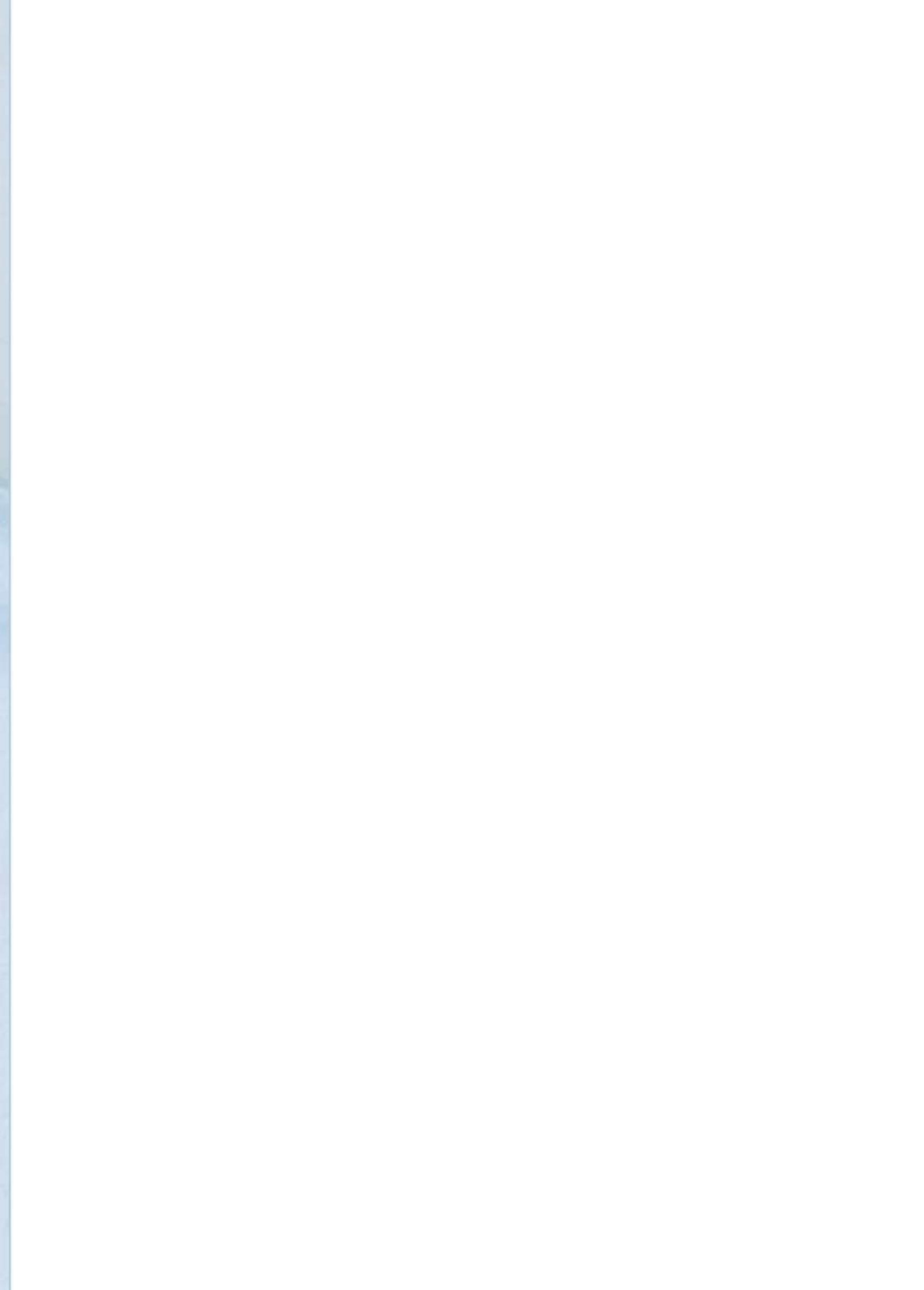
Análisis del perfil múltiple de profesionales asistentes a COFAE

ABRIL 2019

AUTORES: TINO CARREÑO y ANNA VILLARROYA | COORDINACIÓN: ISABEL FERNÁNDEZ

cofae

coordinadora de ferias
de artes escénicas
del estado español





Análisis del perfil múltiple de profesionales asistentes a COFAE

Depósito Legal: M-19343-2019

ISBN: 978-84-09-12117-5

Edita: COFAE

Fotografías: Archivo fotográfico de Ferias de COFAE

Con la colaboración del INAEM, Instituto Nacional de las Artes Escénicas y la Música.
Ministerio de Cultura y Deporte.



cofae

coordinadora de ferias
de artes escénicas
del estado español

Análisis del perfil múltiple de profesionales asistentes a COFAE

AUTORES

Tino Carreño, Universitat de Barcelona
Anna Villarroya, Universitat de Barcelona

COORDINACIÓN

Isabel Fernández, COFAE

ABRIL 2019

EDITA: COFAE

(Coordinadora de ferias de artes escénicas del estado español)

SUMARIO

Sumario

Agradecimientos	13
Síntesis	15
1. Presentación y objetivos	17
2. Método de trabajo	19
2.1 Selección de participantes	19
2.2 Instrumentos	20
2.3 Procedimiento	21
2.4 Análisis de los datos	22
3. Análisis de resultados	23
3.1 Análisis de los resultados de las variables sociodemográficas y laborales del conjunto de la muestra	23
3.2 Análisis bivariante	29
3.2.1 Análisis de las variables sociodemográficas y laborales por género	30
3.2.2 Análisis de las variables sociodemográficas y laborales por edad	36
3.2.3 Análisis de las variables laborales por nivel de formación	46
3.2.4 Análisis de las variables sociodemográficas y laborales por retribución económica	54
3.3 Análisis múltiple con la variable “género”	60
3.3.1 Edad, retribución económica y género	61
3.3.2 Nivel de formación, retribución económica y género	63
3.3.3 Situación laboral, nivel de retribución y género	66
3.3.4 Perfil laboral, nivel de retribución y género	69
3.3.5 Años de experiencia, nivel de retribución y género	72
3.3.6 Funciones, nivel de retribución y género	75
3.3.7 Funciones, nivel máximo de estudios y género	78
3.3.8 Ámbito de actividad, nivel máximo de estudios y género	79
4. Conclusiones	85
5. Bibliografía	93
6. Anexos	97
6.1 Cuestionario	97



complicidades
con el sector de
las Artes Escénicas
www.cofae.net



ÍNDICE DE TABLAS

Índice de tablas

Tabla 1: Selección participantes en el estudio	19
Tabla 2: Profesionales que participaron en la prueba piloto	20
Tabla 3: Calendario de envíos	21-22
Tabla 4: Variables sociodemográficas	24
Tabla 5: Variables relacionadas con la actividad laboral	27
Tabla 6: Variables relacionadas con la actividad laboral	28
Tabla 7: Cuadro resumen de las relaciones entre variables	29-30
Tabla 8: Género y edad	31
Tabla 9: Género y nivel máximo de estudios	31
Tabla 10: Variables relacionadas con la actividad laboral por género	34-35
Tabla 11: Variables sociodemográficas por edad	36-37
Tabla 12: Variables relacionadas con la actividad laboral por edad	38-39
Tabla 13: Variables relacionadas con la actividad laboral por edad	42-43
Tabla 14: Variables relacionadas con la actividad laboral por nivel de formación	50-51-52-53
Tabla 15: Variables relacionadas con la actividad laboral por retribución económica	54-55-56-57
Tabla 16: Cuadro resumen de las relaciones entre variables	60
Tabla 17: Nivel de retribución según la edad y el género	61
Tabla 18: Edad según nivel de retribución y el género	62
Tabla 19: Nivel de retribución según nivel máximo de estudios y el género	63
Tabla 20: Nivel máximo de estudios según nivel de retribución y el género	66
Tabla 21: Nivel de retribución según la situación laboral y el género	67





Tabla 22: Situación laboral según nivel de retribución y el género	68
Tabla 23: Nivel de retribución según perfil laboral y el género	70
Tabla 24: Perfil laboral según nivel de retribución y el género	71
Tabla 25: Nivel de retribución según años de experiencia y el género	73
Tabla 26: Años de experiencia según nivel de retribución y el género	74
Tabla 27: Nivel de retribución según funciones y el género	76
Tabla 28: Funciones según nivel de retribución y el género	77
Tabla 29: Nivel máximo de estudios según funciones y el género	79
Tabla 30: Funciones según nivel máximo de estudios y el género	80
Tabla 31: Nivel máximo de estudios según el ámbito de actividad y el género	82
Tabla 32: Ámbito de actividad según nivel máximo de estudios y el género	84



AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos

El estudio, que se presenta a continuación, ha sido posible gracias a un gran número de profesionales del ámbito de las artes escénicas que han participado en las diferentes fases del proyecto.

En primer lugar, quisiéramos abrir este apartado agradeciendo la participación de los y las más de 800 profesionales que dedicaron su tiempo a llenar el cuestionario “Análisis del perfil de los y las profesionales asistentes a las ferias de COFAE”, base fundamental de este trabajo. Muchas gracias por vuestra inestimable colaboración.

En segundo lugar, agradecer el minucioso trabajo que realizaron los 16 profesionales que participaron en la prueba piloto y que nos hicieron (re) plantear algunas de las cuestiones que se formuladas en una primera versión del cuestionario. Muchas gracias a Toni Álvarez, Elena Carrascal, Ana Gallego, Lidia Hinojo, Lola Lara, Carlos Martínez Carbonell, Raquel Molina, Gonzala Martín Scheman, Isabel Pérez, Alex Rodríguez, Susana Rubio, Iñaki Salaberría, Rosa Sánchez, María Sánchez, Tania Swayne Obregón, Alicia Trueba.

Por último, agradecer la confianza que ha depositado en el equipo de investigación la Junta Directiva de la Coordinadora de ferias de artes escénicas del estado español – COFAE y al Instituto Nacional de Artes escénicas y Música (Ministerio de Cultura y Deporte) del gobierno español por el apoyo e interés mostrado en la confección del trabajo que se presenta.

Tino Carreño y Anna Villarroya – Universitat de Barcelona
Isabel Fernández – COFAE

SÍNTESIS

Síntesis

Este estudio analiza el perfil socio-demográfico y laboral del colectivo de profesionales que trabajan en el ámbito de las artes escénicas del estado español. En concreto, de aquellos y aquellas profesionales que, a lo largo de 2018, acudieron a alguna de las 14 ferias que aglutina la asociación COFAE (Coordinadora de ferias de artes escénicas del estado español).

El estudio ha puesto de relieve los siguientes resultados:

- El predominio de mujeres (54%), de profesionales con estudios superiores (78,2%) y con una edad media de 45,82 años.
 - Una mayoría de profesionales que trabajan por cuenta ajena (47,9%), seguidos por aquellos que trabajan por cuenta propia (32,4%) y los que comparten ambas situaciones (19,7%).
 - El predominio (60%) de profesionales que trabajaron, de manera retribuida, para más de una organización a lo largo de 2017.
 - A nivel remunerativo, el 64% de profesionales de las artes escénicas tuvo unos ingresos anuales brutos inferiores a los 24.001 euros (salario bruto anual medio en 2016: 23.156,34 euros).
 - El predominio de componentes de una compañía (36%), seguido del personal técnico de las administraciones públicas (22%), del personal de equipamientos estables (13%), y del personal de festivales y ferias (10%).
 - El 37% del colectivo de profesionales desarrolla funciones directivas y de gerencia, seguidas de las más técnicas y de gestión (con un 28% del total de profesionales) y de las de creación y/o artísticas (21%).
 - La actividad profesional se desarrolla, predominantemente, de manera multidisciplinar (40% del colectivo profesional) y en el ámbito teatral (37%).
 - La media de años de antigüedad en el sector asciende a los 18,4 años, reduciéndose a 12,4 años en el caso de la organización actual.
 - El 37% de profesionales declaró trabajar en el ámbito público, mientras que el 63% restante trabajaba en el sector privado, siendo el colectivo más importante el de los autónomos/as empresariales o profesionales, con una representación del 26%.
-

- A nivel territorial, el 49% de las personas desarrollaron principalmente su actividad en las comunidades con mayor renta por habitante, esto es, Madrid, País Vasco, Navarra y Cataluña.

Asimismo, el estudio ha permitido también poner de relieve desigualdades que se producen en el sector, fundamentalmente ligadas al género de los y las asistentes, su edad y su nivel formativo.

Atendiendo al *género*, el estudio ha puesto en evidencia cómo las mujeres:

- son receptoras de menores retribuciones;
- están menos presentes en las tareas de dirección y gerencia, así como en las creativas y/o artísticas;
- trabajan con mayor frecuencia para el tercer sector cultural;
- disponen de un nivel formativo más elevado;
- se incorporan más tarde al mercado laboral, convirtiéndose en una desventaja para la progresión profesional, especialmente, cuando esta se hace depender de los años de experiencia en el sector, y
- trabajan con mayor frecuencia en las comunidades con mayor renta por habitante.

La *edad* también introduce diferencias en el perfil profesional del colectivo más joven y del de mayor edad, siendo superior la precariedad entre el colectivo joven que:

- cobra menos, a pesar de tener una formación superior;
- trabaja para más organizaciones, compatibilizando trabajos por cuenta propia y ajena;
- tiene un perfil laboral más inestable como miembros de compañías o de equipos de festivales (que muestran carácter cíclico e intermitente);
- desarrolla funciones de menor responsabilidad ligadas al desempeño de tareas administrativas o bien a la creación, y
- más frecuentemente trabaja como autónomo/a o en cooperativas.

El *nivel formativo* también es generador de desigualdades entre los colectivos con mayores y menores niveles educativos. Así, a mayor formación:

- mayores posibilidades de ocupar puestos de responsabilidad;
- de tener mayores remuneraciones;
- de estar ocupado en el sector público o en equipamientos estables, y
- de trabajar también por cuenta ajena.

1. Presentación y objetivos

El perfil y la situación socio-económica del colectivo de artistas, así como de otros profesionales de la cultura han sido objeto de debate e interés desde hace muchos años, tanto a nivel internacional como nacional. La mayoría de los estudios que retratan la realidad sociolaboral de estos colectivos han sido promovidos desde el propio sector o desde el ámbito académico. Entre los estudios más recientes, cabe destacar el promovido por la Fundación AISGE (2016) sobre la situación sociolaboral del colectivo de actores y bailarines en España o los estudios de Carreño (2010) y Cabañas (2011) sobre el perfil profesional de los gestores culturales en Cataluña y en la Comunidad Valenciana, respectivamente. En el ámbito concreto de las desigualdades de género, más frecuentes en los últimos años, cabe destacar el estudio de la Coordinadora de ferias de artes escénicas del estado español, COFAE (2016) sobre las programaciones de COFAE y los equipos organizativos de las ferias o los estudios de Villarroya (2017) y Villarroya y Barrios (2019) sobre las desigualdades de género en la ocupación cultural en Cataluña. También en el ámbito de los estudios sectoriales cabe mencionar los promovidos por diferentes asociaciones profesionales de artistas y de otras trabajadoras de la cultura. Este es el caso de la asociación Mujeres en las Artes Visuales (MAV) o de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) que, periódicamente, realizan informes y propuestas en torno a la situación de las mujeres en el sector. Cabe destacar también los trabajos realizados por Clásicas y Modernas, Asociación para la igualdad de género en la cultura, entre ellos, el relativo a las diferencias de género en la programación de artes escénicas de la Comunidad de Aragón a lo largo del año 2014 (Pastor Eixarch, 2015) o a la presencia de las mujeres en el proceso creador en las artes escénicas en España en la temporada 2015-2016 (Ramón-Borja Berenguer y Pilar Pastor Eixarch, 2017).

El estudio, que ahora se presenta, analiza el perfil socio-demográfico y laboral del colectivo de profesionales que trabajan en el ámbito de las artes escénicas del estado español. Para ello, el estudio profundiza en una serie de variables clave como son el género, la edad, el nivel de ingresos o el nivel máximo de estudios del colectivo de profesionales que asisten a las ferias de artes escénicas del estado español. Este análisis ha permitido una aproximación a las desigualdades que se producen dentro del sector de las artes escénicas y que requieren una respuesta por parte de los poderes públicos y demás agentes sociales implicados.

Con este objetivo, el trabajo se estructura en cuatro capítulos, además de este introductorio. Tras presentar el método de trabajo, se entra en la descripción y análisis de resultados. En concreto, en un primer momento, se lleva a cabo un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y laborales del conjunto de la muestra. A continuación, se presenta el análisis bivariante de las variables sociodemográficas y laborales por género, por edad, por nivel de formación y por retribución económica. El capítulo de resultados finaliza con un análisis múltiple de las variables que han resultado de mayor relevancia en los análisis bivariantes previos. El trabajo concluye con un capítulo de conclusiones.



2. Método de trabajo

Para la consecución del objetivo planteado, se diseñó un estudio de encuesta sobre el perfil del colectivo de profesionales que trabajan en el sector de las artes escénicas del estado español. En concreto, se quería analizar el perfil socio-demográfico y laboral del colectivo de profesionales que, a lo largo de 2018, acudieron a alguna de las 14 de las 18 ferias que aglutina la asociación COFAE (Coordinadora de ferias de artes escénicas del estado español): Madferia, Feten, dFERIA, Mostra d'Igualada, Feria de artes escénicas y musicales de Castilla la Mancha, Fira de teatre de titelles de Lleida, Umore Azoka, Mostra de teatre d'Alcoi, Galicia Escena PRO, Palma - feria de teatro en el sur, Feria de teatro de Castilla y León, FiraTàrrega, Feria internacional de teatro y danza de Huesca y FIET. En el caso de las 4 ferias restantes: dos de ellas (Trapezi y Fira B!), en el momento de iniciar el estudio aún no se habían asociado a COFAE y las otras dos no entregaron los datos en tiempo y forma.

2.1 Selección de participantes

De los 4.090 profesionales inscritos que asistieron a alguna de las 14 ferias que aglutina la asociación COFAE, la selección de participantes se realizó a partir de los diferentes listados facilitados por las distintas ferias poniéndose el foco especialmente en: los y las profesionales de ámbito español, la información necesaria para el envío de la encuesta y la detección de profesionales que asistieron a varias de las ferias. Así, el universo definitivo fue de 2.778 profesionales y dado que el tamaño final de la muestra fue de 800, la fracción de muestreo alcanzó el 0,287. En el caso de que esta muestra de 800 individuos hubiese sido seleccionada de manera aleatoria sobre el universo de 2.778 profesionales identificados, el margen de error asumido hubiera sido de ± 2.926 (con un 95% de nivel de confianza).

Tabla 1: Selección participantes en el estudio

Número de contactos inscritos	Participantes	Respuestas válidas
4.090 profesionales	2.778 participantes a los que se les envía la encuesta	800 (una vez se eliminan los correos erróneos, duplicados, profesionales internacionales, etc.)

2.2 Instrumentos

Para llevar a cabo el estudio de encuesta, se diseñó un cuestionario en línea con preguntas cerradas gestionado mediante la plataforma surveymonkey (véase el anexo 6.1).

Con carácter previo a la puesta en marcha del cuestionario, se realizó una prueba piloto para garantizar la correcta comprensión de las preguntas, la validez de su contenido y valorar la posibilidad de añadir otras cuestiones o sugerencias. Esta prueba piloto, se envió a 16 personas con características similares a la muestra (véase tabla 2). A partir de sus aportaciones, se realizaron los cambios pertinentes en cada una de las preguntas del cuestionario.

Tabla 2: Profesionales que participaron en la prueba piloto

Nombre y apellidos	Proyecto
Toni Álvarez	Red de Teatros de Extremadura
Elena Carrascal	Elena Carrascal Impulso Distribución
Ana Gallego	Compañía de Teatro Teloncillo
Lidia Hinojo	Fira Mediterrània de Manresa
Lola Lara	Teatralia - Festival Intern. para niños y jóvenes de la Comunidad de Madrid
Carlos Martínez Carbonell	Crémilo Proy. Culturales y Distribución de Espectáculos
Raquel Molina	Teatro Auditorio Municipal Adolfo Marsillach. San Sebastián de los Reyes
Gonzala Martín Scherman	Compañía de Teatro "Factoría Teatro"
Isabel Pérez	Círculo de Espacios Escénicos Andaluces
Álex Rodríguez	FETAL (Festival Alternativo de Urones)
Susana Rubio	Nuevos Planes Distribución
Iñaki Salaberria	D'Feria
María Sánchez	Teatro del Bosque. Móstoles
Rosa Sánchez	Asociación TEVEO de teatro para niños y jóvenes
Tania Swayne Obregón	FAETEDA
Alicia Trueba	Café de la Artes (Sala Alternativa)

En cuanto al contenido concreto del instrumento, el cuestionario constaba de tres bloques: un primer bloque relativo a datos generales (edad, género y nivel máximo de estudios); un segundo bloque sobre la actividad profesional; y un tercer bloque sobre la organización en la que se desempeñaban las actividades.

