
Percepciones en torno a las condiciones de vida y bienestar de los artistas y profesionales de la cultura en España

Perceptions of the Living Conditions and Welfare of Artists and Cultural Professionals in Spain

Este artículo analiza las percepciones en torno a las condiciones de vida y bienestar de los trabajadores del sector cultural en España, a partir de los datos de una encuesta realizada a 1.384 artistas y profesionales de la cultura en el año 2022. Los resultados del estudio muestran cómo los trabajadores más jóvenes y con empleos precarios suelen estar menos satisfechos en el trabajo y son más propensos a pensar que los resultados de la vida dependen de factores externos, como la suerte o el destino. La investigación puede ayudar a tomar consciencia de que el enorme potencial económico y social del sector cultural y creativo pasa por un mayor reconocimiento profesional y económico, además de social de sus trabajadores.

Artikulu honek Espainiako kultur sektoreko langileen bizi baldintzen eta ongizatearen inguruko pertzepzioak aztertzen ditu, 2022an kulturako 1.384 artista eta profesionali egindako inkesta baten datuetan oinarrituta. Azterlanaren emaitzek erakusten dutenez, langile gazteenak eta enplegu prekarioak dituztenak ez dira hain gustura egoten lanean, eta joera handiagoa dute pentsatzeko bizitzaren emaitzak kanpoko faktoreen mende daudela, hala nola zortearen edo destinoaren mende. Ikerketa lagungarria izan daiteke konturatzeko kultura- eta sormen-sektoreak potentzial ekonomiko eta sozial handia izateko, langileen errekonozimendu profesional eta ekonomiko handiagoa eta soziala behar direla.

This article analyses the perceptions regarding the living conditions and well-being of workers in the cultural sector in Spain based on data from a survey carried out on 1,384 artists and cultural professionals in 2022. The results of the study show how younger workers and those with precarious jobs tend to be less satisfied at work and are more likely to think that life outcomes depend on external factors, such as luck or fate. This research can contribute to raise awareness that the enormous economic and social potential of the cultural and creative sector involves greater professional and economic, as well as social, recognition of its workers.

Índice

1. Introducción
2. Rasgos distintivos del mercado laboral de los artistas y profesionales de la cultura
3. Base de datos y metodología de muestreo
4. Resultados
5. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Palabras clave: artistas, bienestar, condiciones de vida, locus de control, trabajo cultural.

Keywords: artists, well-being, living conditions, locus of control, cultural work.

Nº de clasificación JEL: Z10, Z13, J81, I31

DOI: <https://doi.org/10.69810/ekz.1505>

Fecha de entrada: 30/11/2024

Fecha de aceptación: 15/01/2025

1. INTRODUCCIÓN

En marzo de 2021, el Parlamento Europeo publicaba el estudio “The Situation of Artists and Cultural Workers and the post-COVID-19 Cultural Recovery in the European Union”, centrándose en las condiciones de trabajo, la precariedad y la trayectoria profesional de artistas y trabajadores de la cultura, al tiempo que resaltaba el valor multidimensional y de largo plazo del sector (Damaso *et al.*, 2021). Apenas un año más tarde, a finales de junio de 2022, en el informe sobre el Plan de trabajo en materia de cultura 2019-2022, la Comisión Europea enfatizaba la importancia de continuar trabajando en la situación, las condiciones laborales y sociales, así como en la resiliencia de los profesionales de la cultura y la creación. Esta preocupación a nivel europeo llevó a la aprobación el 21 de septiembre de 2023 del informe de iniciativa legislativa «Recomendaciones destinadas a la Comisión sobre un marco co-

Agradecimientos: Esta investigación ha sido promovida y financiada por el Observatorio Social de la Fundación «la Caixa» al que queremos agradecer su apoyo. Asimismo, queremos agradecer, por un lado, a los dos revisores anónimos que con sus comentarios y observaciones han enriquecido la versión inicial de nuestro artículo y, por otro, a la revista y sus editores invitados por la iniciativa de dedicar un monográfico a Victoria Ateca-Amestoy, referente nacional e internacional en el ámbito de la economía de la cultura y amiga y colega irremplazable.

munitario relativo a la situación social y profesional de los artistas y los trabajadores de los sectores cultural y creativo» que condujo dos meses más tarde, en noviembre de 2023, a la aprobación por parte del Parlamento Europeo de una Resolución con recomendaciones para el establecimiento de un marco europeo relativo a la situación social y profesional de los artistas y los trabajadores de los sectores cultural y creativo. Más recientemente, el Plan de Trabajo de Cultura de la Comisión Europea para el período 2023-2026 incluye como una de sus áreas prioritarias garantizar unas condiciones laborales equitativas para todos los profesionales culturales y creativos.

En el marco anterior adquiere especial relevancia el análisis de las condiciones de vida y bienestar de artistas y profesionales de la cultura en España. En concreto, este estudio quiere profundizar en la percepción de estos profesionales en torno a las condiciones de trabajo, haciendo especial hincapié en cómo estas condiciones afectan sus habilidades no cognitivas, así como su satisfacción y calidad de vida en el trabajo.

Con este objetivo, el trabajo se estructura en cuatro apartados. En primer lugar, se realiza una revisión no exhaustiva de los rasgos distintivos del mercado laboral de los artistas y profesionales de la cultura. En segundo lugar, se presenta la base de datos y la metodología de muestreo utilizada en este estudio. En tercer lugar, se presenta el análisis de resultados y, por último, se incluye un apartado de discusión y conclusiones del estudio.

2. RASGOS DISTINTIVOS DEL MERCADO LABORAL DE LOS ARTISTAS Y PROFESIONALES DE LA CULTURA

Desde el trabajo pionero de David Throsby (1994) en torno a las preferencias de los artistas por el trabajo artístico-creativo son muchos los estudios que han analizado los rasgos distintivos del mercado laboral de los artistas y profesionales de la cultura. En 1997, en una revisión de estos estudios, Françoise Benhamou recogía muchos de esos rasgos que han permanecido casi inalterados a lo largo de los años.

En concreto, una parte importante de estos estudios se han centrado en las dificultades de entrada al mercado de trabajo, poniendo de relieve el exceso de titulados respecto a la ocupación generada por el sector (Steiner y Schneider, 2013); la importancia del ciclo vital en la toma de decisiones ligadas a la carrera artística, con una mayor propensión al riesgo y esperanza de éxito entre los artistas jóvenes (MacDonald, 1988; Benhamou, 2011); la mayor relevancia, respecto a otras actividades, del talento, la experiencia y la reputación que de los diplomas (Towse, 2006); la fuerte incertidumbre ante la aceptación del público (Benhamou, 2011), ligada a bajas tasas de éxito, carreras arriesgadas, entrenamiento duro y contratos a corto plazo (Lena y Lindemann, 2014); la regulación de los mercados artísticos y culturales, resultado de convenios colectivos negociados por los sindicatos, de regímenes especiales en los

sistemas de seguridad social y de la gestión de los derechos de los artistas y profesionales de la cultura (Benhamou, 1997) o la diversidad en la sostenibilidad de las carreras creativas en función de la forma de arte elegida. Así, mientras los profesionales creativos en el ámbito de la producción audiovisual y desarrollo de videojuegos suelen tener carreras más sostenibles, los trabajadores de las artes escénicas y creación musical tienden a percibir sus carreras como menos sostenibles y suelen estar menos satisfechos con su carrera y con las probabilidades de poder desarrollarse profesionalmente en el país (Colmar Brunton, 2019).