2.3 Procedimiento

El procedimiento se inició con una invitación al colectivo profesional, mediante un correo electrónico, a participar en el estudio. En este mensaje, se informó a las personas participantes sobre el objetivo, el procedimiento y se les proporcionó un enlace que las dirigía a un cuestionario en línea. Durante el proceso, se realizaron cuatro envíos (sin contar los recordatorios) en cuatro períodos diferentes del año 2018, coincidentes con la finalización de las diferentes ferias. Durante este periodo, con el fin de asegurar un porcentaje de respuesta adecuado (Dillman, Smyth y Christian, 2014), se hizo llegar un mínimo de un recordatorio de cada uno de los envíos.

Tabla 3: Calendario de envíos

	Número de envío	Descripción
PRIMER ENVÍO	Número de envíos	1.543 envíos
	Ferias participantes	Madferia, D'Feria, La Mostra d'Igualada, Feria de AAEE y M. de Castilla La Mancha
	Encuesta	4/5/2018
	Recordatorio	5/6/2018
	Recordatorio	10/7/2018
SEGUNDO ENVÍO	Número de envíos	471 envíos
	Ferias participantes	Mostra de Tirelles de Lleida, Umore Azoka, Mostra d'Alcoi y Galicia Escena Pro
	Encuesta	26/6/2018
	Recordatorio	10/7/2018
	Recordatorio	26/9/2018
TERCER ENVÍO	Número de envíos	614 envíos
	Ferias participantes	Palma, feria de teatro en el Sur, Fira de Tàrrega y Feria de Teatro de Castilla y León
	Encuesta	26/9/2018
	Recordatorio	24/10/2018

CUARTO ENVÍO	Número de envíos	150 envíos
Ferias participantes	Feria Internacional de Teatro y Danza de Huesca y FIET	
Encuesta	24/10/2018	
Recordatorio	13/11/2018	

2.4 Análisis de los datos

El análisis estadístico de los datos se ha realizado mediante el paquete estadístico SPSS v. 25 para Mac. En concreto, se ha realizado un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y laborales, utilizándose diversos estadísticos para el estudio de las posibles relaciones significativas. Así, en los casos en los que la significatividad asociada ha sido menor a 0,05, utilizando la prueba Chi cuadrado de Pearson, ANOVA y coeficiente de Pearson, se ha rechazado la hipótesis nula (independencia de las variables) y se ha confirmado la existencia de una relación estadística entre las variables cruzadas. Sin embargo, en el caso en el que, utilizando ANOVA, se ha podido asumir la normalidad de los datos pero no la homogeneidad u homocedasticidad, a través del estadístico de Levene, se ha utilizado la prueba no paramétrica H de Kruskal-Wallis y U de Mann_Whitney. También en este caso, se ha rechazado la hipótesis nula si la significatividad asociada ha sido menor a 0,05.



3. Análisis de resultados

En los apartados siguientes, se analizan los principales resultados del estudio. En concreto, se presentan las variables sociodemográficas y laborales del conjunto de participantes (apartado 3.1) y también teniendo en cuenta su género (apartado 3.2.1), edad (apartado 3.2.2), nivel de formación apartado 3.2.3) y retribución económica (apartado 3.2.4). Finalmente, se presentan los resultados de un análisis de correlación múltiple entre diferentes variables en el que la variable género es tomada como constante (apartado 3.3).

3.1 Análisis de los resultados de las variables sociodemográficas y laborales del conjunto de la muestra

Tal y como se observa en la tabla 4, el primer grupo de preguntas relativo a los rasgos sociodemográficos de las personas que participaron en la encuesta muestra un predominio de mujeres (54%), de profesionales con estudios superiores (78%) y con una edad media de 45,82 años (con una desviación típica de 9,511 años).



Tabla 4: Variables sociodemográficas

	Variable	Frecuencia	Porcentaje	Media (DT)	Valor min.-max.
GÉNERO	Mujer	430	54%		
	Hombre	366	46%		
	Otros	4	1%		
	Total	800	100%		
EDAD	Menor de 35 años	102	13%	45,82 (9,511)	24-76
	Entre 35 y 44 años	257	32%		
	Entre 45 y 54 años	282	35%		
	Más de 54 años	159	20%		
	Total	800	100%		
NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIOS	Doctorado	25	3%		
	Postgrado o Máster especializado	226	28%		
	Estudios Universit. Grado Superior	241	30%		
	Estudios Universit. Grado Medio	134	17%		
	Otros niveles no Universitarios	174	22%		
	Total	800	100%		

Nota: DT: desviación típica / mín.: valor mínimo / máx.: valor máximo.



En cuanto a la **actividad laboral**, la tabla 5 muestra cómo casi la mitad del colectivo de profesionales trabajaba por cuenta ajena (48%). A estos, les siguen los que trabajan por cuenta propia (32%) y los que comparten ambas situaciones (20%). Casi el 60% de las personas declararon haber trabajado de manera retribuida para más de una organización a lo largo de 2017. En cuanto a la remuneración, el 64% de los y las profesionales de las artes escénicas tuvo unos ingresos anuales 12 brutos inferiores a los 24.001 euros (siendo el salario bruto anual medio en España en 2016 de 23.156,34 euros, según el Instituto Nacional de Estadística)¹. Las personas que se sitúan por encima de los 42.000 euros representaron el 18% del total.

El **perfil predominante** del colectivo que acude a las ferias de COFAE es el de componente de una compañía (36%), ya lleve a cabo tareas de dirección, interpretación, producción, distribución o de comunicación, entre otras. En segundo lugar, el perfil más frecuente es el personal técnico de las administraciones públicas (ya sea a nivel local, regional o estatal), que representa el 22% del total de profesionales. A este le siguen, el personal de equipamientos estables (13%) y el de festivales y ferias (10%). De los datos se extrae, pues, un equilibrio entre el colectivo de profesionales que asiste a las diferentes ferias con el objetivo de comprar (un 45%, que incluiría al personal de las administraciones públicas, equipamientos y festivales, con un peso específico del 22%, 13% y 10% respectivamente) o de vender (un 44%, que aglutinaría a compañías, con un peso del 36%, y empresas distribuidoras, con el 8%).

Respecto al desarrollo de **funciones**, el 37% de las personas que asisten a ferias de artes escénicas en España desempeña funciones directivas y de gerencia, seguidas de las más técnicas y de gestión (con un 28% del total de profesionales) y de las de creación y/o artísticas (21%).

¹ Dato procedente del Instituto Nacional de Estadística:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596 [Consulta: 15 de marzo de 2019].

En cuanto al **sector artístico y cultural** en el que se desarrolla (véase tabla 6), de manera predominante, la actividad profesional, un 40% declaró trabajar de manera multidisciplinar y un 37% en el sector teatral.

En lo referente a la **experiencia en el sector**, la media de años declarada fue de 18,4 años (con una desviación típica de 10,218 años), reduciéndose a 12,4 años (y una desviación típica de 9,514 años) en el caso de la organización actual.

En cuanto al **ámbito de ocupación**, el 37% del colectivo profesional declaró trabajar en el ámbito público: un 28% en la administración local y un 9% en otros organismos públicos. El 63% restante trabaja en el sector privado, siendo el colectivo más importante el de los autónomos/as empresariales o profesionales, con una representación del 26%. A este colectivo, le siguen las personas que desempeñan su actividad en sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, con un 19%, y las que trabajan en el sector sin ánimo de lucro (asociaciones, fundaciones, etc.), con un 14% de este colectivo. En último lugar, se encuentran los y las profesionales que trabajan en cooperativas, con un peso del 5% del total.

A **nivel territorial**, el 49% de las personas inscritas en las ferias de COFAE desarrollan, principalmente, su actividad en las comunidades con mayor renta per cápita (Madrid, País Vasco, Navarra y Cataluña). Por su parte, las comunidades con un nivel de renta per cápita intermedio (Aragón, La Rioja, Islas Baleares, Castilla y León, Cantabria y Galicia) concentran el 20% de estos profesionales y el 31% restante desarrolla básicamente su actividad en las comunidades con menor renta per cápita (Comunidad Valenciana, Asturias, Islas Canarias, Murcia, Castilla-La Mancha, Andalucía y Extremadura).



El perfil sociodemográfico de las personas que asistieron a las ferias de la COFAE en 2018 muestra un predominio de profesionales con estudios superiores, de mujeres y con una media de edad próxima a los 46 años.

Tabla 5: Variables relacionadas con la actividad laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje	Media (DT)	Valor min-max
Situación laboral (2017)				
Trabajo por cuenta ajena	367	48%		
Trabajo por cuenta propia	248	32%		
Trabajo por cuenta propia y ajena	151	20%		
Total	766	100%		
Número de organizaciones para las que trabajó de manera retribuida (2017)				
Más de una	442	58%	13,18 (19,4)	24-76
Una	324	42%		
Total	766	100%		
Retribución anual (2017)				
Menos de 18.000 €	291	40%		
18.001 - 24.000 €	177	24%		
24.001 - 36.000 €	129	18%		
Más de 36.000 €	131	18%		
Total	728	100%		
Perfil profesional				
Componente compañía	251	36%		
Técnicos/as de administrac. públicas	158	22%		
Trabajadores/as de equipamientos estables	90	13%		
Trabajadores/as de festivales y ferias	67	10%		
Distribuidores/as	58	8%		
Otros	54	8%		
Componente de un equipo de gestión de otro tipo de actividad (asociación de profesionales, coordinadora de asociaciones, etc.)	27	4%		
Total	705	100%		
Función (predominante) actividad laboral				
Dirección y gerencia	258	37%		
Creación y/o artística	148	21%		
Personal de gestión, de servicios, etc.	199	28%		
Otras	75	11%		
Personal administrativo (oficinas, contable, etc.)	20	3%		
Auxiliar / Ayudante	5	1%		
Total	705	100%		

Nota: n = frecuencia absoluta / IC: intervalo de confianza con un nivel de confianza del 95%.

DT: desviación típica / mín.: valor mínimo / máx.: valor máximo.

Tabla 6: Variables relacionadas con la actividad laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje	Media (DT)	Valor min-max
Sector artístico (predominante)				
Multidisciplinar	280	40%		
Teatro en general (sala y calle)	259	37%		
Títeres, sombras y teatro de objetos	42	6%		
Otras artes escénicas (especifique cuáles)	39	6%		
Circo, payasos y malabarismo	34	5%		
Danza	30	4%		
Teatro musical	15	2%		
Magia	6	1%		
Music-hall, revista, variedades	0	0%		
Total	705	100%		
Años de experiencia en el sector				
Más de 20 años	246	36%	18,43 (10,2)	0-50
Entre 13 y 20 años	218	32%		
Entre 6 y 12 años	148	21%		
Menos de 6 años	77	11%		
Total	689	100%		
Años de experiencia en la organización				
			12,44 (9,5)	0-43
Número de organizaciones para las que se ha trabajado				
			39,54 (281)	0-6.500
Ámbito de actividad				
Administración local	191	28%		
Autónomo/a (empresarial, profesional)	177	26%		
Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, etc.	132	19%		
Asociaciones, fundaciones, etc.	95	14%		
Otros organismos públicos	64	9%		
Cooperativa	32	5%		
Total	691	100%		
Años de experiencia en el sector				
Madrid, País Vasco, Navarra, Cataluña	318	49%		
Aragón, La Rioja, Islas Baleares, Castilla y León, Cantabria, Galicia	130	20%		
Com. Valenciana, Asturias, Islas Canarias, Murcia, Castilla La Mancha, Andalucía, Extremadura	201	31%		
Total	649	100%		

Nota: n = frecuencia absoluta / IC: intervalo de confianza con un nivel de confianza del 95%.

DT: desviación típica / mín.: valor mínimo / máx.: valor máximo.

El 64% de los y las profesionales percibe unos ingresos anuales brutos inferiores a los 24.001 euros.

En 2016, el salario bruto anual medio en España fue de 23.156 euros.

3.2 Análisis bivariante

En este apartado, se presentan los principales resultados del estudio teniendo en cuenta el género (apartado 3.2.1), la edad (apartado 3.2.2), el nivel de formación (apartado 3.2.3) y la retribución económica (apartado 3.2.4) del conjunto de participantes. Con el fin de realizar un análisis en mayor profundidad, todos los análisis bivariantes se han llevado a cabo desde dos perspectivas: una *intragrupos*, esto es, teniendo en cuenta las diferencias y el peso de las variables analizadas dentro de un mismo grupo y, otra, *inter-grupos*, esto es, teniendo en cuenta las diferencias de las variables analizadas entre los distintos grupos objeto de análisis. Es por este motivo que las tablas, en la sección porcentaje, muestran los valores en vertical y horizontal.

En la tabla 7, se incluye, a modo de resumen, el signo, la magnitud y la significación estadística de cada una de las correlaciones. En los subapartados siguientes, se analizarán, en detalle, las correlaciones con significación estadística.

Tabla 7: Cuadro resumen de las relaciones entre variables²

	Género	Edad continua	Edad intervalos	Nivel de formación	Retribución económica 2017
Género	---	---	---	---	---
Edad continua	0,025	---	---	---	---
Edad intervalos	0,004	---	---	---	---
Nivel de formación	0,000	0,000	0,000	---	---
Retribución económica 2017	0,000	0,000	0,000	0,001	---
Situación laboral	0,018	0,000	0,000	0,000	0,000
Nº de organizaciones (1 o más)	0,797	0,000	0,000	0,37	0,000
Perfil	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000
Funciones act. laboral	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

	Género	Edad continua	Edad intervalos	Nivel de formación	Retribución económica 2017
Años de experiencia continua	0,000	0,000-0,674**	0,000	0,000	0,000
Años de experiencia intervalos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001
Ámbito de actividad	0,277	0,277	0,000	0,022	0,000
Comunidades s/renta per cápita	0,000	0,000	0,589	0,076	0,422

3.2.1 Análisis de las variables sociodemográficas y laborales por género

El análisis teniendo en cuenta el género del colectivo de profesionales muestra resultados muy similares a los de otros estudios nacionales e internacionales (Villarroya y Barrios, 2019).

Por **franjas de edad** (tabla 8), el análisis comparativo entre los dos géneros muestra un mayor porcentaje de hombres en la franja de edad superior a los 54 años, representando el 58% del total. En el resto de franjas, la participación de las mujeres oscila entre el 55% (entre 35 y 44 años) y el 59% (menos de 35 años y entre 45 y 54 años). La comparativa intra-géneros muestra un porcentaje superior de mujeres (38%) entre 45 y 54 años, frente al 32% de los hombres. En la franja comprendida entre los 35 y 44 años, las proporciones se igualan, con un 33% de mujeres y un 32% de hombres en esta situación. Es, sin embargo, en la franja superior a los 54 años en la que existe un porcentaje superior de hombres (un 25% frente al 15% de las mujeres). Estos datos pueden llevarnos a pensar en una incorporación más tardía de las mujeres en el mercado de trabajo.

² En los casos en que la significatividad asociada sea menor a 0,05 utilizando la prueba del *Chi-cuadrado de Pearson*, ANOVA y coeficiente de Pearson, se rechazará la hipótesis nula (independencia de las variables) y se confirmará que existe relación estadística entre las variables cruzadas. Sin embargo, en el caso en el que, utilizando ANOVA, se pueda asumir la normalidad de los datos pero no la homogeneidad u homocedasticidad, a través del estadístico de *Levene*, se utilizará la prueba no paramétrica H de *Kruskal-Wallis* y U de *Mann-Whitney*. También en este caso, se rechazará la hipótesis nula si la significatividad asociada es menor a 0,05.

Tabla 8: Género y edad

	Frecuencia absoluta			Porcentaje			Otros valores		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Media (DT)	IC	Valor min.-máx.
Mujer							45 (9,131)	44,13-45,86	24-69
Hombre							45,85 (9,870)	45,83-47,86	25-76
Menos de 35 años	59	41	100	14%	11%	59%	41%	100%	
Entre 35 y 44 años	141	116	257	33%	32%	55%	45%	100%	
Entre 45 y 54 años	164	116	280	38%	32%	59%	41%	100%	
Más de 54 años	66	93	159	15%	25%	42%	58%	100%	
Total	430	366	796	100%	100%				

Nota: IC: intervalo de confianza con un nivel de confianza del 95%.

DT: desviación típica / mín.: valor mínimo / máx.: valor máximo.

Por lo que respecta a la **formación** (tabla 9), el análisis inter-géneros muestra, por un lado, el predominio de mujeres en los estudios especializados de posgrado y máster con un 68% del total. Y por otro, el de hombres en los niveles no universitarios con un 59% del total. Así, cabe destacar la existencia de diferencias a nivel de máster o posgrado especializado y de estudios no universitarios. En el primer caso, un porcentaje superior de mujeres, el 36%, dispone de estudios de máster o posgrado especializado, frente al 19% de los hombres. En cuanto a los niveles no universitarios son los hombres, con un porcentaje del 28% los que superan a las mujeres (16%). Estos resultados irían en la línea de los existentes en Cataluña para el conjunto de profesionales de la cultura (Villarroya y Barrios, 2019).

Tabla 9: Género y nivel máximo de estudios

	Frecuencia absoluta			Porcentaje			Mujer	Hombre	Total
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total			
Doctorado	11	14	25	3%	4%	44%	44%	56%	100%
Postgrado / Máster especializado	154	71	225	36%	19%	68%	32%	32%	100%
Estudios Universitarios de Grado Superior	132	109	241	31%	30%	55%	45%	45%	100%
Estudios Universitarios de Grado Medio	63	70	133	15%	19%	47%	53%	53%	100%
Otros estudios no Universitarios	70	102	172	16%	28%	41%	59%	59%	100%
Total	430	366	796	100%	100%				

Nota: IC: intervalo de confianza con un nivel de confianza del 95%.

DT: desviación típica / mín.: valor mínimo / máx.: valor máximo.

En atención al **nivel de ingresos**, tal y como se observa en la tabla 10, el análisis comparativo del nivel de ingresos entre ambos colectivos muestra un predominio (61%) de las mujeres en el intervalo de renta inferior a los 18.000 euros, mientras que los hombres superan a aquéllas en la franja superior a los 36.000 euros (62%). En las franjas intermedias (entre 18.000 y 36.000 euros) la representación de las mujeres se sitúa en torno al 54%. Asimismo, el análisis intra-grupos muestra una mayor concentración de mujeres en los niveles inferiores de la escala de ingresos (el 45% de las mujeres y el 34% de los hombres perciben menos de 18.000 euros al año) y de hombres en la escala superior (el 24% de los hombres y el 13% de las mujeres perciben retribuciones superiores a los 36.000 euros).

En cuanto a la **situación laboral**, se observa, desde la primera perspectiva, cómo las mujeres son mayoría en los trabajos por cuenta ajena, ya sea únicamente (59% del total) o combinados con trabajos por cuenta propia (53%). En cambio, existe un mayor predominio de hombres en los trabajos por cuenta propia (53%). Estos resultados podrían relacionarse con una mayor aversión al riesgo de las mujeres, optando por trabajos asalariados y, por tanto, menos inciertos en cuanto al nivel de ingresos. El análisis intra-grupos muestra que tanto mujeres como hombres trabajan mayoritariamente por cuenta ajena. Entre las mujeres, este porcentaje es superior y sobrepasa la mitad (un 52%). En el caso de los hombres, el 43% trabaja por cuenta ajena. La segunda situación más frecuente en ambos géneros es el trabajo por cuenta propia, que afecta al 28% de las mujeres y al 37% de los hombres. La compatibilización del trabajo por cuenta ajena y propia es igual de frecuente en ambos géneros (19% en el caso de las mujeres y 20% en el caso de los hombres).

En relación con el **perfil profesional**, el análisis inter-grupos muestra cómo las mujeres son mayoría entre las distribuidoras (76% del total), predominan en los equipos de gestión (74% del total), entre el personal técnico de las administraciones locales (54%) y como miembros de compañías (52%). Los hombres representan en torno al 60% de los equipos de equipamientos estables y de festivales. Desde la otra perspectiva, se observa un predominio de ambos géneros entre los componentes de una compañía (con un 34% de las mujeres y un 37% de los hombres) y el personal técnico de administraciones locales (con un 22% de ambos géneros).

En las **funciones** que desarrollan unos y otras, desde la perspectiva inter-grupos, también se detectan diferencias. Así, los hombres predominan en las funciones de dirección y gerencia y también en las relacionadas con la creación y el desarrollo artístico (con una representación del 57% y del 55%, respectivamente). Por su parte, las mujeres alcanzan el 80% y el 85% en el

desarrollo de actividades ligadas a perfiles profesionales de auxiliar y ayudante, por un lado, y de personal administrativo, por otro. Asimismo, el 62% de las mujeres lleva a cabo tareas de gestión, mientras que para los hombres este porcentaje se sitúa en el 38%. El análisis intra-grupos también muestra diferencias: así, las tareas de dirección y las relacionadas con la creación y el desarrollo artístico son más frecuentes entre los hombres que entre las mujeres. Mientras que el 45% de los hombres desarrolla funciones de dirección, este porcentaje desciende al 29% en el caso de las mujeres. Los hombres también desarrollan con más frecuencia funciones de creación y artísticas (un 25% de los hombres frente al 17% de las mujeres). Por su lado, las mujeres predominan en el desarrollo de tareas de gestión, de servicios, etc., con un porcentaje del 33% frente a un 23% de los hombres.