Otros estudios se han centrado en el análisis de las condiciones laborales de artistas y profesionales de la cultura. Muchos de ellos coinciden en destacar el predominio de modelos de trabajo más flexibles, ligados a la contratación temporal, dedicaciones a tiempo parcial, discontinuidad, pluriempleo, y a trabajos por proyectos (Benhamou, 2011; Sánchez Daza *et al.*, 2019; OECD, 2022; Berubé, 2023; Reyes-Martínez y Guzmán-Andrade, 2023). Flexibilidad que acaba desembocando en una precariedad estructural del sector caracterizada también por menores retribuciones al comparar las ganancias de artistas con las de otros profesionales con similares cualificaciones (Colmar Brunton, 2019). De hecho, muchos de estos profesionales sobreviven gracias a otros ingresos familiares (Colmar Brunton, 2019) y un porcentaje importante combina su trabajo creativo con otras actividades, más por necesidad que por elección. Al predominio de salarios medios bajos cabe añadir la existencia de fuertes desigualdades, tanto intragrupo como a lo largo del tiempo. Entre el primer grupo de estudios cabe destacar el trabajo de Rosen (1981) que alude a la desproporcionada diferencia de ingresos entre el mercado de las superestrellas y el de los artistas más pobres al tener en cuenta las diferencias en el talento. Una parte cada vez más importante de la literatura surgida, en los últimos años, hace especial hincapié en el predominio de trabajadores autónomos y pequeñas empresas independientes. En concreto, estos estudios hacen alusión a la contratación a corto plazo, temporal, basada en proyectos, con pocos beneficios y una protección mínima en el lugar de trabajo (McRobbie, 2002; Nixon y Crewe, 2004; Bielby, 2009; Manosalvas-Hurtado y Alvarado Verdezoto, 2022; Molina y Garduño, 2022), lo que pone en peligro la salud y el bienestar de la fuerza laboral (Carey, Florisson y Giles, 2019). Además, algunos análisis indican que muchos artistas abandonan el sector durante las recesiones y que, tras cambiar de ocupación, no se reincorporan en la misma proporción durante las recuperaciones (Woronkiewicz, 2015). Como complementario a todo lo anterior, una parte importante de la literatura ha identificado, en contraposición a lo que ocurre con otros profesionales, los elevados niveles de satisfacción por el trabajo (Menger, 1999; Abbing, 2002; Steiner y Schneider, 2013).

Un área incipiente de investigación es la relacionada con los niveles de bienestar y salud de artistas y profesionales de la cultura. Con carácter general, son cada vez más numerosos los estudios que muestran las dificultades de conciliación familiar y laboral de estos profesionales (McDowall *et al.*, 2019), lo que deriva en menores ni-

veles de bienestar. Con un foco en el sector de la música, el trabajo de Détári *et al.* (2020) destaca cómo estos profesionales sufren síntomas de salud física y mental con mayor frecuencia que la población en general. Asimismo, tienden a sentirse menos apoyados, reconocidos y motivados, a sufrir más los problemas de conciliación familiar y a percibir su trabajo como más exigente en comparación con el resto de los trabajadores. También en el sector de la música, Portí *et al.* (2021) muestran que el género, el bajo control, las altas exigencias, el compromiso excesivo y la pasión obsesiva son predictores del nivel de ansiedad de los músicos intérpretes. En la misma línea, Elmes y Knox (2022) proporcionan una imagen actualizada de la salud mental y el bienestar de los trabajadores de la música y las artes escénicas en vivo en Australia. El estudio muestra cómo una elevada proporción de estos profesionales experimenta niveles altos o muy altos de angustia, al tiempo que continúa sintiendo los impactos de la pandemia en sus medios de subsistencia y sus vidas. Los niveles de prevalencia de ansiedad y depresión en este colectivo multiplican por dos y dos medio respectivamente los de la población en general.

Más recientemente, se ha hecho especial hincapié en la falta de diversidad de la ocupación cultural y, en concreto, en las desigualdades que se dan entre colectivos (por razones de género, etnia, edad, nivel educativo, etc.) (OECD, 2022). Una parte importante del estudio de estas desigualdades se ha centrado en las desigualdades por razón de género, con mayores dificultades por parte de las mujeres a la hora de acceder a determinadas ocupaciones culturales, progresar profesionalmente y conseguir reconocimiento y visibilidad de sus obras (Villarroya y Barrios, 2022; Villarroya y Carreño, 2024).

3. BASE DE DATOS Y METODOLOGÍA DE MUESTREO

Para llevar a cabo la investigación se diseñó un estudio de encuesta dirigida a profesionales del sector cultural en España. Este estudio cuantitativo se enriqueció con consultas a agentes del sector que ayudaron, en una primera fase, en la confección del cuestionario y, en una segunda fase, en la validación del mismo.

En concreto, para la primera fase, que tenía como objetivo delimitar las áreas de estudio y garantizar la representación de los diferentes sectores de la cultura, se realizó una reunión de grupo (focus group) el día 14 de octubre de 2021 en Madrid, en la que participaron 12 personas representativas de las principales asociaciones y federaciones del sector en España.¹ Estas mismas personas parti-

1 En concreto, acudieron representantes de Alerta Roja, Acción Cultural Española, la Federación Estatal de Asociaciones de Empresas de Teatro y Danza, Fundación AAA, la Asociación de profesionales de la producción, organización y realización técnica del espectáculo en vivo, Apporte, la Coordinadora de Ferias de Artes Escénicas del Estado (COFAE), la Asociación Promotores Musicales, la Asociación de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya, la Entidad de Gestión de Derechos de los Productores Audiovisuales y la Federación Estatal de Asociaciones de Profesionales de la Gestión Cultural.

cuparon en la prueba piloto del cuestionario para garantizar la correcta comprensión de las preguntas, la validez de su contenido y valorar la posibilidad de añadir otras cuestiones o sugerencias. Sus aportaciones ayudaron a la mejora de la claridad del cuestionario (a través, por ejemplo, de la eliminación de algunas preguntas que ayudaron a aligerar el cuestionario, la redacción menos académica, la ubicación en «un tiempo determinado» de algunas de las variables o el subrayado de información clave) y a enriquecer la precisión del contenido (recogiéndose, por ejemplo, aspectos en la medida de algunas variables que no se habían tenido en cuenta).

Para el envío del cuestionario depurado se consideró una muestra de conveniencia en la que se invitó a participar a todas las personas que directa o indirectamente podían considerarse trabajadoras del sector cultural en España. Para ello, se utilizó un muestreo con metodología en línea mediante una estrategia de bola de nieve desarrollada a partir de una doble campaña: de colaboración con entidades culturales y digital en las redes sociales, invitando al público objetivo a completar y compartir la encuesta. Para la campaña con entidades culturales, se elaboró una base de datos *ad hoc* de 195 potenciales entidades colaboradoras, a las que se invitó a compartir los enlaces de la encuesta entre sus asociados, miembros, etc. Las entidades fueron elegidas por su representación territorial o sectorial (artes escénicas, música, danza, audiovisual y cine, gestión cultural, lengua y literatura, patrimonio...).

El cuestionario en línea, disponible en las cuatro lenguas oficiales del país, constaba de 4 bloques y un total de 41 preguntas: un primer bloque relativo a características sociodemográficas; un segundo bloque sobre condiciones de trabajo y profesionales (tipo de contrato, dedicación, sector, años de experiencia, Comunidad Autónoma, etc.); un tercer bloque sobre condiciones de vida (situación económica, entorno profesional, bienestar físico y psicológico y calidad de vida en el trabajo), y un cuarto bloque sobre habilidades, valoración personal y social del trabajo artístico y cultural y perspectivas.

La recogida de información, en el caso de la campaña con las entidades colaboradoras, se realizó entre los días 21 de marzo y 9 de mayo de 2022. En este periodo se realizaron cuatro envíos (21 y 30 de marzo y 7 y 26 de abril) y seguimiento telefónico a lo largo de todo el periodo. En el caso de la campaña en redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn y X-antiguo Twitter), la recogida de información se realizó entre los días 24 de marzo y 1 de mayo de 2022.

En total, se recibieron 3.114 respuestas. Una vez eliminadas aquellas respuestas que no cumplían con los criterios de inclusión, esto es, tener un mínimo de un año de experiencia en el sector cultural, tener 16 o más años y haber contestado un mínimo de un tercio del cuestionario, la muestra quedó compuesta por 1.384 artistas y profesionales del sector (el 44%).

4. RESULTADOS

En este apartado se recoge, en primer lugar, el perfil sociodemográfico y laboral de los participantes en el estudio para pasar, posteriormente, a analizar las condiciones de vida y bienestar de los artistas y profesionales de la cultura y su relación con las condiciones laborales.

4.1. Perfil sociodemográfico y laboral

Tal y como se observa en la Tabla 1, el perfil sociodemográfico de las 1.384 personas que finalmente formaron la muestra del análisis empírico se caracteriza por una mayor frecuencia de mujeres (53%), de profesionales con estudios superiores (81%), nacionales (93%) y con una edad media de 44 años (con una desviación típica de 11,7 años). La estructura familiar más frecuente es de pareja, con (32%) o sin hijos (28%).