En los **años de experiencia** también se observan diferencias entre mujeres y hombres: con un predominio de hombres (57%) con una antigüedad superior a los 20 años y de mujeres (68%) con menos de 6 años de experiencia. Asimismo, desde la otra perspectiva se observa que el 76% de los hombres y el 60% de las mujeres tienen más de 13 años de experiencia en el sector. En las franjas inferiores, el 14% de las mujeres y el 8% de los hombres llevan menos de 6 años en el sector, ampliándose al 26% de las mujeres y al 16% de los hombres en la franja entre 6 y 12 años.



Tabla 10: Variables relacionadas con la actividad laboral por género

	Frecuencia absoluta			Porcentaje			Otros valores				
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Total	Media (DT)	IC	Valor, min.-máx.
Retribución económica											
Menos de 18.000 €	176	113	289	45%	34%	61%	39%	100%			
18.000 € - 24.000 €	68	60	128	17%	18%	53%	47%	100%			
24.001 € - 36.000 €	95	81	176	24%	24%	54%	46%	100%			
Más de 36.000 €	50	81	131	13%	24%	38%	62%	100%			
Total	389	335	724	100%	100%			100%			
Situación laboral											
Por cuenta ajena	215	151	366	52%	43%	59%	41%	100%			
Por cuenta propia	116	130	246	28%	37%	47%	53%	100%			
Ambas	79	71	150	19%	20%	53%	47%	100%			
Total	410	352	762	100%	100%			100%			
Perfil profesional											
Técnicos/as administrac. locales	85	72	157	22%	22%	54%	46%	100%			
Miembro de un equipo de equipamiento estable	36	54	90	10%	17%	40%	60%	100%			
Miembro de equipo de festivales	28	39	67	7%	12%	42%	58%	100%			
Componente de una compañía	130	120	250	34%	37%	52%	48%	100%			
Componente de un equipo de gestión de otro tipo de actividad	20	7	27	5%	2%	74%	26%	100%			
Componente de distribuidora	44	14	58	12%	4%	76%	24%	100%			
Otros perfiles	35	18	53	9%	6%	66%	34%	100%			
Total	378	324	702	100%	100%			100%			
Funciones											
Creación y/o artística	66	81	147	17%	25%	45%	55%	100%			
Dirección y gerencia	111	145	256	29%	45%	43%	57%	100%			
Personal de gestión, servicios, etc.	123	76	199	33%	23%	62%	38%	100%			
Personal administrativo (oficina, contable, etc.)	17	3	20	4%	1%	85%	15%	100%			
Auxiliar / Ayudante	4	1	5	1%	0%	80%	20%	100%			
Otras	57	18	75	15%	6%	76%	24%	100%			
Total	378	324	702	100%	100%			100%			
Años de experiencia											
Hombre									20,6 (10,5)	19,4-21,7	0-50
Mujer									16,7 (9,6)	15,7-17,6	0-42
Menos de 6 años	52	24	76	14%	8%	68%	32%	100%			
6-12 años	95	52	147	26%	16%	65%	35%	100%			
13-20 años	117	100	217	32%	32%	54%	46%	100%			
Más de 20 años	105	141	246	28%	44%	43%	57%	100%			
Total	369	317	686	100%	100%			100%			

	Frecuencia absoluta			Porcentaje			Otros valores		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Media (DT)	IC	Valor, min.-máx.
Comunidades Autónomas									
Baja renta per cápita	85	115	200	25%	38%	43%	58%	100%	
Media renta per cápita	70	60	130	20%	20%	54%	46%	100%	
Alta renta per cápita	191	125	316	55%	42%	60%	40%	100%	
Total	346	300	646	100%	100%			100%	

Nota: IC: intervalo de confianza con un nivel de confianza del 95%.

DT: desviación típica / mín.: valor mínimo / máx.: valor máximo.



A nivel territorial, en la tabla anterior, el 60% de los profesionales que trabajan en comunidades de renta per cápita alta son mujeres, mientras que el 58% de los que trabajan en comunidades de renta per cápita baja son hombres. Desde la perspectiva del análisis intra-grupos, se observa una mayor concentración de hombres y de mujeres en las comunidades con renta per cápita más elevada, siendo superior esa representación en el caso de las mujeres (55%) que en el de los hombres (42%). En segundo lugar, le sigue la representación de ambos colectivos en las comunidades con menor renta per cápita, en la que se concentran el 25% de las mujeres y el 38% de los hombres.



El perfil profesional de las mujeres asistentes a las ferias de COFAE muestra una incorporación más tardía al mercado laboral que los hombres (ellas son más jóvenes y tienen menos años de experiencia), una mayor formación, un predominio de estas en la escala inferior de ingresos y en los trabajos por cuenta ajena, así como una menor representación en las tareas de dirección y creación y mayor, en la gestión.

3.2.2 Análisis de las variables sociodemográficas y laborales por edad

Tal y como se observa en la tabla 11, en las franjas intermedias (entre 35 y 44 años y 45 y 54 años) se concentran aproximadamente el 70% de profesionales con **niveles máximos de formación**, en este caso de Doctorado, así como de postgrado y máster especializado. Por el contrario, la tenencia de estudios universitarios de grado medio, así como la de estudios no universitarios tienen un mayor peso entre la población de 45 y más de 55 años. El análisis intra-grupos muestra una mayor formación entre el colectivo más joven. Así, mientras el 71% de los individuos menores de 35 años han finalizado estudios de máster y postgrado especializado o bien estudios universitarios de grado superior, este porcentaje disminuye al 62% en la franja de edad entre 35 y 44 años, al 58%, en la comprendida entre los 45 y 54 años y al 46% en aquellos que tienen más de 54 años. En esta última franja de edad es más frecuente (51%) la tenencia de estudios universitarios de grado medio o bien estudios no universitarios. Un análisis más detallado de la formación especializada a nivel de postgrado o máster muestra un predominio de esta entre el grupo más joven. Así el 42% de los individuos menores de 35 años ha cursado este tipo de estudios frente al 32% de los que se encuentran entre los 35 y 44 años, al 26% de aquellos que se sitúan entre los 45 y 54 años o al 18% de los que tienen más de 54 años.

Tabla 11: Variables sociodemográficas por edad

	Frecuencia absoluta					Porcentaje			
	Menos de 35 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 54 años	Más de 54 años	Total	Menos de 35 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 54 años	Más de 54 años
Doctorado	1	9	9	6	25	1%	4%	3%	4%
Postgrado Máster especializado	43	83	72	28	226	42%	32%	26%	18%
Estudios Universitarios de Grado Superior	30	77	90	44	241	29%	30%	32%	28%
Estudios Universitarios de Grado Medio	8	30	53	43	134	8%	12%	19%	27%
Otros estudios no Universitarios	20	58	58	38	174	20%	23%	21%	24%
Total	102	257	282	159	800	100%	100%	100%	100%



	Porcentaje					Total	Otros valores		
	Menos de 35 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 54 años	Más de 54 años	Media (DT)		IC	Valor min.-máx.	
Doctorado	4%	36%	36%	24%	100%	46,7 (8,7)	42,6 - 50,3	34 - 60	
Postgrado Máster especializado	19%	37%	32%	12%	100%	43,7 (9,4)	42,4 - 45	25 - 76	
Estudios Universitario de Grado Superior	12%	32%	37%	18%	100%	45,8 (9,4)	44,5 - 47	25 - 65	
Estudios Universitarios de Grado Medio	6%	22%	40%	32%	100%	49,1 (8,5)	47,6 - 50,7	32 - 65	
Otros estudios no Universitarios	11%	33%	33%	22%	100%	46,9 (9,1)	45,4 - 48,4	24 - 70	
Total									

Nota: IC: intervalo de confianza con un nivel de confianza del 95%.

DT: desviación típica / mín.: valor mínimo / máx.: valor máximo.

El análisis de las variables relacionadas con la actividad laboral muestra un predominio de profesionales de mayor edad entre las categorías superiores de **nivel de ingresos** (véase tabla 12).

Así, la media de edad del colectivo que se sitúa en la franja de ingresos entre los 24.001 y los 36.000 euros es de 48,8 años (con una desviación típica de 7,3 años) y de 50,1 años (con una desviación típica de 8,4 años) para ingresos superiores a los 36.000 euros. En este sentido, aproximadamente el 73% del colectivo profesional con ingresos superiores a los 36.000 euros tiene más de 44 años. En las franjas intermedias de edad (entre 35 y 44 años y 45 y 54 años) la media de ingresos más frecuente se sitúa entre los 18.000 y los 24.000 euros (71% de la población en las dos franjas intermedias de edad) y entre los 24.001 y los 36.000 euros (77% de la población en las dos franjas intermedias de edad).

Por su parte, el análisis intra-grupos muestra cómo el 74% de profesionales más jóvenes (menores de 35 años) reciben, de media, menos de 18.000 euros brutos al año. Este porcentaje baja al 44% en el caso de profesionales entre 35 y 44 años, y al 33% y 26% en las franjas de edad superiores (entre 45 y 54 años y más de 55 años respectivamente).

Tabla 12: Variables relacionadas con la actividad laboral por edad

	Frecuencia absoluta					Porcentaje			
	Menos de 35 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 54 años	Más de 54 años	Total	Menos de 35 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 54 años	Más de 54 años
Retribución económica									
Menos de 18.000 €	64	104	86	37	291	74%	44%	33%	26%
18.000 € - 24.000 €	15	50	41	23	129	17%	21%	16%	16%
24.001 € - 36.000 €	2	54	81	40	177	2%	23%	31%	28%
Más de 36.000 €	6	29	51	45	131	7%	12%	20%	31%
Total	87	237	259	145	728	100%	100%	100%	100%
Situación laboral									
Por cuenta ajena	40	93	144	90	367	43%	38%	53%	58%
Por cuenta propia	30	90	79	49	248	32%	37%	29%	31%
Ambas	23	63	48	17	151	25%	26%	18%	11%
Total	93	246	271	156	766	100%	100%	100%	100%
Nº de organizaciones para las que ha trabajado									
Por cuenta ajena	36	119	171	116	442	39%	48%	63%	74%
Por cuenta propia	57	127	100	40	324	61%	52%	37%	26%
Total	93	246	271	156	766	100%	100%	100%	100%
Perfil profesional									
Técnicos/as de administrac. locales	7	35	71	45	158	9%	15%	28%	32%
Miembro de un equipo de equipamiento estable	5	23	35	27	90	6%	10%	14%	19%
Miembro de equipo de festivales	7	26	19	15	67	9%	11%	7%	11%
Componente de una compañía	46	106	69	30	251	58%	46%	27%	21%
Componente de un equipo de gestión de otro tipo de actividad	5	8	8	6	27	6%	3%	3%	4%
Componente de una distribuidora	5	16	28	9	58	6%	7%	11%	6%
Otros perfiles	5	16	24	9	54	6%	7%	9%	6%
Total	80	230	254	141	705	100%	100%	100%	100%



Menos de 35 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 54 años	Más de 54 años	Total	Porcentaje			Otros valores		
					Media (DT)	IC	Valor min.-máx.	Media (DT)	IC	Valor min.-máx.
22%	36%	30%	13%	100%	42,6 (9,8)	41,5 - 43,8	24 - 76			
12%	39%	32%	18%	100%	45,5 (9,0)	43,9 - 47,1	24 - 65			
1%	31%	46%	23%	100%	48,8 (7,3)	47,7 - 49,9	26 - 65			
5%	22%	39%	34%	100%	50,1 (8,4)	48,6 - 51,6	27 - 65			
11%	25%	39%	25%	100%	47,4 (9,3)	46,4 - 48,3	24 - 65			
12%	36%	32%	20%	100%	45,5 (9,4)	44,2 - 46,7	26 - 76			
15%	42%	32%	11%	100%	43,5 (8,8)	42,0 - 44,0	24 - 65			
8%	27%	39%	26%	100%	48 (8,9)	47,1 - 48,9	24 - 76			
18%	39%	31%	12%	100%	43,2 (9,2)	42,2 - 44,3	24 - 70			
4%	22%	45%	28%	100%	49,7 (7,6)	48,5 - 50,9	31 - 63			
5%	26%	39%	30%	100%	49,2 (8,9)	47,3 - 51,1	30 - 76			
10%	39%	28%	22%	100%	44,7 (9,6)	42,4 - 47,1	25 - 65			
18%	42%	27%	12%	100%	42,8 (9,3)	41,7 - 44,0	24 - 70			
19%	30%	30%	22%	100%	45,5 (10,8)	41,3 - 49,8	26 - 65			
9%	28%	48%	16%	100%	46,6 (8,6)	44,3 - 48,8	26 - 65			
9%	30%	44%	17%	100%	45,2 (9,2)	42,5 - 47,9	25 - 62			

Nota: IC: intervalo de confianza con un nivel de confianza del 95%.

DT: desviación típica / mín.: valor mínimo / máx.: valor máximo.

La **situación laboral** también presenta diferencias por edad. Así, la media de edad entre el colectivo profesional que trabaja por cuenta ajena es superior (47,4 años, con una desviación típica de 9,3 años) a la de aquel que comparte ambos tipos de situaciones, por cuenta propia y ajena, en la que la media de edad es de 43,5 años (con una desviación típica de 8,8 años). Estos resultados apuntarían en la línea de que a medida que se avanza en el ciclo vital se buscan opciones más estables (trabajo por cuenta ajena) y en la que los más jóvenes se hallan más afectados por la precariedad, compatibilizando varios trabajos y, por tanto, varias situaciones laborales al mismo tiempo. El análisis detallado por franjas de edad muestra el predominio del trabajo por cuenta ajena entre profesionales con edades comprendidas entre los 45 y 54 años (39% del total) y el colectivo de 54 y más años (25%). En cambio, el trabajo por cuenta propia es más frecuente en el grupo que se halla entre los 35 y los 44 años (con un 36% del total) y los 45 y 54 años (con un 32%). Por último, la combinación de ambas situaciones laborales se halla más presente entre los colectivos más jóvenes: menores de 35 años (con un 15% del total) y profesionales en la franja de edad comprendida entre los 35 y 44 años (con una representación del 42%). El análisis intra-grupos muestra el predominio del trabajo por cuenta ajena en casi todos los grupos de edad. Su representación es especialmente relevante en el caso de los colectivos de mayor edad: con un peso del 53% en el caso de profesionales de entre 45 y 54 años y del 58% en el de 54 y más años.

Respecto al **número de organizaciones para las que se ha trabajado**, se observa una media de edad más elevada (48 años, con una desviación típica de 8,9 años) en el caso de profesionales que han trabajado para una única entidad, en comparación con los 43,2 años (y una desviación típica de 9,2 años) de las personas que han trabajado para más de una organización. El análisis más detallado por franjas de edad muestra cómo el 65% de los individuos que han trabajado para una única organización se sitúan entre los 45 y más años. Por el contrario, el 57% de profesionales que han trabajado para más de una organización tienen, como máximo, 44 años. Por su parte, el análisis intragrupo muestra cómo en los colectivos más jóvenes es más frecuente el haber trabajado para más de una entidad. Este es el caso del 61% del colectivo menor de 35 años y del 52% del que se halla entre los 35 y los 44 años. Sin embargo, en los colectivos de mayor edad es más frecuente el haber trabajado para una sola entidad: 74% del de 54 y más años y 63% del colectivo situado en la franja de edad entre los 45 y 54 años. Estos resultados apuntarían hacia una mayor estabilidad laboral de las generaciones de mayor edad y de un trabajo más precario, ligado este a la rotación laboral, en el caso de los colectivos más jóvenes.

En la tabla anterior, el análisis del **perfil profesional** muestra una media de edad superior en el caso del personal técnico de administraciones locales (49,7 años, con una desviación típica de 7,6 años) y de los y las componentes de un equipo de un equipamiento cultural (49,2 años, con una desviación típica de 8,9 años). En el extremo contrario, con una media de edad más joven se encuentran los individuos integrantes de una compañía (42,8 años, con una desviación típica de 9,3 años). El análisis comparativo inter-grupos muestra una media de edad superior en el caso del personal técnico de las administraciones locales y entre los componentes de un equipo de un equipamiento estable. En concreto, en ambos casos, aproximadamente el 70% del personal tiene más de 44 años (73%, en el primer caso, y 69%, en el segundo). Los colectivos más jóvenes suelen concentrarse en perfiles profesionales menos estables, ya sea como componentes de compañías o de equipos de gestión o de festivales. En el primer caso, el 60% de profesionales tienen menos de 45 años, mientras que, en el segundo y tercero, esta cifra se aproxima al 50%. Asimismo, es importante destacar que las franjas intermedias de edad se concentran en perfiles como el de componentes de distribuidoras, con un predominio del 76% del colectivo de entre 35 y 54 años. El análisis comparativo intra-grupos muestra un predominio de jóvenes como componentes de compañías. Su representación en este perfil alcanza al 58% del colectivo menor de 35 años y al 46% de los y las profesionales entre 35 y 44 años. Los perfiles laborales más frecuentes del colectivo entre 45 y 54 años son, por un lado, el perfil de técnico o técnica de la administración local (con una representación del 28%) y, por otro lado, el de componente de una compañía (27%). Entre el colectivo de más de 54 años, los perfiles más frecuentes son el de técnico o técnica de la administración local (con una representación del 32% de esta franja de edad), seguido del de componente de una compañía (21%) y de un equipo de un equipamiento estable (19%).



Tabla 13: Variables relacionadas con la actividad laboral por edad

	Frecuencia absoluta					Porcentaje			
	Menos de 35 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 54 años	Más de 54 años	Total	Menos de 35 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 54 años	Más de 54 años
Funciones									
Creación y/o artística	20	61	38	29	148	25%	27%	15%	21%
Dirección y gerencia	21	72	102	63	258	26%	31%	40%	45%
Personal de gestión, de servicios, etc.	23	55	79	42	199	29%	24%	31%	30%
Personal administrativo (oficina, contable, etc.)	3	7	9	1	20	4%	3%	4%	1%
Auxiliar / Ayudante	4	1	0	0	5	5%	0%	0%	0%
Otras	9	34	26	6	75	11%	15%	10%	4%
Total	80	230	254	141	705	100%	100%	100%	100%
Años de experiencia									
Menos de 6 años	31	22	21	3	77	40%	10%	9%	2%
Entre 6-12 años	44	64	32	8	148	56%	28%	13%	6%
Entre 13-20 años	3	115	75	25	218	4%	50%	31%	18%
Más de 20 años	0	27	117	102	246	0%	12%	48%	74%
Total	78	228	245	138	689	100%	100%	100%	100%
Ámbito de actividad									
Administración local	10	44	78	59	191	13%	20%	32%	42%
Autónomo/a (empresarial, profesional)	26	67	62	22	177	33%	30%	25%	16%
S. A., S. L., S.L.L., etc.	17	48	43	24	132	21%	21%	17%	17%
Asociaciones, fundaciones, etc.	15	35	27	18	95	19%	16%	11%	13%
Otros organismos públicos	4	19	27	14	64	5%	8%	11%	10%
Cooperativa	8	12	9	3	32	10%	5%	4%	2%
Total	80	225	246	140	691	100%	100%	100%	100%



	Porcentaje				Total	Otros valores		
	Menos de 35 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 54 años	Más de 54 años		Media (DT)	IC	Valor min.-máx.
14%	41%	26%	20%	100%	44,8 (9,6)	43,2 - 46,4	24 - 70	
8%	28%	40%	24%	100%	47,6 (9,2)	46,5 - 48,8	25 - 65	
12%	28%	40%	21%	100%	46,5 (9,2)	45,2 - 47,8	25 - 76	
15%	35%	45%	5%	100%	41,7 (9,1)	37,2 - 46,3	24 - 56	
80%	20%	0%	0%	100%	31,0 (5,8)	23,8 - 38,2	26 - 40	
12%	45%	35%	8%	100%	43,5 (7,9)	41,6 - 45,3	26 - 60	
40%	29%	27%	4%	100%	38,1 (9,4)	36,0 - 40,2	24 - 58	
30%	43%	22%	5%	100%	39,9 (8,0)	38,6 - 41,2	25 - 60	
1%	53%	34%	11%	100%	45,1 (6,9)	44,2 - 46,0	32 - 65	
0%	11%	48%	41%	100%	52,8 (6,5)	52,0 - 53,6	36 - 76	
5%	23%	41%	31%	100%	49,5 (8,3)	48,4 - 50,7	27 - 65	
15%	38%	35%	12%	100%	47,1 (9,2)	44,8 - 49,4	24 - 65	
13%	36%	33%	18%	100%	44,9 (9,1)	43,3 - 46,4	25 - 65	
16%	37%	28%	19%	100%	42,2 (10,2)	38,6 - 45,9	25 - 65	
6%	30%	42%	22%	100%	43,9 (9,0)	42,6 - 45,2	25 - 76	
25%	38%	28%	9%	100%	44,9 (10,1)	42,8 - 47,0	24 - 70	

Nota: IC: intervalo de confianza con un nivel de confianza del 95%.

DT: desviación típica / mín.: valor mínimo / máx.: valor máximo.