Tabla 1. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS: DESCRIPTIVOS MUESTRALES

	Frecuencia	Porcentaje	Media (DT) / Valor mín – máx
Género			
Mujer	731	52,8	
Hombre	616	44,5	
No binario	13	0,9	
Prefiero no contestar	24	1,7	
Total	1384	100,0	
Edad			44,06 (11.69)
			16-78
Nacionalidad			
Española	1284	92,8	
Extranjera	97	7,0	
Perdidos	3	0,2	
Total	1384	100,0	
Nivel máximo de estudios			
Máster o postgrado especializado	497	35,9	
Licenciatura / Grado/ Diplomatura	401	29,0	
Titulación superior artística / Estudios superiores no univ.	225	16,3	

	Frecuencia	Porcentaje	Media (DT) / Valor mín – máx
Segunda etapa de educación secundaria / Grado medio artístico	120	8,7	
Doctorado	98	7,1	
Educación primaria / Educación Secundaria Obligatoria	41	3,0	
Perdidos	2	0,1	
Total	1384	100,0	
Tipo de hogar			
Con pareja con hijos/as	437	31,6	
Con pareja sin hijos/as	386	27,9	
Con otras personas	248	17,9	
Unipersonal	236	17,1	
Monoparental con hijos/as	71	5,1	
Perdidos	6	0,4	
Total	1384	100,0	

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

Fuente: elaboración propia

A nivel territorial, tal y como se observa en la Tabla 2, casi el 60% de los profesionales de la muestra habían desempeñado su actividad laboral, en los últimos tres años, en Madrid (19%), Cataluña (17%), Andalucía (9%), la Comunitat Valenciana (8%) y el País Vasco (7%).

La mayor parte de estos profesionales declaró trabajar en el sector de las artes escénicas (42%), seguido del sector audiovisual y multimedia (16%) y patrimonial (con un 11%), siendo la media de años de experiencia en el sector de 19,1 (con una desviación típica de 11,4 años).

A nivel remunerativo, el 57% de la muestra declaró percibir menos de 1.500 euros mensuales procedentes de su actividad cultural y solo un 18%, más de 2.000 euros. Lo que supone un elevado porcentaje de profesionales que perciben remuneraciones de su actividad cultural muy inferiores a la renta salarial mediana (1.865 euros) y media (2.246 euros) de 2022. Además, más del 36% de estos profesionales declaró percibir unas rentas inferiores al salario mínimo interprofesional (1.000 euros mensuales, en 2022), cifra muy superior a la media de trabajadores de la economía española (17%). En el 47% de los casos la actividad principal de estos profesionales se encontraba sujeta a convenio colectivo y un 44% declaró desempeñar o haber desempeñado en algún momento su actividad de manera irregular.

Tabla 2. VARIABLES RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje	Media (DT)
Actividad laboral (inicios 2022)			
Trabaja por cuenta ajena	588	42,5	
Trabaja por cuenta propia	361	26,1	
Trabaja por cuenta propia y ajena	240	17,3	
Está en paro	130	9,4	
Está fuera del mercado de trabajo	63	4,6	
Perdidos	2	0,1	
Total	1384	100,0	
Años de experiencia en el sector			19,1 (11,4)
Desempeña o ha desempeñado actividad laboral de manera irregular			
No	768	55,5	
Sí	610	44,1	
Perdidos	6	0,4	
Total	1384	100,0	
Actividad principal sujeta a convenio colectivo			
No	716	51,7	
Sí	656	47,4	
Perdidos	12	0,9	
Total	1384	100,0	
Comunidades Autónomas en las que se ha trabajado en los últimos 3 años			
Andalucía	277	9,2	
Aragón	109	3,6	
Asturias (Principado de)	115	3,8	
Balears (Illes)	87	2,9	
Canarias	86	2,9	
Cantabria	81	2,7	
Castilla y León	184	6,1	
Castilla-La Mancha	109	3,6	
Cataluña	502	16,7	
Comunitat Valenciana	249	8,3	
Extremadura	63	2,1	
Galicia	135	4,5	
La Rioja	55	1,8	
Madrid (Comunidad de)	557	18,6	
Murcia (Región de)	88	2,9	
Navarra (Comunidad Foral de)	82	2,7	

	Frecuencia	Porcentaje	Media (DT)
País Vasco	210	7,0	
Ceuta	8	0,3	
Melilla	5	0,2	
Total	1384	100,0	
Sector en el que desarrolla principalmente su actividad laboral			
Artes escénicas	583	42,1	
Audiovisual y multimedia	221	16,0	
Patrimonio	153	11,1	
Otros	140	10,1	
Artes plásticas	120	8,7	
Archivos y bibliotecas	119	8,6	
Libros y prensa	45	3,3	
Perdidos	3	0,2	
Total	1384	100,0	
% tiempo aproximado actividades en relación al 100% tiempo de trabajo (2021)			
Sector cultural y creativo			50,6 (39,7)
Otros sectores			49,4 (39,7)
% tiempo aproximado tareas dentro del sector cultural y creativo (2021)			
Dirección			20,8 (25,1)
Composición			14,7 (22,5)
Interpretación			26,5 (28,4)
Creación artística			22,8 (25,6)
Comisariado			7,9 (15,0)
Representación e intermediación			10,2 (17,3)
Investigación			14,1 (17,4)
Educación: dar clases			23,7 (25,7)
Formación: recibir clases			13,7 (18,0)
Administrativas			18,2 (20,9)
Gestión			28,4 (27,2)
Consultoría			11,3 (20,8)
Producción			23,1 (25,0)
Otras			31,2 (37,0)
Total			-
% renta actividades culturales en el total de renta laboral			69,2 (35,2)
Ingresos mensuales por la actividad cultural			
Menos de 950 €	496	35,8	
950 – 1.500 €	293	21,2	
1.501 – 2.000 €	216	15,6	

	Frecuencia	Porcentaje	Media (DT)
Más de 2.000 €	255	18,4	
Perdidos	124	9,0	
Total	1384	100,0	
% contribución actividades creativas al total ingresos procedentes actividad cultural (2021)			44,7 (38,0)
Valore si como resultado pandemia COVID-19 se han producido cambios en rentas procedentes de:			
Actividades creativas			
Igual	318	23,0	
Muchas menos	266	19,2	
Un poco menos	198	14,3	
Perdidos	185	13,4	
Muchas más	180	13,0	
Ns/Nc	128	9,2	
Un poco más	109	7,9	
Total	1384	100,0	
Actividades no creativas			
Igual	427	30,9	
Perdidos	210	15,2	
Un poco menos	201	14,5	
Ns/Nc	150	10,8	
Un poco más	134	9,7	
Muchas más	133	9,6	
Muchas menos	129	9,3	
Total	1384	100,0	
Ha padecido dificultades económicas en los últimos 18 meses, resultado de la COVID-19			
Sí	633	45,7	
No	597	43,1	
Perdidos	154	11,1	
Total	1384	100,0	
En caso de haber perdido ingresos en los últimos 18 meses, ¿ha recuperado el nivel pre-pandemia?			
No	503	79,5	
Sí	125	19,7	
Perdidos	5	0,8	
Total	633	100,0	

Nota: DT: desviación típica.

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la actividad laboral, se observa una mayor presencia de profesionales que trabajan por cuenta ajena (43%), seguida de los que trabajan por cuenta pro-

pia (26%) y los que comparten ambas situaciones (17%); mientras que los que están en paro representan el 9% y los inactivos el 5%.

En la Tabla 3 se presenta la información de los profesionales de la muestra que trabajan por cuenta ajena, tanto de manera exclusiva como realizando simultáneamente actividad por cuenta propia. A nivel contractual, cerca del 50% de estos profesionales tiene contrato indefinido, el 27% un contrato temporal y un 6% declara trabajar sin contrato. El régimen de dedicación completa es el más frecuente entre estos trabajadores (64%), seguido de la dedicación a tiempo parcial (25%).

Tabla 3. **VARIABLES RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS QUE TRABAJAN POR CUENTA AJENA O AJENA Y PROPIA**

	Frecuencia	Porcentaje
Tipo/s de organización		
Sector privado	391	40,3
Sector público	385	39,6
Sector privado sin ánimo de lucro	195	21,1
Total	971	100,0
Tipo/s de contrato		
Contrato indefinido	463	49,3
Contrato temporal	254	27,0
Otros	86	9,1
Contrato fijo-discontinuo	81	8,6
Sin contrato	56	6,0
Total	940	100,0
Dedicación		
A tiempo completo	565	64,0
A tiempo parcial	218	24,7
Ocasional	100	11,3
Total	883	100,0

Fuente: elaboración propia

4.2. Condiciones de vida y bienestar de los artistas y profesionales de la cultura y su relación con las condiciones laborales

El análisis de las condiciones y la calidad de vida de los profesionales del sector cultural se llevó a cabo considerando, por un lado, la autoevaluación del equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de los encuestados y, por otro, su per-

cepción sobre las condiciones laborales y la satisfacción con el trabajo realizado. Para profundizar en los factores correlacionados con la percepción de los trabajadores del sector cultural sobre sus condiciones laborales y su relación con la vida personal, se utilizó el «locus de control» (LOC) de los individuos encuestados, así como el modelo de Equilibrio entre Esfuerzo y Recompensa.

El locus de control

El «locus de control» (LOC) se ha establecido como una de las formas de representar las habilidades no cognitivas de los individuos y se ha descrito como la actitud general, creencia o expectativa sobre la relación causal entre el comportamiento propio y sus consecuencias (Rotter, 1966), es decir, en qué medida cree una persona que los resultados vitales dependen del esfuerzo propio o del azar. Un LOC interno se corresponde con la creencia de que los resultados de la vida tienen que ver con esfuerzos propios, mientras que un LOC externo se asocia a la creencia de que son factores externos (como la suerte) los que determinan, en mayor medida, los resultados.

Si bien su aplicación al análisis del comportamiento humano ha sido mucho más tardía en el campo de la economía que en el de la psicología, la relevancia de este tipo de habilidades se ha considerado a la hora de predecir diferencias en los resultados de los individuos en el mercado de trabajo, relacionándolas con la motivación laboral. Así, por ejemplo, los individuos con un LOC interno suelen buscar trabajos más complejos, son mejores capitalizando las ventajas de su educación y demuestran un rendimiento mayor (Cobb-Clark, 2015). Quienes tienen un LOC interno también tienden a marcarse metas más desafiantes, persistir frente a la adversidad, experimentar menos estrés laboral y disfrutar de más éxito en general. Autores como Headey (2008), por ejemplo, sostienen que, para progresar en cualquier campo, las personas necesitan tener un LOC relativamente interno, dada su persistencia en la búsqueda de objetivos y la capacidad de afrontar eficazmente los reveses.

El LOC también se ha utilizado para explicar los niveles de satisfacción con la vida. Estudios como los de Headey (2008) y Becker *et al.* (2012) revelan una fuerte relación entre un LOC interno y niveles elevados de satisfacción con la vida.

En nuestro estudio hemos adaptado la versión de LOC que emplea el Panel Socioeconómico Alemán (GSOEP), uno de los estudios sociodemográficos más consolidados que emplean la medida en sus encuestas a la población general. En la Tabla 4 se recogen las 10 preguntas con respuesta dicotómica, en función de la identificación del entrevistado con una serie de afirmaciones.

El análisis se ha realizado a través de dos medidas alternativas, con el propósito de probar la robustez de los resultados. Por un lado, se han sumado los valo-

Tabla 4. LOCUS DE CONTROL

Indique si se siente identificado/a con las siguientes afirmaciones:

	Sí (%)	No (%)
Cómo me va en la vida depende de mí (1)	57,8	42,2
Comparado con otras personas, no he alcanzado lo que merezco (2)	50,2	49,8
Lo que una persona consigue en la vida depende sobre todo de la suerte o el destino (3)	19,5	80,5
Si una persona es activa social o políticamente, puede tener un impacto en las condiciones sociales (4)	88,9	11,1
A menudo tengo la impresión de que otras personas tienen influencia controlando mi vida (5)	34,0	66,0
Uno tiene que trabajar duro para tener éxito (6)	84,2	15,8
Si me tengo que enfrentar a dificultades en la vida, a menudo dudo de mis capacidades (7)	44,9	55,1
Las oportunidades que tienes en la vida dependen de tus condiciones sociales (8)	79,4	20,6
Las habilidades innatas son más importantes que cualquier esfuerzo que puedas hacer (9)	14,0	86,0
Tengo poco control sobre las cosas que pasan en mi vida (10)	31,7	68,3

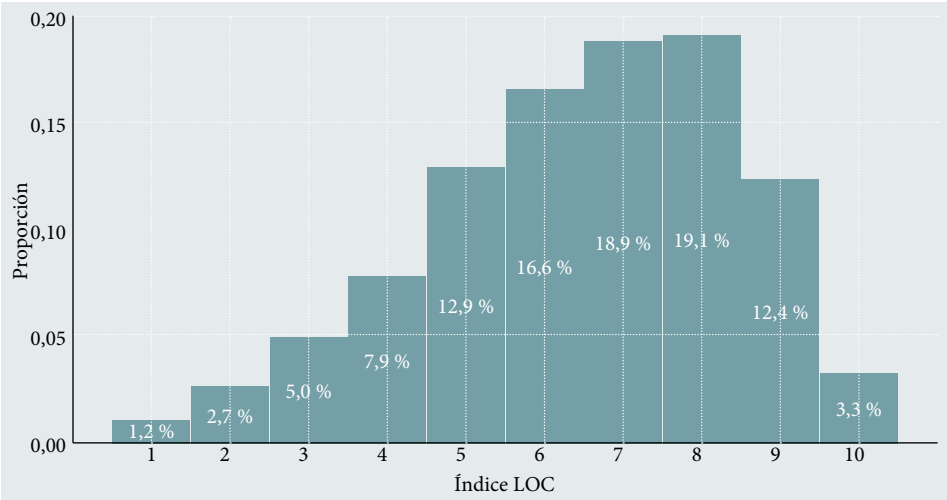
Fuente: elaboración propia

res de las respuestas individuales, revirtiendo la escala de las preguntas 2, 3, 5, 7, 8, 9 y 10, ya que por su definición estas preguntas tienen un sentido diferente a la hora de definir el LOC, lo que nos ha permitido calcular un índice que toma valores entre 1 – LOC totalmente externo – y 10 – LOC totalmente interno. Se trata de una elección basada en la tradicional conceptualización del LOC como un continuo que permite clasificar a los individuos en términos relativos. La distribución de la muestra, representada en el Gráfico 1, permite observar cómo aproximadamente el 46% de la muestra tiene un valor por debajo o igual a 6, mientras el 54% restante se encuentra por encima de 7.

Por otro lado, se ha realizado un análisis de correspondencia², que ha permitido sintetizar las respuestas a esas 10 preguntas en una sola dimensión, a partir de la que se hace la predicción sobre cómo de acuerdo está cada persona con la idea de que *cómo me va en la vida depende de mí*. Esta dimensión captura el 85,58% del total de la varianza conjunta de las diez variables. De este modo, la predicción del

2 El análisis factorial no es adecuado cuando se pretende sintetizar la información de un vector de variables ficticias. De ahí que en este caso el análisis de correspondencia sea una alternativa mejor.

Gráfico 1. LOCUS DE CONTROL



Fuente: elaboración propia

modelo de análisis de correspondencia captura en una sola variable, construida con pesos distintos y óptimos para todas y cada una de las variables constitutivas del LOC, la mayor parte de la información contenida en el vector de variables sobre el que se realiza el análisis de correspondencia cuyo resumen se presenta en la Tabla 5.

Tabla 5. ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA DE LAS VARIABLES QUE CONFORMAN EL LOC

	Inercia	%	% acumulado
Dimensión 1	0,0156502	85,58	85,58
Dimensión 2	0,0015584	8,52	94,11
Total	0,0182865	100,00	
Número	906		

Nota: Pesos de las variables que conforman el LOC en la construcción de la predicción del modelo análisis de correspondencia: (1): 0,58708; (2): -0,52152; (3): -0,51228; (4): 0,42664; (5): -0,65643; (6): 0,51126, (7): -0,37817; (8): -0,28523; (9): -0,28390; (10): -0,69832.

Fuente: elaboración propia

El hecho de que la correlación entre las dos predicciones del LOC, esto es, la que se obtiene del análisis de correspondencia y la resultante de la suma de los valores

de las variables dicotómicas, sea muy alta indica que ambas incorporan en gran medida la misma información (Tabla 6).