Tal y como se observa en la tabla 13, en las **funciones** que desarrollan las personas que participaron en la encuesta destaca una media de edad superior en las tareas de dirección y gerencia (47,6 años, con una desviación típica de 9,2 años) e inferior en las funciones de auxiliar y ayudante (31 años, con una desviación típica de 5,8 años), si bien el propio perfil del asistente a ferias hace que existan pocos individuos que ocupen este cargo. El análisis pormenorizado por franjas de edad muestra un predominio de los colectivos de mayor edad en el desempeño de funciones de mayor responsabilidad ligadas a la dirección y la gerencia, con una representación del 64% del colectivo de más de 44 años. El desempeño de funciones administrativas recae especialmente en las franjas intermedias de edad, con un 80% de profesionales entre 35 y 54 años. Asimismo, las tareas de gestión, así como las creativas y artísticas son desempeñadas en más de un 65% por profesionales del mismo intervalo anterior. A nivel intra-grupos, se observa entre los más jóvenes un predominio por igual de las funciones de creación y/o artísticas (que aglutinan a un 25% de los jóvenes), de dirección y gerencia (26%) y de gestión (29%). En la franja comprendida entre los 35 y 44 años las funciones más frecuentes las directivas (con un 31% de este grupo de edad), de creación (27%) y de gestión (24%). En los dos últimos grupos (entre 45 y 54 años y de más de 54 años) predominan las funciones de dirección y gerencia (con un 40% y un 45% respectivamente de cada uno de colectivos) y de gestión (con un 31% y 30% respectivamente de cada grupo de edad).

Por lo que respecta a los **años de experiencia en el sector**, la media de edad oscila entre los 38,1 años (con una desviación típica de 9,4 años) en el caso del colectivo con menos de 5 años de experiencia en el sector y los 52,8 años (con una desviación típica de 6,5 años) del colectivo que lleva más de 20 años en el sector. El análisis por franjas de edad muestra, como era de esperar, un predominio de los menores de 45 años (69%) entre los y las profesionales con menos de 5 años de antigüedad en el sector. En el extremo contrario, el colectivo con más de 20 años de experiencia en el sector cultural se concentra en la franja superior a los 45 años (89%). En el intervalo entre 6 y 12 años existe un predominio de los colectivos más jóvenes (un 30% tienen menos de 35 años y un 43%, entre 35 y 44 años). Los colectivos más frecuentes en el intervalo entre 13 y 20 de antigüedad son aquellos que se sitúan en las franjas intermedias de edad (un 53% tiene entre 35 y 44 años y un 34%, entre 45 y 54 años). La comparativa intra-grupos muestra que un 56% de los menores de 35 años tienen entre 6 y 12 años de experiencia en el sector y un 40%, menos de 6 años. A medida que aumenta la edad, se incrementa, en consecuencia, la antigüedad en el sector, de manera que en el grupo de entre 35 y 44 años, el 50% de profesionales llevan entre 13 y 20 años en el sector y un 28%, entre 6 y 12 años. En el caso del colectivo entre 45 y 54 años, el 48% tiene una antigüedad

superior a 20 años y el 31% entre 13 y 20 años. Por último, un 74% del colectivo de mayor edad lleva más de 20 años trabajando en el sector.

En cuanto al **ámbito de actividad** (tabla 13), la mayor media de edad corresponde al personal de la administración local (49,5 años, con una desviación típica de 8,3 años) y la menor, al colectivo de profesionales que trabaja en el sector privado no lucrativo (con una media de edad de 42,2 años y una desviación típica de 10,2 años). El análisis detallado por grupos de edad muestra un predominio de los colectivos más jóvenes en el sector de las cooperativas (con un 25% de profesionales menores de 35 años y un 38%, entre 35 y 44 años). El grupo de profesionales de mayor edad suele trabajar más frecuentemente en la administración local (con un 41% de profesionales entre 45 y 54 años y un 31%, de más de 54 años) así como en otros organismos públicos (con una representación del 42% y del 22% respectivamente). El trabajo como autónomo/a y en el sector empresarial (sociedad anónima, sociedad limitada, etc.) suele ser más frecuente en las franjas de edad intermedias: el 73% de los autónomos/as y el 69% de los individuos que trabajan en el sector privado empresarial tienen entre 35 y 54 años. La comparativa dentro del mismo grupo de edad muestra en el caso de los más jóvenes una mayor frecuencia de trabajo como autónomo/a. Este porcentaje alcanza al 33% de los y las jóvenes menores de 35 años y al 30% del colectivo entre 35 y 44 años. En el caso de los colectivos de mayor edad, el **ámbito de actividad** más frecuente es la administración local, en la que trabajan el 32% de los y las profesionales entre 45 y 54 años y el 42% de los y las de más de 54 años.

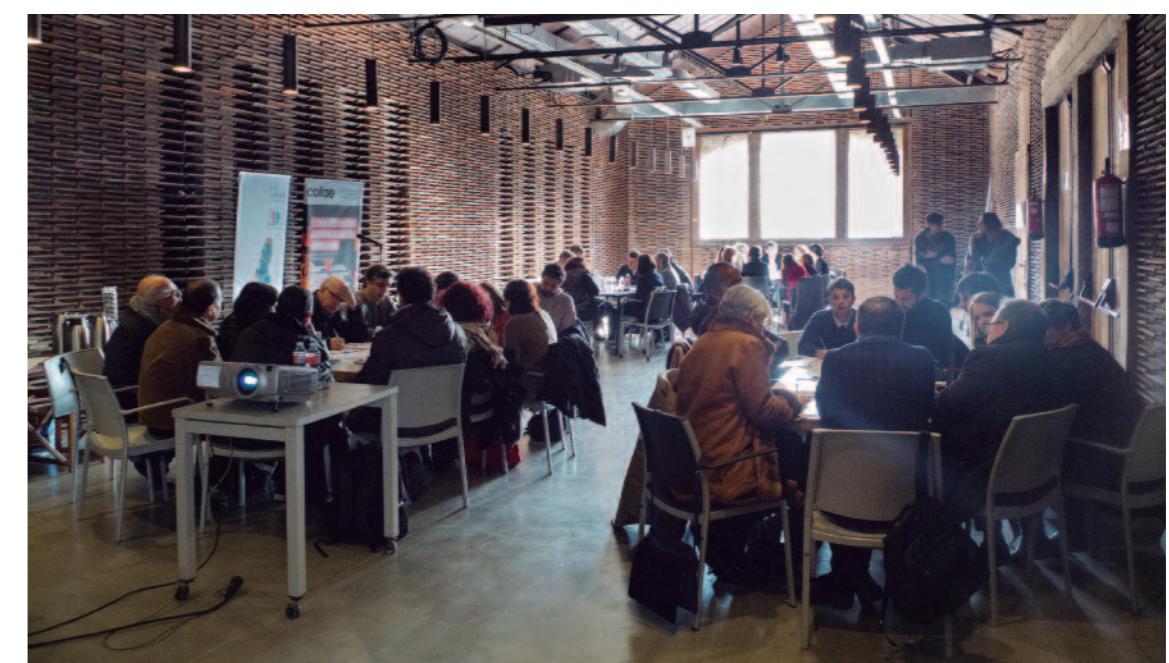
El perfil profesional del colectivo más joven que asiste a las ferias de COFAE se caracteriza por estar más formado y trabajar de manera más precaria. Así, el 74% del colectivo menor de 35 años tiene una remuneración bruta anual inferior a los 18.000 euros, ha trabajado para más de una organización en el 2017 y compatibiliza trabajos por cuenta propia y ajena, sin apenas tener presencia en el sector público (más estable).

3.2.3 Análisis de las variables laborales por nivel de formación

El estudio detallado de las variables relacionadas con la actividad laboral según el nivel formativo del colectivo de profesionales analizado muestra en el caso de la **retribución económica** (tabla 14) un predominio de profesionales con estudios de postgrado y máster especializado y, también, de estudios universitarios de grado superior en los niveles de renta superiores. Así, la representación de ambos colectivos se sitúa en torno al 65% en las rentas superiores a los 36.000 euros y en el 67% en el intervalo que va de los 24.001 a los 36.000 euros. En el extremo contrario, el peso de profesionales con estudios no universitarios alcanza el 30% en las rentas inferiores a los 18.000 euros. La comparativa dentro de cada grupo formativo muestra un predominio del colectivo de doctores y doctoras en las franjas superiores de ingresos (con un 54% de doctores y doctoras cobrando más de 24.000 euros). En el caso de profesionales con estudios de máster y postgrado especializados, 1 de cada 4 cobra más de 36.000 euros, pero 1 de cada 3 no llega a los 18.000 euros. El 46% y el 41% del colectivo con estudios universitarios de grado superior y medio, respectivamente, cobran más de 24.000 euros. El 56% de profesionales con estudios no universitarios tiene unos ingresos brutos anuales inferiores a los 18.000 euros. Así, es fácil concluir que a mayor formación, mayor retribución.

El análisis de la **situación laboral** atendiendo al nivel máximo de estudios muestra un mayor peso del colectivo con estudios no universitarios en el trabajo por cuenta propia (29%), así como en la compatibilización de este tipo de trabajo con el trabajo por cuenta ajena (26%). Este resultado podría explicarse, entre otras razones, por una mayor precarización del trabajo ligado a la no tenencia de estudios superiores que lleva a estos colectivos a compatibilizar distintos trabajos o a un mayor espíritu emprendedor relacionado, en este caso, a la no tenencia de estudios universitarios. Entre el colectivo que trabaja por cuenta ajena, se observa un predominio de profesionales con estudios especializados de máster y de postgrado (36%) y con estudios universitarios de grado superior (29%). El análisis dentro de cada grupo formativo muestra un predominio en el caso del colectivo con estudios especializados de máster y de postgrado del trabajo por cuenta ajena (con una representación del 61% de este colectivo). Este porcentaje se sitúa en torno a la mitad del colectivo con estudios universitarios de grado medio (50%), de grado superior (46%) y con estudios de Doctorado (46%). Entre los individuos con estudios no universitarios es más frecuente trabajar por cuenta propia (que aglutina a un 44% de este colectivo) o bien compatibilizar ambas situaciones (24%).

Se observa también una relación entre el nivel formativo máximo alcanzado y el **perfil profesional**. Así, entre el personal técnico de las administraciones locales, se observa un predominio de profesionales con estudios especializados de máster y postgrado (37%) y con estudios universitarios de grado superior (29%). Entre las personas que forman parte de un equipo de un equipamiento estable, así como de un equipo de gestión no relacionado con la distribución de espectáculos ni con festivales, se observa también un predominio de profesionales con estudios especializados de máster y postgrado (con un peso del 32%, en el primer caso, y del 33%, en el segundo) y con estudios universitarios de grado superior (29% y 37% respectivamente). En el perfil de profesionales en festivales, la frecuencia del colectivo con estudios no universitarios es del 31%. En el caso de los componentes de una compañía este porcentaje es del 28%. Estos resultados podrían explicarse por un menor peso de la tenencia de títulos universitarios ligado al desarrollo de tareas de índole creativa, artística o incluso técnicas. El análisis dentro de cada grupo muestra en el colectivo con estudios no universitarios una mayor frecuencia de trabajo en el interior de compañías (49%). Por lo que respecta al resto de niveles formativos, un 25% del colectivo con estudios de doctorado trabaja como personal técnico de las administraciones locales y un 21%, como componente de una compañía. Entre los individuos con estudios de máster o postgrado especializado, el 29% trabaja como personal técnico local y el 27%, como componente de una compañía. En el colectivo con estudios universitarios de grado superior, los anteriores perfiles representan el 22% y el 39% respectivamente del colectivo y, en el colectivo con estudios universitarios de grado medio, el 25% y el 31% respectivamente.



En el desarrollo de **funciones**, también se observa una relación con el nivel formativo. Así, existe un predominio de profesionales con estudios no universitarios en el desarrollo de tareas de creación y/o artísticas (con una representación del 33%), así como entre el personal administrativo (45%). En el desarrollo de tareas de dirección y gerencia, así como en las de gestión, se observa un predominio de profesionales con estudios especializados de máster y posgrado, así como con estudios universitarios de grado superior. El análisis en el interior de cada grupo apunta a un predominio de las tareas de dirección y gerencia entre profesionales con estudios de doctorado (con el 50% de profesionales de este nivel formativo). El colectivo con estudios especializados de máster y posgrado desempeña con mayor frecuencia funciones de dirección y gerencia (41% del colectivo), así como de gestión (35%). Por su parte, el colectivo con estudios universitarios de grado superior desarrolla, en primer lugar, funciones de dirección (36% del colectivo), seguidas de las de gestión (27%) y de las creativas (23%). El 41% de profesionales con estudios universitarios de grado medio desempeñan funciones de dirección y de gerencia y el 28%, tareas de gestión. Por último, el 34% del colectivo con estudios no universitarios desarrolla tareas creativas y/o artísticas, mientras el 26% y el 24% desempeña funciones de dirección y gestión, respectivamente.

Asimismo, los **años de experiencia** en el sector muestran una relación con el nivel formativo del colectivo de profesionales que acuden a estas ferias. Se observa un mayor nivel formativo de profesionales con menor experiencia en el sector y un mayor porcentaje de profesionales con estudios no universitarios entre el colectivo que lleva más de 20 años en el sector cultural. En concreto, la frecuencia de profesionales con estudios especializados de máster y posgrado desciende del 44%, entre el colectivo con menos de 6 años de experiencia en el sector, al 18% entre los individuos con más de 20 años. El mayor porcentaje de profesionales sin estudios universitarios se da entre el colectivo que lleva más de 20 años en el sector (con una participación del 26%). El análisis dentro de cada uno de los niveles formativos muestra un predominio del colectivo con estudios de doctorado entre profesionales que llevan trabajando más de 20 años en el sector (con una participación del 42% respecto al total de profesionales con estudios de doctorado). El 33% de profesionales con estudios de máster o posgrado especializados llevan entre 13 y 20 años en el sector. La mayoría del colectivo con estudios universitarios de grado medio y superior tiene más de 12 años de experiencia. En concreto, este es el caso del 67% del colectivo con estudios universitarios de grado superior y del 83% del colectivo con estudios universitarios de grado medio. Por último, el 45% de los y las profesionales con estudios no universitarios llevan más de 20 años trabajando en el sector.

Por último, el **ámbito de actividad** (tabla 14) también guarda cierta relación con el nivel formativo. Así, se observa una mayor presencia de profesionales sin estudios universitarios tanto entre las figuras de autónomos/as como entre el personal del tercer sector cultural, alcanzando en ambos casos a un 27% de los y las profesionales de estos ámbitos de actividad. En la administración local y en otros organismos públicos el porcentaje de profesionales con estudios especializados de máster o de postgrado asciende en cada uno de ellos al 36% y 38%, respectivamente, y en el caso de las cooperativas, al 31%. El análisis en el interior de cada grupo formativo muestra una presencia equilibrada de profesionales con estudios de doctorado en el ámbito de las administraciones locales (23%), otros organismos públicos (27%) y del trabajo autónomo (27%). El 34% del colectivo con estudios especializados de máster y postgrado trabaja en la administración local, mientras que el colectivo con estudios no universitarios preferentemente trabaja como autónomo/a (34% del colectivo sin estudios universitarios) o en el sector empresarial (22%). Por último, los individuos con estudios de grado superior y medio trabajan más frecuentemente en el ámbito local (con una participación del 28%, en el primer caso, y del 29%, en el segundo) y como autónomos/as (26% en ambos casos).

Existe un predominio de profesionales con estudios especializados de postgrado y máster en la escala de retribuciones más alta, en el trabajo por cuenta ajena, entre el personal técnico de las administraciones locales y el que trabaja en equipamientos estables, así como en el desempeño de funciones de dirección y de gestión.



Tabla 14: Variables relacionadas con la actividad laboral por nivel de formación

	Frecuencia absoluta					
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Total
Retribución económica						
Menos de 18.000 €	10	70	81	44	86	291
18.000 € - 24.000 €	1	37	36	28	27	129
24.001 € - 36.000 €	6	58	61	31	21	177
Más de 36.000 €	7	47	38	20	19	131
Total	24	212	216	123	153	728
Situación laboral						
Por cuenta ajena	11	133	105	66	54	369
Por cuenta propia	8	46	79	44	71	248
Ambas	5	38	46	22	40	151
Total	24	217	230	132	165	768
Perfil profesional						
Técnicos/as de administrac. locales	6	59	46	30	17	158
Miembro de equipo equipam. estable	4	29	26	14	17	90
Miembro de equipo de festivales	4	16	16	10	21	67
Componente de una compañía	5	55	83	37	71	251
Componente de un equipo de gestión de otro tipo de actividad	1	9	10	3	4	27
Componente de una distribuidora	1	16	17	15	9	58
Otros perfiles	3	20	13	11	7	54
Total	24	204	211	120	146	705
Funciones						
Creación y/o artística	6	19	49	25	49	148
Dirección y gerencia	12	84	75	49	38	258
Personal de gestión, servicios, etc.	4	71	56	33	35	199
Personal administrativo (oficina, contable, etc.)	0	5	4	2	9	20
Auxiliar / Ayudante	0	4	0	0	1	5
Otras	2	21	27	11	14	75
Total	24	204	211	120	146	705



Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Porcentaje						
					Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5		
42%	33%	38%	36%	56%	3%	24%	28%	15%	30%	100%	
4%	17%	17%	23%	18%	1%	29%	28%	22%	21%	100%	
25%	27%	28%	25%	14%	3%	33%	34%	18%	12%	100%	
29%	22%	18%	16%	12%	5%	36%	29%	15%	15%	100%	
100%	100%	100%	100%	100%							
46%	61%	46%	50%	33%	3%	36%	28%	18%	15%	100%	
33%	21%	34%	33%	43%	3%	19%	32%	18%	29%	100%	
21%	18%	20%	17%	24%	3%	25%	30%	15%	26%	100%	
100%	100%	100%	100%	100%							
25%	29%	22%	25%	12%	4%	37%	29%	19%	11%	100%	
17%	14%	12%	12%	12%	4%	32%	29%	16%	19%	100%	
17%	8%	8%	8%	14%	6%	24%	24%	15%	31%	100%	
21%	27%	39%	31%	49%	2%	22%	33%	15%	28%	100%	
4%	4%	5%	3%	3%	4%	33%	37%	11%	15%	100%	
4%	8%	8%	13%	6%	2%	28%	29%	26%	16%	100%	
13%	10%	6%	9%	5%	6%	37%	24%	20%	13%	100%	
100%	100%	100%	100%	100%							
25%	9%	23%	21%	34%	4%	13%	33%	17%	33%	100%	
50%	41%	36%	41%	26%	5%	33%	29%	19%	15%	100%	
17%	35%	27%	28%	24%	2%	36%	28%	17%	18%	100%	
0%	2%	2%	2%	6%	0%	25%	20%	10%	45%	100%	
0%	2%	0%	0%	1%	0%	80%	0%	0%	20%	100%	
8%	10%	13%	9%	10%	3%	28%	36%	15%	19%	100%	
100%	100%	100%	100%	100%							



	Frecuencia absoluta					
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Total
Años de experiencia						
Menos de 6 años	3	34	20	5	15	77
Entre 6-12 años	5	56	46	15	26	148
Entre 13-20 años	6	66	70	37	39	218
Más de 20 años	10	44	67	60	65	246
Total	24	200	203	117	145	689
Ámbito de actividad						
Administración local	5	68	59	35	4	191
Autónomo/a (empresarial, profesional)	6	38	54	31	48	177
S. A., S. L., S.L.L., etc.	3	33	40	25	31	132
Asociaciones, fundaciones, etc.	1	26	27	15	26	95
Otros organismos públicos	6	24	18	7	9	64
Cooperativa	1	10	10	6	5	32
Total	22	199	208	119	143	691



	Porcentaje					Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Total
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5						
13%	17%	10%	4%	10%	4%	44%	26%	6%	19%	100%	
21%	28%	23%	13%	18%	3%	38%	31%	10%	18%	100%	
25%	33%	34%	32%	27%	3%	30%	32%	17%	18%	100%	
42%	22%	33%	51%	45%	4%	18%	27%	24%	26%	100%	
100%	100%	100%	100%	100%							
23%	34%	28%	29%	17%	3%	36%	31%	18%	13%	100%	
27%	19%	26%	26%	34%	3%	21%	31%	18%	27%	100%	
14%	17%	19%	21%	22%	2%	25%	30%	19%	23%	100%	
5%	13%	13%	13%	18%	1%	27%	28%	16%	27%	100%	
27%	12%	9%	6%	6%	9%	38%	28%	11%	14%	100%	
5%	5%	5%	5%	3%	3%	31%	31%	19%	16%	100%	
100%	100%	100%	100%	100%							

Nota. Nivel 1: Doctorado / Nivel 2: Postgrado o máster especializado / Nivel 3: Estudios universitarios de grado superior / Nivel 4: Estudios universitarios de grado medio / Nivel 5: Otros estudios no universitarios.