Tabla 6. CORRELACIÓN ENTRE LAS DOS PREDICCIONES DEL LOC

	Predicción de análisis de correspondencia	Predicción pesos homogéneos
Predicción de análisis de correspondencia	1	
Predicción pesos homogéneos	0,978	1

Fuente: elaboración propia

Con el propósito de observar la posible relación entre las características socio-demográficas y condiciones de trabajo de la muestra y el LOC, se ha calculado la diferencia de medias de los valores predichos del LOC del modelo de análisis de correspondencia. Los resultados de la Tabla 7, que incluyen la media del grupo por debajo o por encima de la mediana de la predicción del LOC de cada una de las variables consideradas en el análisis, muestran cómo algunas características personales, especialmente la edad, pero también el disponer de estudios de postgrado están relacionadas de manera significativa con el LOC. Así, se observa cómo la media de edad del grupo con LOC externo es de 42,066 años frente a los 44,796 años de los de LOC interno o cómo el 50,8% de los trabajadores con LOC externo tienen estudios de postgrado frente al 43,9% de los de LOC interno.

Además de estos rasgos personales, las condiciones laborales también están relacionadas de manera significativa con el LOC. Así, los trabajadores con peores condiciones laborales son los más representados entre aquellos con un LOC relativamente externo. En concreto, aquellos que combinan trabajos por cuenta propia y ajena, carecen de contrato, son trabajadores ocasionales, tienen dedicaciones a tiempo parcial, o han percibido ingresos irregulares en algún momento de su vida laboral suelen ser más propensos a creer que son los factores externos, como la suerte, los que determinan, en mayor medida, los resultados.

Equilibrio entre Esfuerzo y Recompensa

Con el objetivo de incluir en el estudio la satisfacción con el trabajo utilizamos la versión de Siegrist *et al.* (2004) del cuestionario Equilibrio entre Esfuerzo y Recompensa (Effort-Reward Imbalance, ERI). De acuerdo con este modelo, cuando una persona percibe que el esfuerzo y la recompensa están equilibrados estará más satisfecha que cuando esta percepción de equilibrio es baja. Para Siegrist *et al.* (2004), el esfuerzo podría definirse por factores extrínsecos (como las demandas de trabajo) e intrínsecos (como la motivación derivada de las deman-

Tabla 7. TABLA T-TEST DE DIFERENCIA DE MEDIAS ENTRE LOC EXTERNO-INTERNO (DEBAJO VS ENCIMA MEDIANA DE LA PREDICCIÓN) POR CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y PROFESIONALES

	LOC relativamente externo (predicción LOC por debajo de la mediana)	LOC relativamente interno (predicción LOC por encima de la mediana)		
	Media grupo	Media grupo	Diferencia de medias	Valor del t-test de diferencia de medias
Variables sociodemográficas				
Edad	42,066	44,796	-2,73	-3,854***
Hombre	0,435	0,43	0,004	0,134
Mujer	0,523	0,55	-0,026	-0,799
Otro género	0,042	0,02	0,022	1,922*
Postgrado	0,508	0,439	0,068	2,065**
Nacional	0,945	0,921	0,024	1,458
Actividad laboral				
Cuenta propia	0,539	0,508	0,031	0,931
Cuenta ajena	0,695	0,651	0,044	1,417
Cuenta ajena y cuenta propia	0,234	0,159	0,075	2,853***
Contrato fijo o indefinido	0,439	0,433	0,007	0,201
Sin contrato	0,060	0,033	0,026	1,898*
Tiempo parcial	0,205	0,155	0,051	1,991**
Trabajador ocasional	0,102	0,057	0,044	2,462**
Sector público	0,302	0,347	-0,044	-1,419
Sector privado	0,362	0,256	0,106	3,470***
ONG	0,161	0,166	-0,004	-0,180
Actividad irregular	0,461	0,371	0,091	2,772***
Sector cultural				
Patrimonio	0,110	0,135	-0,024	-1,114
Archivos y Bibliotecas	0,073	0,104	-0,031	-1,64
Artes plásticas	0,088	0,079	0,009	0,479
Libros y prensa	0,031	0,026	0,004	0,398
Artes escénicas	0,439	0,411	0,029	0,873
Audiovisual y multimedia	0,168	0,139	0,029	1,198
Equilibrio Esfuerzo-Recompensa				
Predicción equilibrio esfuerzo-recompensa	-0,079	0,081	-0,160	-11,358***

Nota: * Significativo al 0,10; ** Significativo al 0,05; *** Significativo al 0,01; **** Significativo al 0,001.

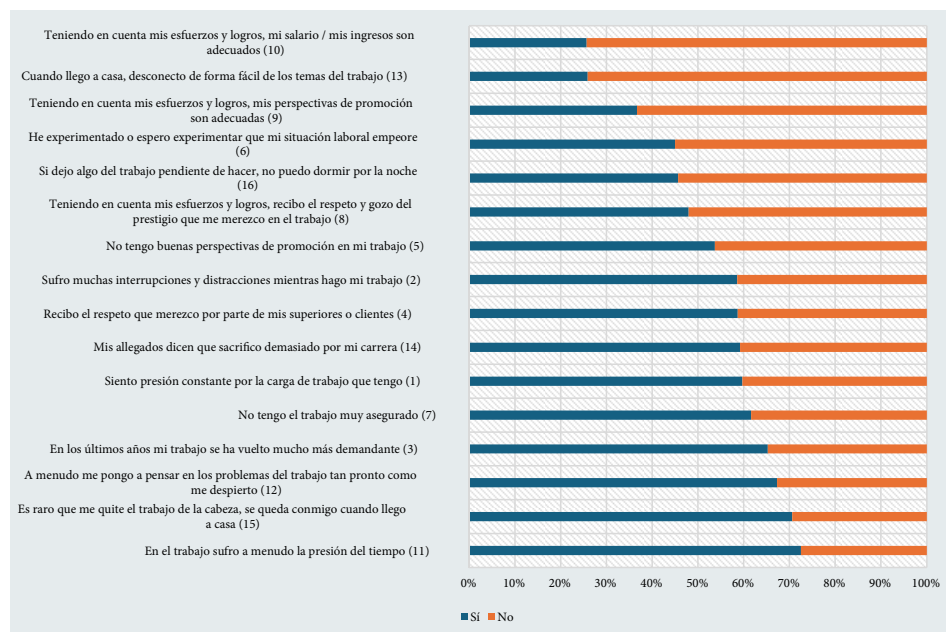
Fuente: elaboración propia

das de cada situación) y las recompensas percibidas por los trabajadores derivarían de tres fuentes: monetarias, de apoyo social y de seguridad (como la estabilidad o las posibilidades de promoción) en el puesto de trabajo (Barreras Arróspide, 2019).

En el cuestionario se incluyeron varias preguntas relativas a los factores que determinan el equilibrio entre Esfuerzo y Recompensa. El Gráfico 2 sintetiza las respuestas obtenidas y permite observar cómo alrededor del 70% de los profesionales de la muestra señala sufrir la presión del tiempo y no poder desconectar de su trabajo. Alrededor del 60% también manifiesta que el trabajo se ha vuelto mucho más demandante en los últimos años (65%) y que sufre presión constante por la carga de trabajo (60%). Respecto a la retribución por los esfuerzos y logros en el trabajo, solo un 26% de la muestra ve adecuado su salario (o ingresos) y en torno al 37% siente que sus perspectivas de promoción son adecuadas.

Gráfico 2. PERCEPCIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, EQUILIBRIO ESFUERZO-RECOMPENSA

Indique si se siente identificado/a con las siguientes afirmaciones:



Fuente: elaboración propia

Al igual que para el LOC, se realizó un análisis de correspondencia para sintetizar las respuestas en una sola dimensión de la que se pudiera obtener una predicción sobre la percepción de la carga y la presión del trabajo. La Tabla 8 muestra los

resultados de este análisis, en el que la primera dimensión captura el 82,55% de la varianza conjunta de las dieciséis variables.

Tabla 8. ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA DE LAS VARIABLES QUE CONFORMAN EL MODELO DE EQUILIBRIO ESFUERZO-RECOMPENSA

	Inercia	%	% acumulado
Dimensión 1	0,0491381	82,55	82,55
Dimensión 2	0,0084117	8,52	96,68
Total	0,0595266	100,00	
Número	967		

Nota: Pesos de las variables que conforman el modelo de Equilibrio Esfuerzo-Recompensa en la construcción de la predicción del modelo análisis de correspondencia: (1): -0,0701208; (2): -0,0437573; (3): -0,0551672; (4): 0,0485445; (5): -0,032784; (6): -0,0467195; (7): -0,0372436; (8): 0,0468975; (9): 0,0429527; (10): 0,0561998; (11): -0,0752054; (12): -0,075291; (13): 0,0779085; (14): -0,0617214; (15): -0,0793841; (16): -0,0460258.