3.2.4 Análisis de las variables sociodemográficas y laborales por retribución económica

Tal y como se observa en la tabla 15, la mayor precariedad, en términos de retribución económica, va ligada a aquellas **situaciones laborales** en las que se combinan el trabajo por cuenta propia y ajena. Así, el 61% de este colectivo percibía, en 2017, unos ingresos inferiores a los 18.000 euros. En una situación también precaria, se encuentra el colectivo que desarrolla su actividad por cuenta propia: el 48% se sitúa también en la franja más baja de ingresos, ascendiendo al 65% al ampliar la franja hasta los 24.000 euros. Es el colectivo profesional por cuenta ajena el que proporcionalmente recibe un volumen superior de ingresos: el 56% tiene un nivel de ingresos superior a los 24.000 euros. El análisis en el interior de cada intervalo de renta muestra, en el caso de la franja inferior, una proporción más o menos equilibrada de cada una de las situaciones laborales. En este sentido, el peso de las distintas situaciones pasa del 30%, en el caso del colectivo que combina el trabajo por cuenta propia y ajena, hasta el 37%, en el caso del que trabaja por cuenta propia. En las franjas de renta superiores a los 18.000 euros, el colectivo con mayor representación es el de profesionales que trabaja por cuenta ajena, cuyo peso oscila entre el 47% en la franja que va entre los 18.000 y los 24.000 euros y el 71% en el intervalo entre 24.001 y 36.000 euros. En la franja superior, este colectivo representa el 57% del total.

El análisis del **número de organizaciones** para las que se ha trabajado muestra, también, una precarización laboral de los individuos que han trabajado para más de una organización. En este sentido, el 48% de este colectivo tiene un nivel de ingresos inferior a los 18.000 euros, porcentaje que desciende al 35% en el caso de profesionales que han trabajado para una única organización. En las franjas superiores de ingresos, existe un mayor porcentaje de profesionales con ingresos superiores a los 24.000 euros en aquellos casos en los que se ha trabajado para una sola organización (50% respecto al 31% cuando se ha trabajado para más de una). El análisis detallado dentro de cada franja de ingresos muestra como casi el 50% de profesionales con rentas inferiores a los 24.000 euros ha trabajado para más de una organización. Ello permite asociar el trabajo en varias organizaciones con una mayor precariedad laboral. En el caso de las rentas más elevadas, el 77% de profesionales que cobran entre 24.001 y 36.000 euros y el 57% de los que cobran más de 36.000 euros han trabajado para una sola organización, reforzando, así, la idea anterior.

El **perfil profesional** también muestra diferencias respecto al nivel de renta. Así, el personal técnico de las administraciones locales es el que recibe comparativamente un mayor nivel de ingresos, situándose un 54% de este colectivo en la franja de entre los 24.001 y los 36.000 euros y un 25%, en niveles superiores a los 36.000 euros. Los perfiles profesionales más precarios (con ingresos inferiores a los 18.000 euros) son más frecuentes entre los componentes de compañías (con un 61% de estos profesionales), de equipos de gestión de otro tipo de actividades (56%), de equipos de festivales (54%) y de distribuidoras (43%). Es importante destacar también que la mayor proporción de profesionales con ingresos superiores a los 36.000 euros se sitúa entre los miembros de equipos de gestión de equipamientos estables (con un peso del 31% de este perfil profesional) y entre el personal técnico de las administraciones locales (con un peso del 25% de estos profesionales).

El análisis en el interior de cada grupo de renta muestra un predominio de profesionales componentes de compañías (54%) en la franja inferior de ingresos. Este colectivo también tiene una participación destacada (34%) en la franja de ingresos entre 18.000 y 24.000 euros. En la franja inmediatamente superior (entre los 24.001 y los 36.000 euros), el 49% de los perfiles profesionales corresponde al personal técnico de las administraciones locales. Por último, en la franja de ingresos superior a los 36.000 euros, los perfiles profesionales más frecuentes son también el personal técnico local (con una participación del 31%) y los componentes de compañías (24%).

En el **desempeño de funciones**, se observan diferencias por niveles de renta. Así, un 59% de profesionales que se dedican a actividades de creación y/o artísticas, así como el 55% del personal administrativo se encuentra en la franja de ingresos inferior a los 18.000 euros. En el extremo contrario, como era de esperar, existe un predominio de profesionales dedicados a funciones de dirección y gerencia (55%), así como de gestión (47%) en las dos franjas de renta superiores (más de 24.000 euros). El análisis intra-grupos muestra claramente un predominio de profesionales dedicados a tareas de dirección y también de gestión en los dos niveles de renta superiores (con un 78% y 79% de participación de ambos profesionales en estos niveles de ingresos). El perfil director y gerente pasa de tener un peso del 27% en el nivel de renta inferior a los 18.000 euros a un peso del 54% en la franja superior a los 36.000 euros. El desempeño de funciones artísticas y creativas es el predominante (con un 31% de participación) en el nivel inferior de ingresos.

Tabla 15: Variables relacionadas con la actividad laboral por retribución económica

	Frecuencia absoluta					Porcentaje			
	Menos de 18.000€	18.000€ - 24.000€	24.001€ - 36.000€	Más de 36.000€	Total	Menos de 18.000€	18.000€ - 24.000€	24.001€ - 36.000€	Más de 36.000€
Situación laboral									
Por cuenta ajena	94	60	125	75	354	32%	47%	71%	57%
Por cuenta propia	109	40	36	44	229	37%	31%	20%	34%
Ambas	88	29	16	12	145	30%	22%	9%	9%
Total	291	129	177	131	728	100%	100%	100%	100%
Nº de organizaciones para las que ha trabajado									
Una	147	66	137	75	425	51%	51%	77%	57%
Más de una	144	63	40	56	303	49%	49%	23%	43%
Total	291	129	177	131	728	100%	100%	100%	100%
Perfil profesional									
Técnicos/as de administrac. locales	12	22	85	39	158	4%	18%	49%	31%
Miembro de equipo equipam. estable	21	13	28	28	90	7%	11%	16%	22%
Miembro de equipo de festivales	36	17	7	7	67	13%	14%	4%	6%
Componente de una compañía	153	41	26	31	251	54%	34%	15%	24%
Componente de un equipo de gestión de otro tipo de actividad	15	10	2	0	27	5%	8%	1%	0%
Componente de una distribuidora	25	7	13	13	58	9%	6%	7%	10%
Otros perfiles	20	12	13	9	54	7%	10%	7%	7%
Total	282	122	174	127	705	100%	100%	100%	100%
Funciones									
Creación y/o artística	87	23	20	18	148	31%	19%	11%	14%
Dirección y gerencia	75	41	74	68	258	27%	34%	43%	54%
Personal de gestión, de servicios, etc.	64	42	62	31	199	23%	34%	36%	24%
Personal administrativo (oficina, contable, etc.)	11	5	4	0	20	4%	4%	2%	0%
Auxiliar / Ayudante	5	0	0	0	5	2%	0%	0%	0%
Otras	40	11	14	10	75	14%	9%	8%	8%
Total	282	122	174	127	705	100%	100%	100%	100%



	Porcentaje			
	Menos de 18.000€	18.000€ - 24.000€	24.001€ - 36.000€	Más de 36.000€
27%	17%	35%	21%	100%
48%	17%	16%	19%	100%
61%	20%	11%	8%	100%
100%				
35%	16%	32%	18%	100%
48%	21%	13%	18%	100%
100%				
8%	14%	54%	25%	100%
23%	14%	31%	31%	100%
54%	25%	10%	10%	100%
61%	16%	10%	12%	100%
56%	37%	7%	0%	100%
43%	12%	22%	22%	100%
37%	22%	24%	17%	100%
100%				
59%	16%	14%	12%	100%
29%	16%	29%	26%	100%
32%	21%	31%	16%	100%
55%	25%	20%	0%	100%
100%	0%	0%	0%	100%
53%	15%	19%	13%	100%
100%				



	Frecuencia absoluta					Porcentaje			
	Menos de 18.000€	18.000€ - 24.000€	24.001€ - 36.000€	Más de 36.000€	Total	Menos de 18.000€	18.000€ - 24.000€	24.001€ - 36.000€	Más de 36.000€
Años de experiencia									
Menos de 6 años	45	11	16	5	77	16%	9%	9%	4%
Entre 6-12 años	68	28	30	22	148	25%	24%	17%	18%
Entre 13-20 años	75	42	62	39	218	27%	36%	36%	31%
Más de 20 años	87	36	64	59	246	32%	31%	37%	47%
Total	275	117	172	125	689	100%	100%	100%	100%
Ámbito de actividad									
Administración local	22	32	86	51	191	8%	27%	51%	41%
Autónomo/a (empresarial, profesional)	95	25	22	35	177	34%	21%	13%	28%
S. A., S. L., S.L.L., etc.	72	28	20	12	132	26%	23%	12%	10%
Asociaciones, fundaciones, etc.	57	24	10	4	95	21%	20%	6%	3%
Otros organismos públicos	8	9	26	21	64	3%	8%	15%	17%
Cooperativa	22	2	6	2	32	8%	2%	4%	2%
Total	276	120	170	125	691	100%	100%	100%	100%

En la tabla 15, se detecta que el número de **años de experiencia** en el sector influye en el nivel retributivo. Así, el volumen de profesionales con retribuciones inferiores a los 18.000 euros disminuye a medida que aumenta la antigüedad en el sector. En concreto, el colectivo que percibe las menores retribuciones pasa de tener un peso del 58% entre los individuos con menos de 6 años en el sector al 35% en el caso de aquellos con más de 20 años. En el mismo sentido, los mayores niveles de renta (superiores a los 24.000 euros) se concentran en aquellos y aquellas profesionales con más de 12 años de antigüedad en el sector. Así, el peso de estos y estas profesionales asciende al 46% en el colectivo que lleva entre 13 y 20 años en el sector y al 50%, en el que lleva más de 20 años. El análisis dentro de cada franja de ingresos muestra también un peso ascendente de los y las profesionales con más de 12 años en el sector a medida que aumenta el nivel de ingresos. Así, este colectivo pasa de tener un peso del 59% en el nivel de renta inferior al 78% en el nivel de renta superior.

Por último, el **ámbito de actividad** también muestra una clara relación con el nivel de ingresos. En este sentido, el porcentaje de profesionales con los niveles de renta más bajos es mucho más



Porcentaje				
Menos de 18.000€	18.000€ - 24.000€	24.001€ - 36.000€	Más de 36.000€	Total
58%	14%	21%	6%	100%
46%	19%	20%	15%	100%
34%	19%	28%	18%	100%
35%	15%	26%	24%	100%
12%	17%	45%	27%	100%
54%	14%	12%	20%	100%
55%	21%	15%	9%	100%
60%	25%	11%	4%	100%
13%	14%	41%	33%	100%
69%	6%	19%	6%	100%



frecuente en el ámbito privado que en el público. Así, el peso de estos profesionales con rentas bajas supera el 50% en el caso del colectivo de autónomos/as (con un peso de 54% del colectivo), de trabajadores/as de sociedades anónimas y limitadas (55%), del sector privado no lucrativo (60%) y de los y las profesionales de cooperativas (69%). En el extremo contrario, el 72% y el 74% del personal de las administraciones locales y de otros organismos públicos respectivamente cobran más de 24.000 euros. El análisis comparativo en el interior de cada grupo apunta a los mismos resultados, con un predominio de profesionales del sector privado empresarial en las franjas inferiores de ingresos y un predominio de trabajadores/as del sector público, en las superiores.

Menores niveles de retribución económica están ligados a: la compatibilización del trabajo por cuenta propia y ajena; a personal de compañías, equipos de gestión de festivales y de distribuidoras; a funciones de creación y/o artísticas, así como a perfiles que trabajan en el sector privado, como son los y las trabajadores/as autónomos/as, de sociedades anónimas y limitadas, del sector privado no lucrativo y de cooperativas.

3.3 Análisis múltiple con la variable “género”

En este apartado, se desarrolla un análisis múltiple tomando como referencia la variable “género” y cruzando ésta con otras dos variables diferentes con el objetivo de observar si existen diferencias estadísticamente significativas cuando se combinan todas ellas. Se entiende que hay diferencias estadísticamente significativas cuando existen evidencias estadísticas de que existe una diferencia y de que es improbable que esta sea debido al azar. El análisis se ha realizado para todos los casos detallados en la tabla 16, mostrándose los resultados del análisis de una variable según la otra y viceversa y considerando el género como variable constante. En la tabla 16, se incluye el estadístico Chi² de Pearson, utilizado para llevar a cabo el análisis descriptivo.

Tabla 16: Cuadro resumen de las relaciones entre variables³

	Nivel de retribución económica	Nivel máximo de estudios
Mujer	Edad	0,000
	Nivel máximo de estudios	0,021
	Situación laboral	0,000
	Perfil	0,000
	Años de experiencia	0,004
	Funciones	0,003
	Ámbito de actividad	---
Hombre	Edad	0,000
	Nivel máximo de estudios	0,005
	Situación laboral	0,000
	Perfil	0,000
	Años de experiencia	0,537
	Funciones	0,000
	Ámbito de actividad	---
Total	Edad	0,000
	Nivel máximo de estudios	0,001
	Situación laboral	0,000
	Perfil	0,000
	Años de experiencia	0,001
	Funciones	0,000
	Ámbito de actividad	---

³ En los casos en que la significatividad asociada sea menor a 0,05 utilizando la prueba del Chi-cuadrado de Pearson se confirmará que existe relación estadística entre las variables cruzadas.

3.3.1 Edad, retribución económica y género

En relación con la edad, la retribución económica y el género, los datos indican que existen diferencias estadísticamente significativas. Así, al examinar el nivel de retribución según la edad teniendo en cuenta el género, los datos de la tabla 17, confirman estas diferencias tanto al considerar el total de profesionales como ambos géneros por separado. En este sentido, el 76% de las mujeres y el 71% de los hombres con menos de 35 años reciben unos ingresos inferiores a los 18.000 euros. En el otro extremo, el 32% de los hombres y el 29% de las mujeres con más de 54 años recibe una percepción superior a los 36.000 euros. Más significativo es el intervalo de edad situado entre los 45 y los 54 años en el que las diferencias en las retribuciones económicas entre ambos géneros son más acusadas. Así, mientras el 14% de las mujeres de este intervalo consiguen superar los 36.000 euros, este porcentaje se duplica en el caso de los hombres. Por el contrario, el 40% de las mujeres se instalan en el intervalo inferior, mientras que este porcentaje desciende al 24% en el caso de los hombres.

Tabla 17: Nivel de retribución según la edad y el género

	Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total
MUJER	Menor de 35 años	76%	18%	0%	6% 100%
	Entre 35 y 44 años	47%	22%	24%	7% 100%
	Entre 45 y 54 años	40%	14%	32%	14% 100%
	Más de 54 años	29%	16%	26%	29% 100%
	Total	45%	17%	24%	13% 100%
HOMBRE	Menor de 35 años	71%	14%	6%	9% 100%
	Entre 35 y 44 años	40%	20%	21%	19% 100%
	Entre 45 y 54 años	24%	19%	29%	28% 100%
	Más de 54 años	23%	16%	29%	32% 100%
	Total	34%	18%	24%	24% 100%
TOTAL	Menor de 35 años	74%	16%	2%	7% 100%
	Entre 35 y 44 años	44%	21%	23%	12% 100%
	Entre 45 y 54 años	33%	16%	31%	20% 100%
	Más de 54 años	26%	16%	28%	31% 100%
	Total	40%	18%	24%	18% 100%

Asimismo, se sigue confirmando que, tal y como se observa en la tabla 18, a mayor edad de los y las profesionales, mayor es la retribución económica. Atendiendo a la variable género, el 76% de las mujeres y el 72% de los hombres con ingresos superiores a los 36.000 euros son mayores de 44 años. En el otro extremo, el 57% de las mujeres y el 60% de los hombres, que reciben menos de 18.000 euros, son menores de 45 años.

Tabla 18: Edad según nivel de retribución y el género

	Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total	
MUJER	Menor de 35 años	22%	13%	0%	6%	13%
HOMBRE	Menor de 35 años	22%	8%	2%	4%	10%
MUJER	Entre 35 y 44 años	35%	43%	33%	18%	33%
HOMBRE	Entre 35 y 44 años	38%	35%	28%	25%	32%
MUJER	Entre 45 y 54 años	34%	31%	52%	42%	39%
HOMBRE	Entre 45 y 54 años	22%	33%	38%	37%	32%
MUJER	Más de 54 años	10%	13%	16%	34%	15%
HOMBRE	Más de 54 años	18%	23%	31%	35%	26%
MUJER	Total	100%	100%	100%	100%	100%
HOMBRE	Total	100%	100%	100%	100%	100%
TOTAL	Menor de 35 años	22%	11%	1%	5%	12%
TOTAL	Entre 35 y 44 años	36%	39%	31%	22%	33%
TOTAL	Entre 45 y 54 años	29%	32%	45%	39%	35%
TOTAL	Más de 54 años	13%	18%	23%	34%	20%
TOTAL	Total	100%	100%	100%	100%	100%

Una proporción superior de mujeres (76%) que de hombres (71%), menores de 35 años, recibe unos ingresos inferiores a los 18.000 euros.

3.3.2 Nivel de formación, retribución económica y género

En anteriores apartados, se ha visto cómo el nivel máximo de formación del colectivo de profesionales que asiste a las ferias de COFAE se hallaba relacionado con el nivel retributivo. Así, el 70% del colectivo que cobraba más de 36.000 euros tenía una formación universitaria superior (incluyendo grado, postgrado y doctorado), mientras que el 44% del colectivo de profesionales que recibía menos de 18.000 euros tenía una formación de grado medio o inferior. Al relacionar estas tres variables (nivel máximo de formación, retribución económica y género) los resultados muestran diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 19: Nivel de retribución según nivel máximo de estudios y el género

	Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total	
MUJER	Doctorado	55%	0%	18%	27%	100%
HOMBRE	Doctorado	31%	8%	31%	31%	100%
MUJER	Postgrado o Máster especializado	42%	17%	25%	16%	100%
HOMBRE	Postgrado o Máster especializado	15%	17%	32%	35%	100%
MUJER	Estudios Universitarios de Grado Superior (licenciatura o grado)	39%	20%	29%	12%	100%
HOMBRE	Estudios Universitarios de Grado Superior (licenciatura o grado)	36%	12%	27%	25%	100%
MUJER	Estudios Universitarios de Grado Medio (diplomatura)	40%	19%	28%	14%	100%
HOMBRE	Estudios Universitarios de Grado Medio (diplomatura)	33%	27%	22%	19%	100%
MUJER	Otros estudios no Universitarios	69%	15%	11%	5%	100%
HOMBRE	Otros estudios no Universitarios	47%	20%	16%	18%	100%
MUJER	Total	45%	17%	24%	13%	100%
HOMBRE	Total	34%	18%	24%	24%	100%
MUJER	Doctorado	42%	4%	25%	29%	100%
HOMBRE	Doctorado	33%	17%	27%	22%	100%
MUJER	Postgrado o Máster especializado	33%	17%	27%	22%	100%
HOMBRE	Postgrado o Máster especializado	38%	17%	28%	18%	100%
MUJER	Estudios Universitarios de Grado Superior (licenciatura o grado)	36%	23%	25%	16%	100%
HOMBRE	Estudios Universitarios de Grado Superior (licenciatura o grado)	56%	18%	14%	13%	100%
MUJER	Estudios Universitarios de Grado Medio (diplomatura)	56%	18%	24%	18%	100%
HOMBRE	Estudios Universitarios de Grado Medio (diplomatura)	40%	18%	24%	18%	100%
MUJER	Total	40%	18%	24%	18%	100%
HOMBRE	Total	34%	18%	24%	24%	100%

Si se observa el nivel de retribución según la formación, los datos de la tabla 19 muestran cómo, globalmente y sin tener en cuenta el nivel de doctorado, a medida que aumenta la formación incrementa también la retribución económica. Así, el 22% del colectivo profesionales con nivel de formación de postgrado o máster especializado recibe más de 36.000 euros mientras que este porcentaje desciende al 13% en el caso de los niveles no universitarios. Por el contrario, el 56% del colectivo con nivel de formación no universitaria percibe menos de 18.000 euros mientras que este porcentaje desciende al 33% en el caso de formación de postgrado o máster especializado. Si se analizan estas variables teniendo en cuenta el género, en los niveles más altos de formación, se observan diferencias estadísticamente significativas en tanto que el 42% de las mujeres con nivel de formación de postgrado o máster especializado cobran menos de 18.000 euros, mientras que este porcentaje desciende al 15% en el caso de los hombres. En los tramos superiores sucede lo contrario: el 16% de las mujeres con nivel de formación de postgrado o máster especializado cobran más de 36.000 euros mientras que este porcentaje asciende al 35% en el caso de los hombres. En el nivel de formación de estudios no universitarios se observa la misma tendencia, pero en sentido contrario.

Al analizar el nivel máximo de formación según la retribución económica y teniendo en cuenta el género (tabla 20), se observa cómo, igual que en el análisis anterior, independientemente del género, los porcentajes con mayor retribución se encuentran situados en los niveles de formación superiores (sin contar doctorado, dado el escaso número de individuos, solo un 3%). Teniendo en cuenta el género, en el caso de los hombres, el 31% de los que se sitúan en el intervalo superior a los 36.000 euros tienen una formación de postgrado o máster especializado. Este porcentaje asciende al 44% en el caso de las mujeres. A pesar de este dato, el 34% de las mujeres con la misma formación recibe menos de 18.000 euros, descendiendo al 10% en el caso de los hombres. Lo mismo sucede en los niveles inferiores de formación, en los que el porcentaje de hombres que cobran menos de 18.000 euros asciende al 37% mientras que el de las mujeres se mantiene en el 24%. Si se focaliza la atención en el nivel superior de renta, la tendencia se mantiene, siendo un 20% de los hombres y un 6% de las mujeres los que cobran más de 36.000 euros. Estas diferencias confirman la existencia

de diferencias de género en relación con la retribución salarial y la formación. Así, en la línea de otros estudios, se observa, por un lado, que cuando las mujeres tienen menor formación se sitúan, en mayor proporción que los hombres, en los niveles inferiores de renta y, por otro, que en los casos en los que aquellas tienen niveles de formación superiores su presencia en los intervalos inferiores de renta es también superior (Carreño, 2010).



Tabla 20: Nivel máximo de estudios según nivel de retribución y el género

	Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total
MUJER	Doctorado	3%	0%	1%	2%
	Postgrado o Máster especializado	34%	35%	37%	44%
	Estudios Universitarios de Grado Superior (licenciatura o grado)	26%	35%	37%	28%
	Estudios Universitarios de Grado Medio (diplomatura)	13%	16%	17%	16%
	Otros estudios no Universitarios	24%	13%	7%	6%
	Total	100%	100%	100%	100%
HOMBRE	Doctorado	4%	2%	5%	5%
	Postgrado o Máster especializado	10%	20%	28%	31%
	Estudios Universitarios de Grado Superior (licenciatura o grado)	31%	20%	32%	30%
	Estudios Universitarios de Grado Medio (diplomatura)	19%	28%	17%	15%
	Otros estudios no Universitarios	37%	30%	17%	20%
	Total	100%	100%	100%	100%
TOTAL	Doctorado	3%	1%	3%	5%
	Postgrado o Máster especializado	24%	28%	33%	36%
	Estudios Universitarios de Grado Superior (licenciatura o grado)	28%	28%	35%	29%
	Estudios Universitarios de Grado Medio (diplomatura)	15%	22%	17%	15%
	Otros estudios no Universitarios	29%	21%	12%	15%
	Total	100%	100%	100%	100%

3.3.3 Situación laboral, nivel de formación y género

Al igual que se había visto en el apartado de análisis bivariante, si se examina el nivel de retribución según la situación laboral teniendo en cuenta el género (tabla 21), se observan diferencias. En este sentido, el colectivo que trabaja por cuenta ajena recibe más ingresos que el que lo hace en otra situación: un 56% recibe más de 24.000 euros, porcentaje que disminuye al 35%, en el caso de trabajar por cuenta propia. Al incluir el género en el análisis, se observan diferencias especialmente en los intervalos superior e inferior de renta. Así, el 16% de los hombres y más del doble de las mujeres

(34%) que trabajan por cuenta ajena reciben menos de 18.000 euros. La situación inversa sucede en el intervalo superior de la misma categoría en el que el porcentaje de hombres que con ingresos superiores a los 36.000 euros es 18 puntos porcentuales superior al de las mujeres: 32% de los primeros frente al 14% de las segundas. Cabe destacar también que el 73% de las mujeres que combinan ambas situaciones (cuenta propia y ajena) cobran menos de 18.000 euros, mientras que este porcentaje desciende al 46% para el otro género.

Tabla 21: Nivel de retribución según la situación laboral y el género

	Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total
MUJER	Por cuenta ajena	34%	18%	34%	14%
	Por cuenta propia	48%	15%	18%	20%
	Ambos	73%	19%	8%	0%
	Total	45%	17%	24%	13%
	Total	45%	17%	24%	100%
	HOMBRE	Por cuenta ajena	16%	15%	32%
HOMBRE	Por cuenta propia	48%	19%	14%	19%
	Ambos	46%	22%	14%	17%
	Total	34%	18%	24%	24%
	Total	34%	18%	24%	100%
	TOTAL	27%	17%	35%	21%
	TOTAL	27%	17%	35%	100%
TOTAL	Por cuenta ajena	48%	17%	16%	19%
	Por cuenta propia	60%	20%	11%	8%
	Total	40%	18%	24%	18%
	Total	40%	18%	24%	100%

Analizando, en segundo lugar, la situación laboral según el nivel de retribución económica (tabla 22), se observa que las principales diferencias entre el colectivo que recibe más de 36.000 euros se dan entre aquellos que trabajan por cuenta propia y los que compatibilizan ambas situaciones, siendo entre las mujeres del 42% y el 0%, respectivamente, y del 28% y 15%, en el caso de los hombres. En el intervalo inferior de retribución, las diferencias se centran en los colectivos por cuenta ajena y cuenta propia. Por un lado, el 40% de las mujeres que reciben menos de 18.000 euros trabajan

por cuenta ajena descendiendo este porcentaje al 21% en el caso de los hombres. Por otro lado, el 29% de las mujeres en el mismo intervalo anterior son autónomas ascendiendo al 50% en el caso de los hombres.

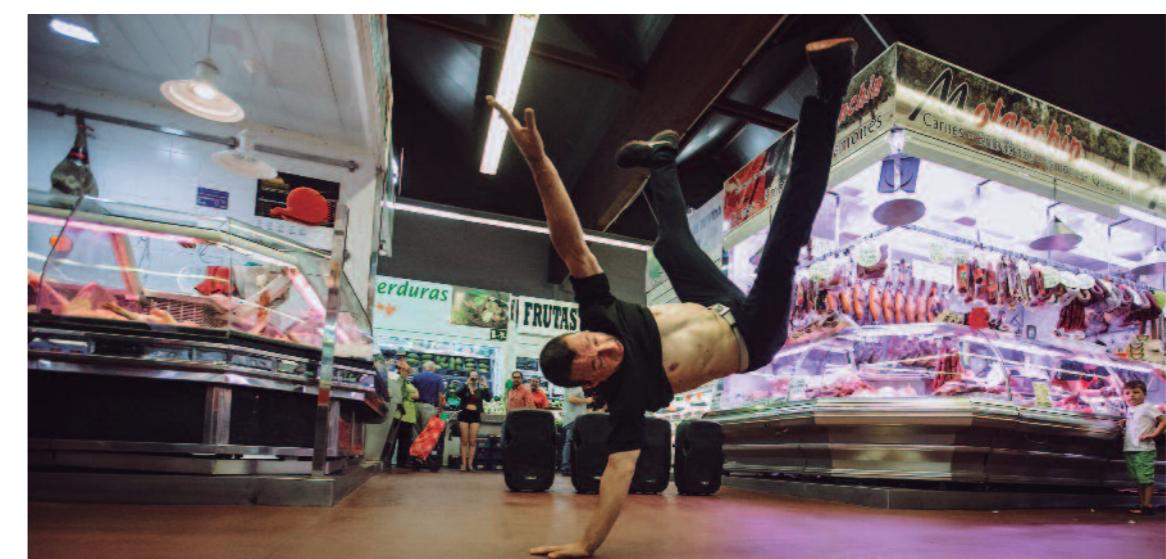
Tabla 22: Situación laboral según nivel de retribución y el género

	Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total
MUJER	Por cuenta ajena	40%	56%	74%	58%
	Por cuenta propia	29%	24%	20%	42%
	Ambos	31%	21%	6%	0%
	Total	100%	100%	100%	100%
HOMBRE	Por cuenta ajena	21%	37%	67%	57%
	Por cuenta propia	50%	38%	21%	28%
	Ambos	28%	25%	12%	15%
	Total	100%	100%	100%	100%
TOTAL	Por cuenta ajena	33%	47%	70%	57%
	Por cuenta propia	37%	30%	20%	34%
	Ambos	30%	23%	9%	9%
	Total	100%	100%	100%	100%

El 73% de las mujeres y el 46% de los hombres que compatibilizan trabajos por cuenta propia y ajena cobran menos de 18.000 euros.

3.3.4 Perfil laboral, nivel de retribución y género

El análisis conjunto del perfil laboral⁴, la retribución económica y el género muestra algunas diferencias estadísticamente significativas. En primer lugar, al analizar la retribución económica según el perfil laboral teniendo en cuenta el género (tabla 23), los datos indican que, por un lado, en todas las categorías profesionales existe un porcentaje superior de mujeres con remuneraciones inferiores a los 18.000 euros, si bien las distancias a nivel porcentual son mucho más destacadas en el colectivo que trabaja para festivales (un 71% de las mujeres frente a un 41% de los hombres) y en el perfil de distribución (un 48% de las mujeres frente un 29% de los hombres). Por otro lado, lo contrario sucede en el intervalo de más de 36.000 euros, en el que las diferencias son mucho más destacadas entre el colectivo que trabaja en equipamientos estables (un 22% de las mujeres frente a un 37% de los hombres), como personal técnico de la administración pública (un 20% de las mujeres frente a un 31% de los hombres) y en el ámbito de los festivales artísticos (un 4% de las mujeres frente a un 15% de los hombres). En los intervalos intermedios, se observan diferencias, pero, salvo en el caso de los festivales, no son tan destacables como las que se producen en los intervalos más extremos.



⁴ Se ha modificado la estructura del perfil laboral con el fin de analizar las diferencias significativas teniendo en cuenta el género.

Tabla 23: Nivel de retribución según perfil laboral y el género

		Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total
MUJER	Técnicos/as de administraciones públicas	8%	14%	58%	20%	100%
	Personal de un equipamiento estable	28%	19%	31%	22%	100%
	Personal de festivales y ferias	71%	25%	0%	4%	100%
	Componente de compañía	65%	16%	9%	9%	100%
	Componente de distribuidora	48%	9%	23%	20%	100%
	Otros	51%	27%	18%	4%	100%
	Total	45%	17%	24%	13%	100%
HOMBRE	Técnicos/as de administraciones públicas	7%	14%	49%	31%	100%
	Personal de un equipamiento estable	20%	11%	31%	37%	100%
	Personal de festivales y ferias	41%	26%	18%	15%	100%
	Componente de compañía	56%	17%	12%	16%	100%
	Componente de distribuidora	29%	21%	21%	29%	100%
	Otros	28%	24%	20%	28%	100%
	Total	34%	17%	25%	24%	100%
TOTAL	Técnicos/as de administraciones públicas	8%	14%	54%	25%	100%
	Personal de un equipamiento estable	23%	14%	31%	31%	100%
	Personal de festivales y ferias	54%	25%	10%	10%	100%
	Componente de compañía	61%	16%	10%	12%	100%
	Componente de distribuidora	43%	12%	22%	22%	100%
	Otros	44%	26%	19%	11%	100%
	Total	40%	17%	25%	18%	100%



Tabla 24: Perfil laboral según nivel de retribución y el género

		Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total
MUJER	Técnicos/as de administraciones públicas	4%	18%	53%	35%	22%
	Personal de un equipamiento estable	6%	11%	12%	16%	10%
	Personal de festivales y ferias	12%	11%	0%	2%	7%
	Componente de compañía	50%	32%	13%	24%	34%
	Componente de distribuidora	12%	6%	11%	18%	12%
	Otros	16%	23%	11%	4%	15%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
HOMBRE	Técnicos/as de administraciones públicas	5%	18%	43%	28%	22%
	Personal de un equipamiento estable	10%	11%	21%	26%	17%
	Personal de festivales y ferias	15%	18%	9%	8%	12%
	Componente de compañía	61%	36%	17%	24%	37%
	Componente de distribuidora	4%	5%	4%	5%	4%
	Otros	6%	11%	6%	9%	8%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
TOTAL	Técnicos/as de administraciones públicas	4%	18%	49%	31%	22%
	Personal de un equipamiento estable	7%	11%	16%	22%	13%
	Personal de festivales y ferias	13%	14%	4%	6%	10%
	Componente de compañía	54%	34%	15%	24%	36%
	Componente de distribuidora	9%	6%	8%	10%	8%
	Otros	12%	17%	9%	7%	11%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

En segundo lugar, si se tiene en cuenta el perfil laboral según el nivel retributivo y el género (tabla 24), se observa que las principales diferencias se dan, mayoritariamente, en los intervalos superiores y en las mismas categorías. Así, el porcentaje de mujeres que cobran entre 24.000 y 36.000 euros y más de 36.000 euros es superior al de los hombres cuando trabajan como técnicas de cultura de la administración y como distribuidoras. Para el primer intervalo los porcentajes son, para las mujeres, un 53% y 11%, respectivamente, frente al 43% y 4% para los hombres. En el segundo y superior, un 35% y 18% para las mujeres y un 18% y 5% para los hombres. Por el contrario, el porcentaje de hombres en estos intervalos es superior en el caso de trabajar para equipamientos y festivales, destacando sobre todo la diferencia de 10 puntos en

el caso del intervalo de más de 36.000 euros y en equipamientos estables. En el tramo inferior a los 18.000 euros la diferencia más significativa se encuentra entre los miembros de compañías y distribuidoras. Un 61% de los hombres y un 50% de las mujeres que reciben esta retribución lo hacen trabajando para compañías. En el perfil de la distribución, los porcentajes se intercambian, siendo superior en las mujeres (12%) que en los hombres (4%).



El 71% de las mujeres y el 41% de los hombres que trabajan para festivales cobran menos de 18.000 euros. En el extremo contrario también se observan diferencias, con un 4% de las mujeres y un 15% de los hombres que cobran más de 36.000 euros.

3.3.5 Años de experiencia, nivel de retribución y género

Al relacionar los años de experiencia, la retribución económica y el género también se observan diferencias estadísticamente significativas. Tal y como se comentaba en apartados anteriores, existe una tendencia a recibir una mejor retribución económica a medida que aumentan los años de experiencia. Si se analiza la retribución económica según los años de experiencia teniendo en cuenta el género (tabla 25), se observa, claramente, que las mujeres con menos años de experiencia cobran menos de 18.000 euros en un porcentaje superior al de los hombres: un 65% respecto a un 46%. Además, si se toma como referencia al colectivo con mayor experiencia y el mismo intervalo anterior, es destacable que en ambos casos la cifra resultante sea bastante alta, aunque superior en el caso de las mujeres (un 41% respecto al 31% de los hombres). En este sentido, existen también grandes diferencias en el intervalo superior de renta y en los dos intermedios de años de experiencia. Así, mientras que un 23% y 24% de los hombres que llevan entre 6 y 12 años y entre 13 y 20 respectivamente cobran más de 36.000 euros, en el caso de las mujeres, estos porcentajes se reducen al 11% y 13% respectivamente.

Tabla 25: Nivel de retribución según años de experiencia y el género

		Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total
MUJER	Menos de 5 años	65%	15%	15%	4%	100%
	Entre 6 y 12 años	47%	23%	19%	11%	100%
	Entre 13 y 20 años	37%	19%	32%	13%	100%
	Más de 20 años	41%	12%	27%	20%	100%
	Total	45%	18%	25%	13%	100%
HOMBRE	Menos de 5 años	46%	13%	29%	13%	100%
	Entre 6 y 12 años	44%	10%	23%	23%	100%
	Entre 13 y 20 años	31%	20%	25%	24%	100%
	Más de 20 años	31%	16%	26%	27%	100%
	Total	34%	16%	25%	24%	100%
TOTAL	Menos de 5 años	59%	14%	20%	7%	100%
	Entre 6 y 12 años	46%	18%	20%	15%	100%
	Entre 13 y 20 años	34%	19%	29%	18%	100%
	Más de 20 años	35%	15%	26%	24%	100%
	Total	40%	17%	25%	18%	100%



Tabla 26: Años de experiencia según nivel de retribución y el género

		Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total
MUJER	Menos de 5 años	21%	12%	9%	4%	14%
	Entre 6 y 12 años	27%	34%	20%	21%	26%
	Entre 13 y 20 años	26%	34%	41%	31%	32%
	Más de 20 años	26%	20%	31%	44%	28%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
HOMBRE	Menos de 5 años	10%	6%	9%	4%	8%
	Entre 6 y 12 años	21%	10%	15%	16%	16%
	Entre 13 y 20 años	28%	39%	31%	31%	32%
	Más de 20 años	40%	45%	45%	49%	44%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
TOTAL	Menos de 5 años	16%	9%	9%	4%	11%
	Entre 6 y 12 años	25%	23%	18%	18%	21%
	Entre 13 y 20 años	27%	36%	36%	31%	32%
	Más de 20 años	32%	31%	37%	47%	36%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

Al realizar el análisis de los años de experiencia según la retribución económica teniendo en cuenta el género (tabla 26), se detecta que existe, especialmente en el caso de las mujeres, una clara relación entre ambas variables. Así, mientras que el 44% de las mujeres que cobran más de 36.000 euros llevan más de 20 años en el sector, este porcentaje disminuye al 26% en el caso de percibir rentas inferiores a los 18.000 euros. Por el contrario, en el caso de los hombres con más de 20 años de experiencia, estas diferencias no se dan de manera tan abrupta y el nivel de experiencia parece no influir en los ingresos ya que los datos son bastante más homogéneos. En este sentido, los datos indican que mientras que el porcentaje de hombres que cobran más de 36.000 euros asciende a un 49% en el caso de tener una antigüedad de más de 20 años en el sector, en el caso de los que perciben menos de 18.000 euros, este porcentaje tan solo se reduce 9 puntos (40%). Comparando, pues, los datos entre ambos géneros, la

diferencia estadísticamente más significativa se produce en el intervalo inferior al tener en cuenta el colectivo con menos y más años de experiencia en el sector. Así, en el caso de las mujeres los porcentajes son, respectivamente, de un 21%, en el caso de tener menos de 6 años de antigüedad y del 26%, en el caso de llevar más de 20; en el caso de los hombres estos porcentajes son del 10% y el 40% respectivamente.

El 65% de las mujeres y el 45% de los hombres con menos años de experiencia cobran menos de 18.000 euros.

3.3.6 Funciones, nivel de retribución y género

La relación entre las funciones desarrolladas⁵, la retribución económica y el género también apunta algunas diferencias estadísticamente significativas. En primer lugar, si se tiene en cuenta la retribución económica según las funciones desempeñadas y el género (tabla 27), el análisis del intervalo superior muestra un porcentaje superior de hombres en todas las categorías, siendo la de dirección y gerencia la que muestra una mayor diferencia con respecto a las mujeres (13 puntos porcentuales). En segundo lugar, lo contrario sucede en el intervalo inferior, en el que el 41% de las mujeres que se dedican a tareas de gestión, de servicios, etc. cobran menos de 18.000 euros, porcentaje que se reduce al 18%, en el caso de los hombres. En las tareas más artísticas y en las de dirección, la diferencia entre ambos géneros es de 15 y 5 puntos porcentuales respectivamente. Teniendo en cuenta los resultados del análisis de los intervalos inferior y superior, se puede establecer que claramente las mujeres resultan peor paradas en cuanto a nivel de ingresos, en cualquiera de las funciones desempeñadas.

⁵ Se ha modificado la estructura de las funciones con el fin de analizar las diferencias significativas teniendo en cuenta el género.

Tabla 27: Nivel de retribución según funciones y el género

		Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total
MUJER	Creación y/o artista	65%	15%	9%	11%	100%
	Dirección y gerencia	32%	17%	32%	19%	100%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	41%	20%	28%	11%	100%
	Total	43%	18%	25%	14%	100%
HOMBRE	Creación y/o artista	54%	15%	17%	14%	100%
	Dirección y gerencia	27%	15%	26%	32%	100%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	18%	22%	37%	22%	100%
	Total	32%	17%	26%	25%	100%
TOTAL	Creación y/o artista	59%	15%	14%	12%	100%
	Dirección y gerencia	29%	16%	29%	27%	100%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	32%	21%	31%	16%	100%
	Total	37%	17%	26%	19%	100%

Al analizar las funciones según el nivel de retribución económica atendiendo al género de los y las profesionales (tabla 28), se observa cómo, en el intervalo máximo, el de más de 36.000 euros, los mejores retribuidos siempre son las personas que desempeñan cargos de dirección y gerencia. Sin embargo, al comparar ambos géneros, se aprecian diferencias significativas, ya que en el caso de las mujeres este porcentaje es del 50%, aumentando al 63%, en el caso de los hombres. Por lo que respecta al personal de gestión (que ocupa al 41% de las mujeres y al 25% de los hombres), el porcentaje, en este mismo intervalo de más de 36.000 euros, resulta superior en el caso de las mujeres (33%) que en el de los hombres (23%). Por el contrario, en el caso del intervalo inferior de renta, las diferencias se dan en las tres tipologías de funciones: el 40% de los hombres que reciben menos de 18.000 euros desempeñan funciones de dirección y gerencia; el 45%, de creación y/o artísticas; y el 14%, de gestión. En el caso de las mujeres, la distribución es muy diferente ya que se reduce al 34% y al 27% en el caso de las funciones de creación y dirección respectivamente y aumenta al 39%, en las de gestión.

Tabla 28: Funciones según nivel de retribución y el género

		Menos de 18.000€	Entre 18.001€ y 24.000€	Entre 24.001€ y 36.000€	Más de 36.000€	Total
MUJER	Creación y/o artista	34%	19%	8%	17%	22%
	Dirección y gerencia	27%	35%	47%	50%	37%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	39%	46%	45%	33%	41%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
HOMBRE	Creación y/o artista	45%	24%	18%	15%	27%
	Dirección y gerencia	40%	43%	47%	63%	48%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	14%	33%	35%	23%	25%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
TOTAL	Creación y/o artista	39%	21%	13%	15%	24%
	Dirección y gerencia	33%	39%	47%	58%	43%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	28%	40%	40%	26%	33%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

El 50% de las mujeres y el 63% de los hombres que desarrollan funciones de dirección y de gerencia cobran más de 36.000 euros.