Fuente: elaboración propia

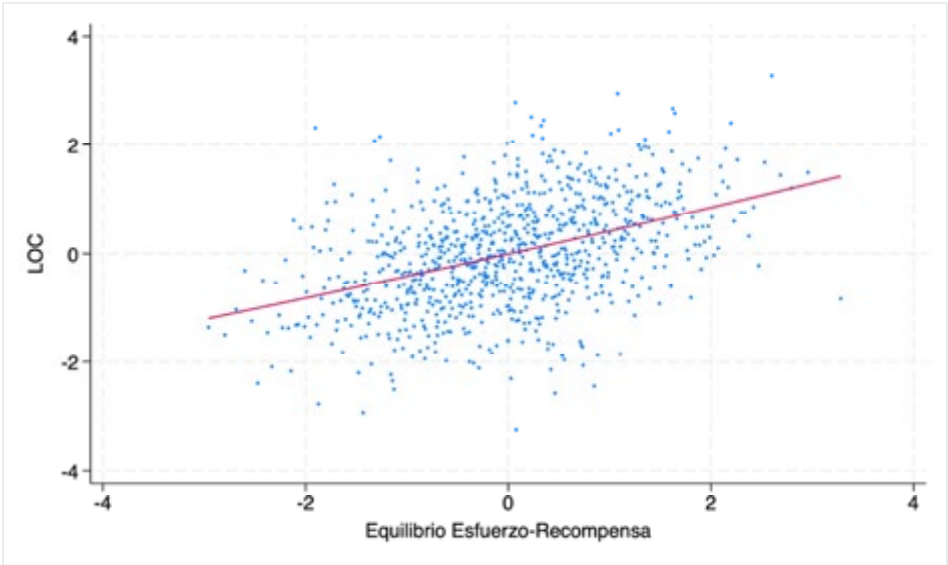
Nuevamente, con el propósito de observar la posible relación entre las características sociodemográficas y condiciones de trabajo de los encuestados y su percepción en torno al equilibrio entre esfuerzo y recompensa, se calcularon los correspondientes t-test de diferencia de medias de los valores predichos por el modelo de análisis de correspondencia para distintos grupos de trabajadores. En la Tabla 9 se observa cómo las malas condiciones de trabajo (sin contrato, dedicación a tiempo parcial u ocasional, e ingresos irregulares) están asociadas a bajos equilibrios entre esfuerzo y recompensa. El análisis por sectores muestra algunas diferencias significativas, con una mayor propensión por parte de los trabajadores en el sector de las artes escénicas a niveles bajos del modelo de equilibrio entre esfuerzo y recompensa. El análisis también revela niveles altos en el equilibrio entre esfuerzo y recompensa entre los trabajadores de mayor edad, los que trabajan en el sector público y especialmente en el ámbito patrimonial, archivos y bibliotecas.

Para concluir, el análisis de la relación entre las habilidades no cognitivas, recogidas en el LOC, y la satisfacción laboral, a la que nos hemos aproximado a través del modelo de equilibrio entre esfuerzo y recompensa, muestra una correlación positiva (0,43), lo que indica que un mayor LOC interno se asocia a una percepción de la relación entre esfuerzo y recompensa adecuada (Gráfico 3).

Equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional

En relación con el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar, tal y como se observa en el Gráfico 4, únicamente un 36% de la muestra declaró que su trabajo le permitía lograr siempre o casi siempre un equilibrio satisfactorio entre estos ámbitos.

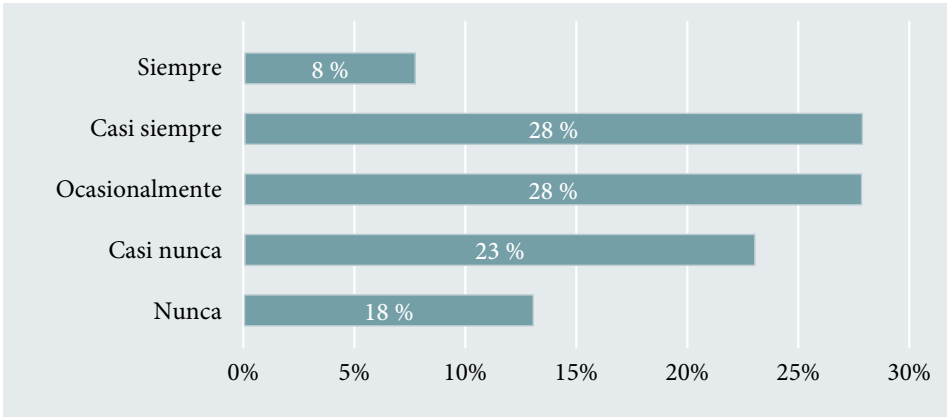
Gráfico 3. RELACIÓN ENTRE EQUILIBRIO ESFUERZO-RECOMPENSA Y LOC



Nota: La línea roja es la línea de ajuste cuadrático entre ambas variables

Fuente: elaboración propia

Gráfico 4. BALANCE ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL



Fuente: elaboración propia

Un análisis más detallado revela diferencias estadísticamente significativas en el equilibrio percibido por los trabajadores del sector cultural por género, edad, nivel de estudios y subsector. Así, se observan diferencias estadísticamente significativas por género, declarando las mujeres de la muestra mejores niveles de equilibrio que los hombres.³ El patrón por grupos de edad es especialmente llamativo y se encuen-

3 El test de Kruskal-Wallis, considerando los valores de hombre, mujer y no-binario, tiene un valor observado del estadístico de control de $\chi^2(2) = 6,148$, siendo estadísticamente significativo al 5%.

Tabla 9. TABLA T-TEST DE DIFERENCIA DE MEDIAS ENTRE EQUILIBRIO ESFUERZO-RECOMPENSA (DEBAJO VS ENCIMA MEDIANA DE LA PREDICCIÓN) POR CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y PROFESIONALES

	Equilibrio Esfuerzo-Recompensa bajo (predicción Eq E-R por debajo de la mediana)	Equilibrio Esfuerzo-Recompensa alto (predicción Eq E-R por encima de la mediana)		
	Media grupo	Media grupo	Diferencia de medias	Valor del t-test de diferencia de medias
Variables sociodemográficas				
Edad	41,876	45,031	-3,155	-4,559***
Hombre	0,419	0,451	-0,032	-1,001
Mujer	0,548	0,522	0,026	0,803
Otro género	0,033	0,027	0,006	0,56
Postgrado	0,469	0,453	0,016	0,486
Nacional	0,94	0,93	0,01	0,659
Actividad laboral				
Cuenta propia	0,57	0,476	0,094	2,938***
Cuenta ajena	0,657	0,702	-0,045	-1,494
Cuenta ajena y cuenta propia	0,227	0,178	0,049	1,905*
Contrato fijo o indefinido	0,395	0,489	-0,094	-2,953***
Sin contrato	0,066	0,029	0,037	2,721***
Tiempo parcial	0,207	0,155	0,051	2,076**
Trabajador ocasional	0,105	0,06	0,045	2,565**
Sector público	0,256	0,379	-0,123	-4,129***
Sector privado	0,355	0,288	0,068	2,253**
ONG	0,18	0,155	0,024	1,018
Actividad irregular	0,469	0,366	0,103	3,247***
Sector cultural				
Patrimonio	0,081	0,153	-0,073	-3,533***
Archivos y Bibliotecas	0,056	0,122	-0,066	-3,645***
Artes plásticas	0,087	0,083	0,004	0,221
Libros y prensa	0,035	0,021	0,014	1,361
Artes escénicas	0,477	0,375	0,103	3,238***
Audiovisual y multimedia	0,155	0,155	0	-0,014

Nota: * Significativo al 0,10; ** Significativo al 0,05; *** Significativo al 0,01; **** Significativo al 0,001.