3.3.7 Funciones, nivel máximo de estudios y género

El análisis conjunto de las funciones desarrolladas⁶, el nivel máximo de estudios⁷ y el género muestra algunas diferencias estadísticamente significativas. Del análisis de nivel de estudios máximo según las funciones desempeñadas y teniendo en cuenta el género (tabla 29), es interesante observar que los hombres están menos formados llevando a cabo funciones de dirección y gerencia y también de gestión: el 28% en ambos casos tiene una titulación de postgrado o máster especializado, mientras que en el caso de las mujeres el 43% y el 41% respectivamente de las que llevan a cabo tareas de dirección y de gestión tienen esta formación superior. Estos resultados irían en la línea de otros muchos estudios que reflejan una clara feminización de la gestión cultural y del alumnado que realiza formación superior en esta área (Carreño, 2010; Zafra, 2018).



⁶ Se ha modificado la estructura de las funciones con el objetivo de analizar las diferencias significativas teniendo en cuenta el género.

⁷ Se ha modificado la estructura del nivel máximo de estudios con el objetivo de analizar las diferencias significativas teniendo en cuenta el género.

Tabla 29: Nivel máximo de estudios según funciones y el género

		Postgrado o Máster especializado	Estudios Univ. de Grado superior (licenciatura o grado)	Otros niveles inferiores	Total
MUJER	Creación y/o artista	14%	59%	27%	100%
	Dirección y gerencia	43%	49%	8%	100%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	41%	44%	15%	100%
	Total	36%	49%	15%	100%
HOMBRE	Creación y/o artista	12%	47%	42%	100%
	Dirección y gerencia	28%	51%	21%	100%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	28%	49%	23%	100%
	Total	24%	49%	27%	100%
TOTAL	Creación y/o artista	13%	52%	35%	100%
	Dirección y gerencia	34%	50%	15%	100%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	36%	46%	18%	100%
	Total	30%	49%	21%	100%

En la tabla 30, se presenta el análisis conjunto de las funciones según el nivel máximo de estudios teniendo en cuenta el género. Es interesante observar cómo, por un lado, los niveles de formación superior tienen más incidencia en las funciones de dirección y de gestión que en las de creación y/o artísticas. Esta tendencia se da igual en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Sin embargo, también se observa cómo en el caso de los hombres tiene un mayor peso en las funciones de dirección y gerencia (con un 56% del colectivo) que en las de gestión (31%). En el caso de las mujeres sucede exactamente lo contrario y estos porcentajes son de un 44% y un 48%, respectivamente. Por otro lado, en el caso de los niveles inferiores (que incluye estudios universitarios de grado medio y otra formación) se observa que, en el caso de las funciones de creación y/o artísticas la tendencia es similar ya que el porcentaje resultante se sitúa, en ambos casos, sobre el 40%. Sin embargo, mientras que en esta categoría de estudios inferiores se sitúan el 42% de las mujeres con perfil de gestión, la representatividad de los hombres desciende hasta el 22%. Y, por el contrario, el 37%

de los hombres con estos mismos niveles de formación realizan tareas de dirección, porcentaje que disminuye al 19% en el caso de las mujeres. Estas diferencias podrían deberse, por un lado, a la tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral y, por tanto, a la menor antigüedad en el sector que dificulta el acceso a funciones de mayor responsabilidad (dirección frente a gestión). Por otro lado, estas diferencias se podrían argumentar teniendo en cuenta que en los inicios de la profesión de la gestión cultural no se ofrecía formación específica superior y el colectivo de profesionales, en su mayoría hombres, adquirieron herramientas y conocimientos a través de la experiencia.

Tabla 30: Funciones según nivel máximo de estudios y el género

		Postgrado o Máster especializado	Estudios Univ. de Grado superior (licenciatura o grado)	Otros niveles inferiores	Total
MUJER	Creación y/o artista	9%	27%	40%	22%
	Dirección y gerencia	44%	36%	19%	36%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	8%	37%	42%	42%
	Total	100%	100%	100%	100%
HOMBRE	Creación y/o artista	13%	25%	41%	27%
	Dirección y gerencia	56%	50%	37%	48%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	31%	25%	22%	26%
	Total	100%	100%	100%	100%
TOTAL	Creación y/o artista	10%	26%	40%	24%
	Dirección y gerencia	49%	43%	31%	42%
	Personal de gestión, de servicios, etc.	41%	31%	29%	34%
	Total	100%	100%	100%	100%

El 28% de los hombres y el 43% de las mujeres que desarrollan funciones de dirección y de gerencia tienen una formación de postgrado o máster especializado.

3.3.8 Ámbito de actividad, nivel máximo de estudios y género

El análisis de la relación entre el ámbito de actividad, el nivel máximo de estudios y el género también muestra algunas diferencias estadísticamente significativas. Así, el análisis del nivel máximo de estudios según el ámbito de actividad y teniendo en cuenta el género muestra que, en el nivel intermedio de formación, si bien existen algunas diferencias, éstas no son muy acentuadas (tabla 31). Sin embargo, el principal contraste se produce en los niveles formativos extremos. Así, en todos los ámbitos de actividad el porcentaje de mujeres con estudios especializados de máster o postgrado es superior al de los hombres, mientras que, en los niveles educativos inferiores, el porcentaje de hombres siempre supera al de las mujeres. En este sentido, el 46% de las mujeres que trabajan en la administración pública tienen una formación de postgrado o máster especializado, mientras que en los hombres este porcentaje se reduce al 25%. Desde la otra perspectiva, tan solo el 4% de las mujeres que trabajan en este mismo ámbito de actividad tiene una formación inferior, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje asciende al 21%. El análisis del tramo de formación inferior muestra cómo en todos los ámbitos de actividad la proporción de hombres es superior. Este resultado refuerza lo señalado anteriormente, esto es, la tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral y la ausencia de una formación reglada en el campo de la gestión cultural, hasta hace aproximadamente 30 años. En los inicios de este sector, gran parte del colectivo profesional, en su mayoría formado por hombres, adquirió sus conocimientos a través de la experiencia.



Tabla 31: Nivel máximo de estudios según el ámbito de actividad y el género

	Postgrado o Máster especializado	Estudios Univ. de Grado superior (licenciatura o grado)	Otros niveles inferiores	Total
MUJER	Administración local	46%	50%	4%
	Otros organismos públicos	45%	45%	10%
	Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, etc.	36%	47%	17%
	Cooperativa	35%	53%	12%
	Autónomo/a (empresarial, profesional)	27%	51%	22%
	Asociaciones, fundaciones...	36%	41%	24%
	Total	37%	48%	15%
HOMBRE	Administración local	28%	51%	21%
	Otros organismos públicos	38%	41%	21%
	Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, etc.	15%	54%	31%
	Cooperativa	29%	50%	21%
	Autónomo/a (empresarial, profesional)	16%	49%	35%
	Asociaciones, fundaciones...	12%	53%	35%
	Total	22%	50%	28%
TOTAL	Administración local	37%	50%	13%
	Otros organismos públicos	41%	43%	16%
	Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, etc.	26%	50%	24%
	Cooperativa	32%	52%	16%
	Autónomo/a (empresarial, profesional)	22%	50%	28%
	Asociaciones, fundaciones...	27%	45%	28%
	Total	30%	49%	21%

Por último, en el estudio del ámbito de actividad según el nivel máximo de estudios teniendo en cuenta el género es interesante observar que ambos géneros siguen la misma tendencia en la formación superior ya que los pesos de los diferentes ámbitos de actividad son similares. Sin embargo, comparándolos entre sí, se aprecian

algunas diferencias (tabla 32). En el ámbito público, un 40% del colectivo con formación de postgrado trabaja en la administración local, porcentaje que desciende al 32% en las mujeres. En el caso de otros organismos públicos, el porcentaje de hombres y de mujeres con este nivel formativo es del 16% y el 10% respectivamente. El ámbito privado no lucrativo ocupa al 16% de las mujeres y el 6% de los hombres con este nivel educativo. En los niveles formativos inferiores también existen diferencias significativas. Por un lado, en el caso de las mujeres, el mayor peso, por orden, lo tienen, en un 38% las autónomas, en un 25% las que trabajan en el sector privado no lucrativo y en un 20% las ocupadas en sociedades limitadas, sociedades anónimas, etc. En el caso de los hombres, también por orden, un 30% trabaja como autónomo, un 23% en una sociedad limitada, anónima, etc. y un 23% en la administración local. El análisis comparativo entre ambos géneros arroja diferencias curiosas como, por ejemplo, que solo el 7% de las mujeres con niveles formativos inferiores trabajan en la administración pública frente al 23% de los hombres. De nuevo, estos resultados podrían explicarse por la tardía entrada de la mujer en el sector y la juventud de la formación en la gestión cultural.



Tabla 32: Ámbito de actividad según el nivel máximo de estudios y el género

		Postgrado o Máster especializado	Estudios Univ. de Grado superior (licenciatura o grado)	Otros niveles inferiores	Total
MUJER	Administración local	32%	26%	7%	25%
	Otros organismos públicos	10%	8%	5%	8%
	Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, etc.	18%	18%	20%	18%
	Cooperativa	5%	5%	4%	5%
	Autónomo/a (empresarial, profesional)	20%	29%	38%	27%
	Asociaciones, fundaciones...	16%	14%	25%	17%
	Total	100%	100%	100%	100%
HOMBRE	Administración local	40%	31%	23%	31%
	Otros organismos públicos	16%	8%	7%	9%
	Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, etc.	15%	22%	23%	21%
	Cooperativa	6%	4%	3%	5%
	Autónomo/a (empresarial, profesional)	18%	23%	30%	24%
	Asociaciones, fundaciones...	6%	12%	14%	11%
	Total	100%	100%	100%	100%
TOTAL	Administración local	34%	29%	17%	28%
	Otros organismos públicos	12%	8%	6%	9%
	Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, etc.	17%	20%	22%	19%
	Cooperativa	5%	5%	4%	5%
	Autónomo/a (empresarial, profesional)	19%	26%	33%	26%
	Asociaciones, fundaciones...	13%	13%	18%	14%
	Total	100%	100%	100%	100%

El 46% de las mujeres y el 25% de los hombres que trabajan en la administración local tienen una formación de postgrado o máster especializado.

4. Conclusiones

El presente estudio ha logrado reunir una amplia muestra de profesionales que trabajan en el ámbito de las artes escénicas del estado español. En concreto, con este estudio se ha querido analizar el perfil sociodemográfico y laboral del colectivo de profesionales que, a lo largo de 2018, acudieron a alguna de las ferias que aglutina la asociación COFAE (Coordinadora de ferias de artes escénicas del estado español). En concreto, el estudio ha contado con la participación del 87,5% de las ferias de COFAE asociadas en 2018 y un total de 800 individuos, representativos de los 4.090 profesionales inscritos a alguna de las 14 ferias.

A continuación, se incluyen a modo de preguntas las principales aportaciones del estudio, con el objetivo de que éstas puedan ayudar a informar las políticas de apoyo al sector de las artes escénicas, así como la gestión de equipos tanto en el ámbito público como privado.

¿Cuál es el perfil sociodemográfico y laboral de las personas que acuden a las ferias de COFAE?

Los rasgos sociodemográficos muestran un predominio de mujeres (54%), de profesionales con estudios superiores (78,2%) y con una edad media de 45,82 años. En cuanto a su perfil laboral, casi la mitad de las personas que han participado en el estudio trabaja por cuenta ajena (47,9%). A estas, les siguen las personas que trabajan por cuenta propia (32,4%) y las que comparten ambas situaciones (19,7%). Casi el 60% de las personas declararon haber trabajado, de manera retribuida, para más de una organización a lo largo de 2017. A nivel remunerativo, el 64% de profesionales de las artes escénicas tuvo unos ingresos anuales brutos inferiores a los 24.001 euros (cuando el salario bruto anual medio en 2016 fue de 23.156,34 euros). Las personas que se sitúan por encima de los 36.000 euros representaron el 18% del total. El 18% restante se situó en la franja intermedia entre los 24.001 y los 36.000 euros.

El perfil predominante de las personas que acuden a las ferias de COFAE es el de componente de una compañía (36%), seguido del personal técnico de las administraciones públicas (22%), del personal de equipamientos estables (13%), y del personal de festivales y ferias (10%). Existe, pues, un equilibrio entre profesionales que asisten a las diferentes ferias con el objetivo de comprar (un 45%, que incluiría al personal de las administraciones públicas, con un peso del 22%, equipamientos, con un 13%, y festivales, con un 10%) o de vender (un 44%, que aglutinaría a compañías, con un peso del 36%, y empresas distribuidoras, estas últimas con un peso del 8%).

En cuanto al desarrollo de funciones, el 37% de las personas que asistieron a ferias de artes escénicas en España desarrolla funciones directivas y de gerencia, seguidas de las más técnicas y de gestión (con un 28% del total de profesionales) y de las de creación y/o artísticas (21%).

La actividad profesional se desarrolla, predominantemente, de manera multidisciplinar (40% del colectivo profesional) y en el ámbito teatral (37%). La media de años de antigüedad en el sector asciende a los 18,4 años, reduciéndose a 12,4 años en el caso de la organización actual.

En cuanto al ámbito de ocupación, el 37% de profesionales declaró trabajar en el ámbito público: un 28% en la administración local y un 9% en otros organismos públicos. El 63% restante trabaja en el sector privado, siendo el colectivo más importante el de los autónomos/as empresariales o profesionales, con una representación del 26%. A este colectivo, le siguen el personal que desempeña su actividad en sociedades anónimas o de responsabilidad limitada (19%) y el que trabaja en el sector sin ánimo de lucro (asociaciones, fundaciones, etc.), con una representación del 14%. En último lugar, se encuentran los equipos de trabajo en cooperativas, con un peso del 5% del total.

A nivel territorial, el 49% de las personas inscritas en las ferias de COFAE desarrollan principalmente su actividad en las comunidades con mayor renta por habitante, esto es, Madrid, País Vasco, Navarra y Cataluña. Por su parte, las comunidades con un nivel de renta por habitante intermedio (Aragón, La Rioja, Islas Baleares, Castilla y León,

Cantabria y Galicia) concentran el 20% de estos profesionales y el 31% restante desarrolla básicamente su actividad en las comunidades con menor renta por habitante (Comunidad Valenciana, Asturias, Islas Canarias, Murcia, Castilla-La Mancha, Andalucía y Extremadura).

¿Se observan desigualdades entre los perfiles profesionales?

El análisis anterior ha puesto de relieve fundamentalmente tres tipos de desigualdades: las relacionadas con el género de los y las asistentes, su edad y su nivel formativo.

Atendiendo al género, el estudio ha puesto en evidencia, una vez más, cómo las mujeres son perceptoras de retribuciones menores, tienen una menor presencia en las tareas de dirección y gerencia y en las creativas y/o artísticas, más frecuentemente trabajan para el tercer sector cultural, aunque no ocupan cargos de dirección en la misma proporción que los hombres, y todo ello a pesar de tener un nivel formativo más elevado. Asimismo, tal y como confirman otros estudios (Carreño, 2010; Villarroya y Barrios, 2019), se detecta una entrada más tardía de las mujeres al mercado laboral, convirtiéndose en una desventaja para la progresión profesional, especialmente, cuando esta se hace depender de los años de experiencia en el sector. Otro aspecto curioso es la mayor presencia de mujeres en las comunidades con mayor renta por habitante. Este hecho puede obedecer a una mayor concentración de actividad cultural (pública y privada) en estas comunidades generadoras de más puestos de trabajo y, por tanto, de mayores oportunidades de inserción laboral para las mujeres.

La edad también introduce diferencias en el perfil profesional del colectivo más joven y del de mayor edad. De manera que el colectivo más joven tiene trabajos más precarios, es decir, cobra menos, seguramente como resultado de su menor experiencia en el sector, a pesar de tener una formación superior; trabaja para más organizaciones, compatibilizando trabajos por cuenta propia y ajena; tiene un perfil laboral más inestable como miembros de compañías o de equipos de festivales (que muestran carácter cíclico

e intermitente); desarrolla funciones de menor responsabilidad ligadas al desempeño de tareas administrativas o bien a la creación; y más frecuentemente trabaja como autónomo/a o en cooperativas. Aunque hubiera sido interesante realizar un análisis multivariante teniendo en cuenta la edad, el hecho de que solo 1 de cada 10 de los y las profesionales que participaron en el estudio tenía menos de 35 años, hacía difícil la existencia de relaciones significativas a destacar. Este hecho también denota que son pocos los jóvenes que se acreditan en estas ferias, por lo que, si anteriormente se podía hablar de un proceso de feminización, de aquí podría deducirse la poca renovación generacional en el ámbito profesional de las artes escénicas que asiste a mercados estratégicos.

El nivel formativo, al igual que en otras áreas de la economía, también es generador de desigualdades entre los colectivos con mayores y menores niveles educativos. Así, a mayor formación mayores posibilidades de ocupar puestos de responsabilidad, de tener mayores remuneraciones, de estar ocupado en el sector público o en equipamientos estables y de trabajar también por cuenta ajena. En la línea de otros estudios, este trabajo también ha puesto de relieve cómo las nuevas cohortes de profesionales poseen una mayor formación, especialmente a nivel postgrado o máster especializado, pero se hallan en situaciones laborales más precarias.

¿Cómo son las desigualdades de género entre profesionales que acuden a los mercados de artes escénicas?

Al relacionar el género con otras variables de relevancia, los resultados anteriores adquieren nuevos prismas de análisis que, una vez más, ponen encima de la mesa el carácter multifacético de las brechas de género en el sector cultural.

En concreto, los análisis previos han puesto de relieve en el grupo de edad más joven (menores de 35 años) una mayor representación de mujeres en el nivel inferior de ingresos (menos de 18.000 euros). En la franja superior de edad (más de 54 años) y de ingresos (más de 36.000 euros) existe, sin embargo, un predominio de hombres.

Al relacionar las variables nivel de formación y retribución económica con el género de los y las profesionales, se observan también diferencias estadísticas entre hombres y mujeres. Así, el porcentaje de mujeres con estudios de máster o postgrado especializados que cobran menos de 18.000 euros (un 42%) supera ampliamente al de los hombres en la misma situación (15%). En el tramo superior, se observan también diferencias entre ambos géneros: con un 16% de las mujeres que cobran más de 36.000 euros frente al 35% de los hombres.

Al introducir la situación laboral en el análisis, se observan también diferencias en el nivel de retribución según el género de los individuos. De manera que al considerar el intervalo inferior de renta (menos de 18.000 euros), el porcentaje de mujeres (34%) que trabajan por cuenta ajena es superior al de los hombres (16%). La situación inversa ocurre en el nivel de ingresos superior en el que el porcentaje de hombres (32%) con ingresos superiores a los 36.000 euros es superior al de las mujeres (14%).

Asimismo, el análisis del perfil laboral y la retribución económica muestra diferencias según el género de los individuos. Así, el porcentaje de mujeres en los niveles inferiores de renta es superior al de los hombres en todos los perfiles profesionales. Las diferencias son especialmente relevantes entre el colectivo que trabaja en festivales (muy probablemente por el carácter intensivo, intermitente y delimitado en el tiempo que los caracteriza), donde el 71% de las mujeres y el 41% de los hombres reciben menos de 18.000 euros, y en el perfil de distribución (con un 48% de mujeres frente a un 29% de hombres en la franja inferior de ingresos). Las diferencias entre géneros son mucho más acusadas en el nivel de ingresos superior a los 36.000 euros, especialmente entre el colectivo que trabaja en equipamientos estables (con un 22% de mujeres frente a un 37% de los hombres en esta franja de ingresos), como personal técnico de las administraciones públicas (20% de las mujeres frente al 31% de los hombres) y en el ámbito de los festivales artísticos (4% y 15% respectivamente).

Al relacionar los años de experiencia en el sector y el nivel retributivo, se observan también diferencias relevantes entre mujeres y hombres. En concreto, el porcentaje de mujeres con menos años de experiencia que cobran menos de 18.000 euros sobrepasa

en casi 20 puntos porcentuales el de los hombres (con un 65% frente a un 46%). Al tomarse como referencia el colectivo con mayor experiencia y el mismo nivel de ingresos, el porcentaje de mujeres también es superior al de los hombres (con un 41% de mujeres respecto al 31% de los hombres). En el intervalo superior de renta, se observan diferencias entre ambos géneros: mientras el 23% y el 24%, respectivamente, de los hombres que llevan entre 6 y 12 años y entre 13 y 20 años en el sector cobran más de 36.000 euros, en el caso de las mujeres estos porcentajes se reducen al 11% y al 13%, respectivamente.