Fuente: elaboración propia

tra evidencia de que la distribución atendiendo a la edad es diferente.⁴ Así, la percepción de falta de equilibrio se reduce con la edad, siendo muy acusada en el caso de los entrevistados menores de 26 años y en aquellos que se sitúan en la franja de entre 26 y 35 años. En los grupos de edad mayores, la categoría más frecuente (moda) pasa a ser «casi siempre». El nivel de estudios también influye en la percepción en torno al equilibrio.⁵ En general, los trabajadores con educación formal más avanzada perciben un mejor equilibrio entre su vida personal y profesional en el ámbito de la cultura. La mayor parte de los profesionales con baja cualificación académica formal sienten que o no pueden conseguir el equilibrio o sólo de manera ocasional. «Ocasionalmente» es también la respuesta más frecuente entre quienes completaron la segunda etapa de educación secundaria o un grado artístico medio o superior o estudios superiores no universitarios. El patrón para aquellos con formación universitaria es bastante similar, con el caso extremo de quienes han obtenido un doctorado, que declaran casi en un 50% que consiguen el equilibrio entre esas esferas. Por último, se observan también diferencias acusadas por sectores.⁶ Así, mientras que el porcentaje de profesionales que afirman conseguir este equilibrio casi siempre o siempre es alto en los sectores de patrimonio (museos y monumentos), con 54%, y archivos y bibliotecas, con 70%, en los sectores de artes plásticas, artes escénicas y audiovisual las proporciones se sitúan alrededor del 25%.

En resumen, como era de esperar, el desequilibrio percibido por los trabajadores entre la vida personal y profesional en el ámbito cultural es mayor para los trabajadores más jóvenes, con menor nivel educativo y aquellos que trabajan en sectores más precarios.

Por último, se han empleado t-tests para examinar si existe una asociación entre la percepción de equilibrio entre vida laboral y familiar y las variables de locus de control (LOC) y equilibrio esfuerzo-recompensa. Para ello, se compararon las medias de frecuencia declarada de equilibrio en dos grupos definidos por los valores medianos de LOC y equilibrio esfuerzo-recompensa, respectivamente. Los resultados, incluidos en la Tabla 10, muestran cómo la frecuencia en que los individuos perciben tener equilibrio familiar y profesional está asociada con el LOC y el equilibrio entre esfuerzo y recompensa. Estos resultados sugieren que aquellos trabajadores que creen tener un mayor control sobre sus vidas (locus de control interno) y perciben que su trabajo es recompensado de manera justa, tienden a reportar un mejor equilibrio entre su vida personal, familiar y profesional. Por tanto, los resultados muestran evidencia de la importancia que los factores psicológicos y organizacionales tienen a la hora de encontrar un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional.

4 El test de Kruskal-Wallis es $\chi^2(5) = 106,037$, estadísticamente significativo al 1%.

5 El test de Kruskal-Wallis es $\chi^2(5) = 24,563$ y una probabilidad de cola de 0,0002.

6 El test de Kruskal-Wallis es $\chi^2(6) = 107,919$ y una probabilidad de 0,0001.

Tabla 10. TABLA T-TEST DE DIFERENCIA DE MEDIAS ENTRE LOC EXTERNO-INTERNO Y MODELO DE EQUILIBRIO ENTRE ESFUERZO Y RECOMPENSA (DEBAJO VS ENCIMA MEDIANA DE LA PREDICCIÓN) POR FRECUENCIA EN LA QUE SE CONSIGUE UN BUEN BALANCE ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

	LOC relativamente externo (predicción LOC por debajo de la mediana)	LOC relativamente interno (predicción LOC por encima de la mediana)		
	Media grupo	Media grupo	Diferencia de medias	Valor del t-test de diferencia de medias
Con qué frecuencia consigue un buen balance entre su vida personal, familiar y profesional	2,649	3,248	-0,599	-8,222***
	Equilibrio Esfuerzo-Recompensa bajo (predicción Eq E-R por debajo de la mediana)	Equilibrio Esfuerzo-Recompensa alto (predicción Eq E-R por encima de la mediana)		
	Media grupo	Media grupo	Diferencia de medias	Valor del t-test de diferencia de medias
Con qué frecuencia consigue un buen balance entre su vida personal, familiar y profesional	2,461	3,387	-0,926	-13,867***

Fuente: elaboración propia

5. CONCLUSIONES

En un contexto global de preocupación creciente por las condiciones laborales y de vida de artistas y trabajadores de la cultura, el estudio presentado ofrece una radiografía para el territorio español de las percepciones de estos profesionales en torno a su bienestar y calidad de vida y su relación con las condiciones laborales.

En la línea de otros estudios, esta investigación ha puesto de relieve el predominio, también para el caso español, de modelos de trabajo atípicos y el consiguiente carácter estructural de la precariedad de las industrias culturales y creativas, que la Covid-19 agudizó e hizo más visible (Comunian y England, 2020; Sargent 2021; Spiro *et al.*, 2021; Voices of Culture, 2021; Walmsley *et al.*, 2022). En este sentido, el es-

tudio ha ayudado a caracterizar las particularidades de la actividad de estos profesionales (Parlamento Europeo, 2021). Al predominio del autoempleo, que en la muestra analizada asciende al 43%, cabe añadir el elevado porcentaje de profesionales que trabajan a tiempo parcial o de manera puntual (36%), muy por encima de la media del conjunto de la economía en ambos casos (en 2021, un 16% eran trabajadores por cuenta propia y un 14% estaban ocupados a tiempo parcial). En el caso de los asalariados, un 27% tenía contratos temporales (25% en el total de la economía), un 8,6% contrato fijo-discontinuo (2%) y un 6% trabajaba sin contrato (1% verbal). A lo anterior, cabe añadir que un 44% de los trabajadores de la muestra declaró desempeñar o haber desempeñado en algún momento su actividad de manera irregular. A nivel remunerativo, casi un 60% declaró ganar menos de 1.500 euros mensuales procedentes de su actividad cultural, lo que sitúa a estos profesionales muy por debajo de la renta salarial mediana (1.865 euros) y media (2.246 euros) del país (año 2022). De esta remuneración cultural, aproximadamente un 45% procedió de actividades de cariz más creativo, complementándose el resto con remuneraciones procedentes de otro tipo de actividades culturales.

El estudio también ha permitido aproximarnos a un tema, hasta ahora, poco estudiado en España como es la percepción de estos profesionales en torno a su bienestar y calidad de vida y su relación con las condiciones laborales. Esta aproximación se ha realizado a partir de sus habilidades no cognitivas, analizadas a partir del LOC, su satisfacción con el trabajo, a partir del modelo de equilibrio entre esfuerzo y recompensa, y la percepción de los profesionales de la muestra en torno a las posibilidades de conciliación.

Por un lado, el análisis del LOC nos ha permitido observar cómo más de la mitad (el 55%) de los profesionales de la muestra son más proclives a pensar que los resultados de su vida tienen más que ver con esfuerzos propios que con factores externos. Se han observado diferencias por grupos de trabajadores, siendo los trabajadores con empleos más precarios y los que trabajan en el sector de las artes escénicas los que perciben más claramente que los resultados de su vida tienen que ver con factores externos, como la suerte o el destino. El hecho de que habilidades no cognitivas, como el LOC, puedan actuar como predictoras de la satisfacción con la vida (Headey, 2008; Becker *et al.*, 2012) y el bienestar económico revela la importancia de medidas destinadas a invertir en las personas que carecen de estas habilidades (Cobb-Clark, 2015). La relación existente entre el LOC y el éxito en el mercado laboral, apuntada por autores como Cobb-Clark (2015) y Hajek y Königy (2017), podría orientar el diseño e implementación de incentivos, iniciativas y políticas destinadas a motivar el comportamiento de los trabajadores, tanto en el ámbito público como privado.

Por otro lado, el análisis del modelo de equilibrio entre esfuerzo y recompensa ha puesto de relieve cómo alrededor del 70% de la muestra señala sufrir la presión del tiempo y no poder desconectar de su trabajo. Esos datos contrastan con la esti-

mación para el conjunto de trabajadores españoles del año 2019 (último año disponible), de los cuales casi un 40% señaló no sufrir presión en el trabajo nunca, siendo la mayor tasa de toda la Unión Europea. Un porcentaje también elevado de profesionales, alrededor del 60%, cree que el trabajo se ha vuelto mucho más demandante en los últimos años, sufre presión constante por la carga de trabajo y tiene la sensación de que su trabajo no está muy asegurado. Estos resultados coinciden con los de otros estudios que señalan como la existencia de factores característicos de este entorno de trabajo único y, por tanto, asociados con la profesión (como, por ejemplo, trabajar muchas horas, trasnochar, niveles extremos de concentración, viajar, equipos insuficientes o espacios de actuación) impactan negativamente en estos profesionales (Jacukowicz, 2016; Detari *et al.*, 2020). En esta misma línea y a partir de una revisión sistemática de 20 estudios sobre la relación entre las exigencias del puesto de trabajo y el bienestar de artistas intérpretes o ejecutantes del sector escénico, Willis *et al.* (2019) señalan cómo el bajo nivel de recompensas ocupacionales en forma de remuneración, seguridad laboral y progresión profesional, por ejemplo, y la elevada exigencia y compromiso que comporta la profesión lleva a artistas intérpretes o ejecutantes a experimentar estrés ocupacional, consecuencia del desequilibrio entre esfuerzo y recompensa y, por tanto, a una menor satisfacción en el trabajo. La importancia de la satisfacción laboral en el rendimiento, absentismo, el abandono, etc. y, en definitiva, en el comportamiento y rendimiento de las personas, al igual que ocurría en el LOC, los resultados apuntan a la necesidad de tener trabajadores motivados y retribuidos en función de su esfuerzo (Barreras Arróspide, 2019).