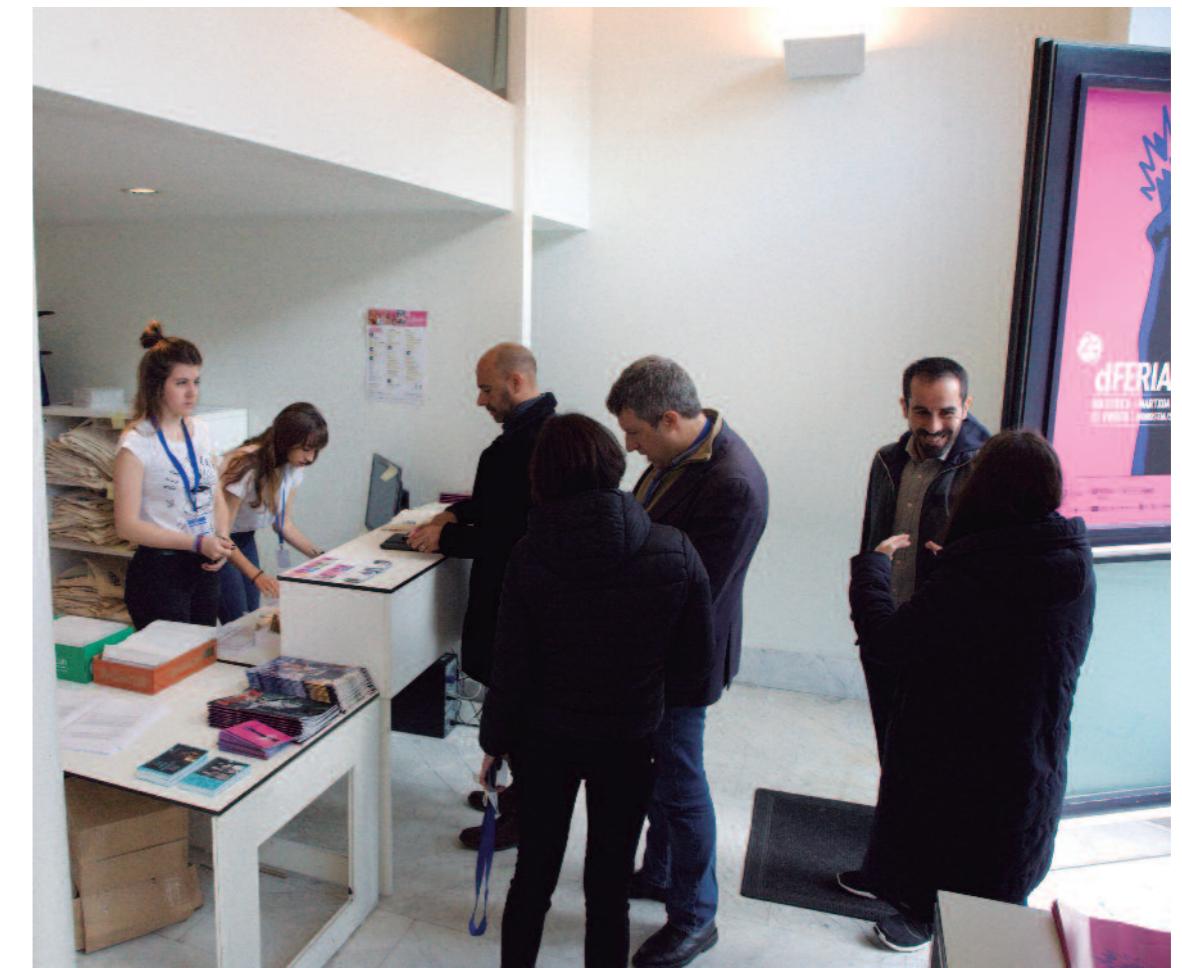
El análisis de la retribución económica según las funciones desempeñadas presenta diferencias entre géneros. En el intervalo superior de renta, el porcentaje de hombres es superior en todas las categorías, siendo en la de dirección y gerencia en la que estas diferencias son más acusadas (con 13 puntos porcentuales de diferencia). La situación inversa sucede en el intervalo inferior, en el que el 41% de las mujeres que se dedican a tareas de gestión, servicios, etc. cobran menos de 18.000 euros frente al 18% de los hombres. En las tareas artísticas y en las de dirección la diferencia entre ambos géneros es de 15 y 5 puntos porcentuales respectivamente.

Asimismo, el análisis conjunto del nivel de estudios y las funciones desempeñadas muestra diferencias entre mujeres y hombres. En este sentido, es interesante observar que los hombres que llevan a cabo funciones de dirección y gerencia y de gestión tienen niveles de formación inferiores a los de las mujeres. Así, mientras el 28% de los hombres que desempeñan funciones de dirección y de gestión tienen estudios especializados de postgrado y de máster, en el caso de las mujeres estos porcentajes ascienden al 43% y al 41%, respectivamente.

Por último, el análisis de la relación entre el ámbito de actividad y el nivel de estudios también ha puesto de relieve diferencias curiosas entre ambos géneros como, por ejemplo, que tan solo el 7% de las mujeres con niveles educativos inferiores trabajan en la administración pública frente al 23% de los hombres. Asimismo, es relevante destacar que en todos los ámbitos de actividad el porcentaje de mujeres con estudios especializados de postgrado y de máster es superior al de los hombres, mientras que,

en los niveles educativos inferiores, la proporción de hombres es siempre superior. Así, el 46% de las mujeres que trabajan en las administraciones públicas tienen una formación especializada de postgrado y máster, reduciéndose este porcentaje al 25% de los hombres.

Los datos anteriores no hacen más que confirmar las desigualdades de género que estudios previos habían puesto de relieve y que, en muchos casos, dada la especificidad del mercado de trabajo del colectivo de artistas y de otros y otras profesionales de la cultura, son más severas que en el resto de la economía.





5. Bibliografía

- > CABANÉS (dir), Francesc; RAUSELL KÖSTER, Pau; MARCO SERRANO, Francisco; MONTAGUT MARQUÉS, Julio (2011) *Aproximación a la situación profesional de la gestión cultural en la Comunidad Valenciana*, Unitat de Economia de Cultura - Universitat de València: València.
- > CABÓ, Anna; SÁNCHEZ, Joan Manel (2017) *Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere*.
- > CARREÑO, Tino. (2010) "Camins creuats. El perfil actual del gestor cultural a Catalunya" en BONET, L. (Coord.) *Perfil i reptes del gestor cultural*, Gescènic: Barcelona.
- > DILLMAN, Don A.; SMYTH, Jolene, D.; i CHRISTIAN, Leah Melani (2014) *Internet, mail, and mixed-mode surveys: the tailored design method*, 4th Ed, Hoboken, NJ: Wiley Publishing.
- > FERNÁNDEZ, Isabel. (2016) Estudio de género en las programaciones de COFAE y en los equipos organizativos de las ferias, COFAE: Madrid.
- > FUNDACIÓN AISGE (2016) *Situación sociolaboral del colectivo de artistas y bailarines en España*, Fundación AISGE: Madrid.
- > GOUYON, Marie. (2015) "Les non-salariés dans les activités culturelles" en *Emploi et revenus des indépendants Édition 2015*, Institut national de la statistique et des études économiques, pp. 59-73.
- > HERNÁNDEZ PAVÓN, Enrique [coord.] (2010) *Economía y empleo en la cultura*, Junta de Andalucía, Consejería de Cultura.
- > PASTOR EIXARCH, Pilar. (2015) *Ánalisis de las diferencias de género en la Programación aragonesa del año 2014. Síntesis del informe*, Clásicas y Modernas, Asociación para la igualdad de género en la cultura.



- > RAMÓN-BORJA BERENGUER, Margarita.; PASTOR EIXARCH, Pilar. (2017) *¿Dónde están las mujeres?*, Temporada 2015-16, Primera edición, Clásicas y Modernas, Asociación para la igualdad de género en la cultura.
- > TBR (2008) *Women in leadership in the creative and cultural sector*, Cultural Leadership Programme.
- > VILLARROYA, Anna.; BARRIOS, Maite. (2019) “Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya”, *Informes ConCA*, IC17 (2019), Depósito legal: B-8485-2013.
- > VILLARROYA, Anna. (2017) “L'ocupació en el sector de la cultura des d'una perspectiva de gènere”, *DeCultura*, n. 50, novembre 2017, pp. 1-59.
- > ZAFRA, Remedios. (2018) *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*, Anagrama, ISBN: 978- 84-339-6417-5.





6. Anexos

6.1 Cuestionario

ANÁLISIS DEL PERFIL DEL PROFESIONAL DE LAS FERIAS DE COFAE

La Coordinadora de Ferias de Artes Escénicas del Estado Español está llevando a cabo un estudio sobre los profesionales de las artes escénicas del estado con la colaboración de Tino Carreño y Anna Villarroya, docentes e investigadores de la *Universitat de Barcelona*.

Este estudio tiene como objetivo principal analizar el perfil de los profesionales que trabajan en el ámbito de las artes escénicas en el estado español. Para ello, se analizarán variables clave como son el género, la edad, el nivel de ingresos o el origen territorial de los profesionales que acuden a las ferias de artes escénicas del estado español.

El cuestionario está dirigido a todos/as aquellos/as profesionales del ámbito de las artes escénicas que residan en el estado español y que hayan asistido al menos a una feria de las 16 que configuran la coordinadora.

Finalmente, le informamos que las respuestas se tratarán de forma colectiva (en ningún momento se ofrecerán datos personales individuales) y que el tiempo de duración de la encuesta es de tan solo 5 - 6 minutos.

Muchísimas gracias por su participación.



CUESTIONARIO

I. Datos generales

1. Indique su identidad de género:

- Mujer
- Hombre
- Otros

2. Indique su edad: _____ años

3. Indique su nivel máximo de estudios:

- Doctorado
- Postgrado o máster especializado
- Estudios universitarios de grado superior (licenciatura o grado)
- Estudios universitarios de grado medio (diplomatura)
- Otros niveles no universitarios

II. En relación con su actividad actual

4. Durante el 2017, trabajó:

- Por cuenta propia
- Por cuenta ajena
- Ambas

5. Indique para cuántas organizaciones trabajó de manera retribuida en 2017:

- 1 (pasar a pregunta 6)
- Más de 1. Indique cuántas aproximadamente (en el caso de ser autónomo/a, indique el número total de organizaciones a las que facturó en 2017) (pasar a pregunta 7)

6. Seleccione cuál fue su retribución bruta anual en 2017 (pasar a pregunta 9):

- Menos de 12.000€ brutos
- Entre 12.001€ - 18.000€ brutos
- 18.001€ - 24.000€ brutos
- 24.001€ - 30.000€ brutos
- 30.001€ - 36.000€ brutos
- 36.000€ - 42.000€ brutos
- Más de 42.000€ brutos

7. Seleccione cuál fue su retribución bruta anual en 2017:

- Menos de 12.000€ brutos
- Entre 12.001€ - 18.000€ brutos
- 18.001€ - 24.000€ brutos
- 24.001€ - 30.000€ brutos
- 30.001€ - 36.000€ brutos
- 36.000€ - 42.000€ brutos
- Más de 42.000€ brutos

8. Del total seleccionado en la pregunta anterior, indique qué porcentaje aproximado provino de la actividad principal (pasar a la pregunta 9):

9. Indique cuál es su perfil de entre las siguientes opciones (en el caso de ejercer diversos, selecciones únicamente el principal):

- Técnico/a de un ayuntamiento (de carácter más generalista)
- Técnico/a de otras entidades públicas (diputaciones provinciales, cabildos insulares, consejerías, etc.)
- Programador/a de un equipamiento / espacio estable
- Componente de un equipo de organización de un equipamiento/espacio estable (excluyendo programador/a)
- Programador/a de un festival
- Componente de un equipo de organización de un festival (excluyendo programador/a)

- Programador/a de un equipamiento / espacio estable
- Componente de una compañía (dirección, interpretación, producción, distribución, comunicación...)
- Componente de un equipo de gestión de otro tipo de actividad (asociación de profesionales, coordinadora de asociaciones, etc.)
- Distribuidor/a de una/as organización/es
- Periodista en una empresa / medio de comunicación
- Otras (especificar cuál): _____

10. En la actualidad, su actividad laboral implica funciones de (en caso de realizar diversas, indique la predominante):

- Creación y/o Artista
- Dirección y gerencia
- Personal técnico (de gestión, de servicios, etc.)
- Personal administrativo (oficina, contable, etc.)
- Auxiliar / Ayudante
- Otros (especificar cuál): _____

11. Indique en qué género artístico desarrolla principalmente su actividad:

- Multidisciplinar
- Teatro en general (sala y calle)
- Teatro musical
- Danza
- Títeres, sombras y teatro de objetos
- Magia
- Circo, payasos y malabarismo
- Music-hall, revista, variedades
- Otras artes escénicas (especificar cuáles): _____

12. Indique el número de años totales de experiencia en el sector de las artes escénicas:

_____ años

13. Indique el número de años de experiencia en su actual organización (en el caso de ejercer en diversas, selecciones únicamente la principal y en el caso de ser autónomo/a, indique el tiempo que lleva dado de alta en este régimen de manera continuada): _____ años

14. Indique el número de organizaciones aproximado para las que ha trabajado a lo largo de su vida laboral en el sector (en el caso de haber sido autónoma/a, incluya todas aquellas organizaciones a las que facturó): _____ organizaciones

15. El ejercicio de su actividad se desarrolla principalmente:

- Desde la administración local (pasar a la pregunta 17)
- Desde la administración autonómica (pasar a la pregunta 17)
- Desde la administración estatal (pasar a la pregunta 17)
- Desde otros tipos de entidades públicas (patronatos, empresas públicas, organismos autónomos, consorcios, etc.) (pasar a la pregunta 17)
- Desde una sociedad limitada, anónima, laboral (pasar a la pregunta 17)
- Desde una sociedad cooperativa (pasar a la pregunta 17)
- Desde una asociación cultural (pasar a la pregunta 17)
- Desde una fundación, ONG... (pasar a la pregunta 17)
- Como autónomo/a empresarial (pasar a la pregunta 16)
- Como autónomo/a profesional (pasar a la pregunta 16)

16. Indique en qué territorio tiene su domicilio fiscal en 2017 (pasar a pregunta 22):

- Andalucía
- Aragón
- Asturias
- Baleares
- Canarias
- Cantabria
- Castilla y León
- Castilla-La Mancha
- Cataluña

- Comunidad Valenciana
- Extremadura
- Galicia
- La Rioja
- Madrid
- Murcia
- Navarra
- País Vasco

17. Indique en qué territorio tenía su organización su domicilio social en 2017:

- Andalucía
- Aragón
- Asturias
- Baleares
- Canarias
- Cantabria
- Castilla y León
- Castilla-La Mancha
- Cataluña
- Comunidad Valenciana
- Extremadura
- Galicia
- La Rioja
- Madrid
- Murcia
- Navarra
- País Vasco

18. Indique cuál fue su presupuesto anual global (incluidos los gastos de personal) del área de cultura (para aquellos/as técnicos/as de organismos públicos) / organización (para profesionales que trabajan en equipamientos, compañías, festivales) en 2017:



19. Indique cuál fue el número aproximado de trabajadores/as fijos/as del área / organización en 2017:

20. Indique cuál fue el número aproximado de trabajadores/as fijos/as discontinuo/as del área / organización en 2017:

21. Indique cuál fue el número aproximado de trabajadores/as temporales del área / organización en 2017:

22. Si lo desea, puede dejarnos un comentario que nos ayude en el posterior análisis.

23. Muchísimas gracias por su colaboración,
(¿desea recibir el estudio una vez finalizado)

- No
- Sí (especifique su correo electrónico)

FERIAS QUE INTEGRAN cofae

coordinadora de ferias
de artes escénicas
del estado español





MADferia Artes Escénicas

www.madferia.com



FETEN. Feria Europea de Artes Escénicas para Niños y Niñas

www.gijon.es/feten



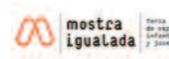
dFERIA. Donostia-San Sebastián

www.dferia.com



Feria de Artes Escénicas de Castilla La Mancha

portal.artesescenicas.jccm.es



La Mostra d'Igualada. Fira de teatre infantil i juvenil

www.lamostraigualada.cat



Fira de Teatre de Titelles de Lleida

www.titelleslleida.com



Trapezi Reus. Fira del circ de Catalunya

www.trapezi.cat



Umore Azoka. Feria de Artistas Callejeros de Leioa

www.umoreazoka.org



Mostra de Teatre d'Alcoi

www.mostrateatre.com



Galicia Escena PRO

www.agadic.info



Palma Feria de teatro en el sur

www.escenapalma.es



Feria de Teatro de Castilla y León. Ciudad Rodrigo

www.feriadeteatro.com



FiraTàrrega Teatre al Carrer

www.firatarrrega.com



Feria internacional de teatro y danza. Huesca

www.feriadeteatro.aragon.es



FiraB! Mercat professional de música i arts escèniques

www.firab.org



Fira mediterrània de Manresa

www.firamediterrania.cat



FIET. Fira de teatre infantil i juvenil de les Illes Balears

www.xaxerxa.org



Fira de Teatre de Manacor

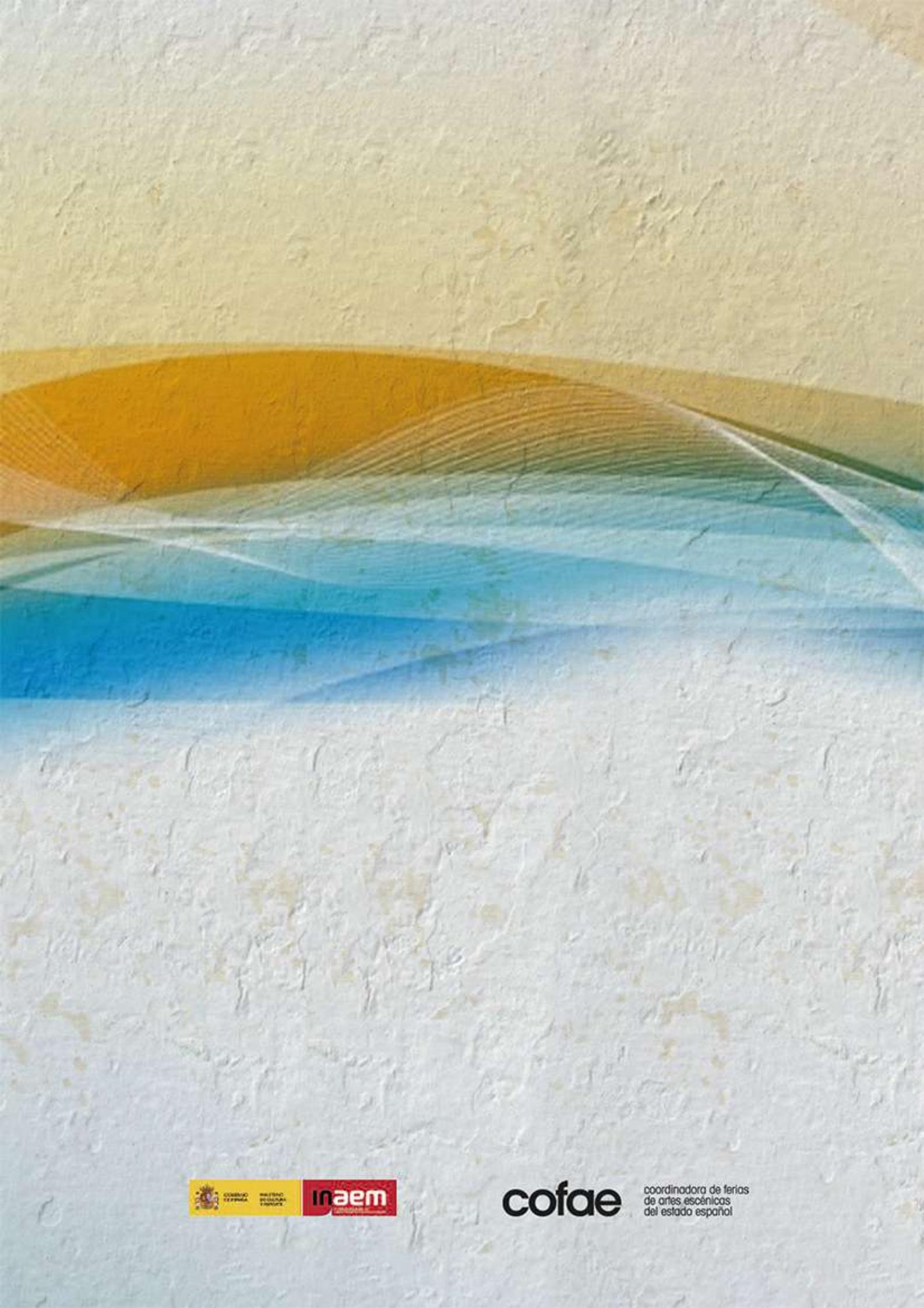
www.teatredemanacor.cat

Desde la Junta Directiva de COFAE queremos agradecer el esfuerzo, dedicación y profesionalidad de Tino Carreño, Anna Villarroya e Isabel Fernández, con cuya implicación ha sido posible realizar este estudio. Agradecemos enormemente la colaboración de todas las ferias de artes escénicas que han participado en los procesos de trabajo, así como la colaboración de todas y cada una de las personas que con su información hacen posible un estudio de estas características, que nos muestra una *radiografía* del sector profesional de las artes escénicas vinculado a las Ferias de COFAE.

Manuel J. González
Presidente de COFAE. Junio 2019







INSTITUTO
ESTADÍSTICO
ESPAÑOL



cofae

coordinadora de ferias
de artes escénicas
del estado español