Por último, el análisis ha mostrado que solo un 36% de los entrevistados consigue siempre o casi siempre un equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional en el ámbito cultural. Esta situación se agrava en el caso de los jóvenes (menores de 35 años), hombres y profesionales con baja cualificación académica formal. Si bien en el caso de los jóvenes y de los profesionales de baja cualificación esta mayor dificultad de conciliación podría explicarse por la mayor precariedad de los trabajos, que les empuja a tener varios empleos y a combinar las actividades creativas con otras para poder subsistir (Carreño y Villarroya, 2019), el caso de los hombres contrasta con estudios previos en los que las mujeres declaran mayores dificultades de conciliación (Villarroya y Barrios, 2022).

El análisis conjunto de las tres dimensiones ha revelado que los individuos que con mayor frecuencia sienten un equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional tienen un mayor control sobre sus vidas (locus de control relativamente interno) y perciben que su trabajo es recompensado de manera justa (al tener un nivel alto de equilibrio entre esfuerzo y recompensa). Los resultados evidencian la importancia de factores psicológicos y organizacionales a la hora de encontrar un equilibrio saludable entre la vida personal, familiar y profesional.

El estudio aquí presentado refuerza, pues, estudios previos en torno al carácter atípico de trabajo del sector cultural, aportando una visión global de todo el territo-

rio español y sectores culturales. Su carácter exploratorio y novedoso en torno al análisis del bienestar subjetivo y las condiciones de vida de estos profesionales abre una línea de investigación futura interesante. La oportunidad del estudio casa con el interés de las autoridades europeas y españolas (con el desarrollo e implementación del estatuto del artista), pero también de las organizaciones del sector cultural y la sociedad civil que luchan por condiciones de trabajo dignas para todos los artistas, creativos y otros trabajadores de la cultura. En relación con este último punto cabe destacar el movimiento para una Cultura Justa que cuenta con el apoyo de numerosas instituciones de todo el mundo, tanto gubernamentales como no gubernamentales, y es promotor de la «Carta para una Cultura Justa» (German Commission for UNESCO, 2024). Entre los objetivos de la «Carta para una Cultura Justa» figuran el promover y defender unas condiciones de trabajo dignas para los artistas, los creadores y otros trabajadores de la cultura, lo que incluye su derecho a la representación colectiva y a una remuneración, reconocimiento y compensación justos por el trabajo cultural y creativo. Por lo que respecta a las autoridades, es de esperar que el interés y la preocupación se traduzcan en la implementación de políticas públicas que brinden a artistas y otros profesionales de la cultura mejores condiciones de vida y de trabajo, al tiempo que contribuyan a la consolidación del trabajo artístico como empleo (Manosalvas-Hurtado y Alvarado-Verdezoto, 2022; Reyes-Martínez y Andrade-Guzmán, 2023).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABBING, H. (2002): *Why Are Artists Poor?: The Exceptional Economy of the Arts*, Amsterdam University Press.
- BARRERAS ARRÓSPIDE, C. (2019): «Satisfacción laboral: equilibrio entre esfuerzo y recompensa». Trabajo Final de Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH, Universitat Oberta de Catalunya. <http://hdl.handle.net/10609/100146>
- BECKER, A.; DECKERS, T.; DOHMEN, T.; FALK, A.; KOSS, F. (2012). The relationship between economic preferences and psychological personality measures. *Annu Rev Econ* 4:453–478.
- BENHAMOU, F. (1997): *La economía de la cultura*, Ediciones Trilce, Montevideo.
- (2011): “Artists’ labour market”, en Towse, R. (ed.), *Handbook of Cultural Economics*, Second Edition, Edward Elgar Publishing, 69–75, Cheltenham.
- BÉRUBÉ, J. (2023): “Pandemic and Cultural Industries in a Regional Context”, *Revista Finanzas y Política Económica*, 15(2): 493–516.
- BIELBY, D.D. (2009): “Gender inequality in culture industries: Women and men writers in film and television”, *Sociologie du travail*, 51(2): 237–252.
- CAREY, H.; FLORISSON, R.; GILES, L. (2019): Skills, talent and diversity in the creative industries. Evidence synthesis and scoping: summary report, Evidence Review 2019/01, Creative Industries Policy & Evidence Centre. <https://pec.ac.uk/wp-content/uploads/2023/12/PEC-Evidence-synthesis-scoping-Work-Foundation-FINAL.pdf>
- CARREÑO, T.; VILLARROYA, A. (2019): El perfil de los y las profesionales asistentes a las ferias de COFAE, Coordinadora de ferias de artes escénicas del estado español, Madrid. <https://www.cofae.net/es/publicaciones.html>
- COBB-CLARK, D.A. (2015): “Locus of control and the labor market”, *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1): 1–19.
- COLMAR BRUNTON (2019): A profile of creative professionals, Creative New Zealand & NZ On Air, New Zealand. https://creativenz.govt.nz/-/media/project/creative-nz/creativenz/legacy-page-documents/20052019_a_profile_of_creative_professionals_report_final.pdf
- COMUNIAN, R.; ENGLAND, L. (2020): “Creative and cultural work without filters: Covid-19 and exposed precarity in the creative economy”, *Cultural Trends*, 29(2): 112–128.
- DAMASO, M.; BADIA, T.; ROSANA, G.; KISS, K.; BERTAGNI, S.; WEISINGER, M. (2021): The Situation of Artists and Cultural Workers and the post-COVID-19 Cultural Recovery in the European Union. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2021\)652250](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2021)652250)
- DÉTÁRI, A.; EGERMANN, H.; BJERKESET, O.; VAAG, J. (2020): “Psychosocial Work Environment Among Musicians and in the General Workforce in Norway”, *Frontiers in Psychology*, 11: 1315.
- ELMES, A.; KNOX, J. (2022): Mental health and wellbeing in music and live performing arts Australia: 2022, Centre for Social Impact, Swinburne University of Technology, Hawthorn, Australia, <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2022-05/apo-nid317989.pdf>
- GERMAN COMMISSION FOR UNESCO (2024): Fair Culture Charter. Recuperado en español de www.fair-culture.org/wp-content/uploads/go-x/u/2cf322b9-b266-4774-abad-2cb8d8ba-3ca3/Cultura_Justa_Carta_ES_web.pdf
- HAJEK, A.; KÖNIG, H.-H. (2017): “Locus of control and frequency of physician visits: Results of a population-based longitudinal study in Germany”, *British Journal of Health Psychology*, 22: 414–428.
- HEADEY, B. (2008): “Life goals matter to happiness: A revision of set-point theory”, *Social Indicators Research*, 86(2): 213–231. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021IP0430>
- JACUKOWICZ, A. (2016): “Psychosocial work aspects, stress and musculoskeletal pain among musicians. A systematic review in search of correlates and predictors of playing-related pain”, *Work*, 54: 657–668.
- LENA, J.C.; LINDEMANN, D.J. (2014): “Who is an artist? New data for an old question”, *Poetics*, 43: 70–85.
- MACDONALD, G.M. (1988): “The Economics of Rising Stars”, *The American Economic Review*. 78(1): 155–66.

- MANOSALVAS-HURTADO, M.X.; ALVARADO-VERDEZOTO, J.F. (2022): "Las mujeres artistas en Ecuador y su derecho al trabajo", *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(1): 126-137.
- MCDOWALL, A.; GAMBLIN, D.; TEOH, K., ET AL. (2019): 'Balancing Act': PiPA's survey into the impact of caring responsibilities on career progression in the performing arts, Parents & Carers in Performing Arts (PiPA). <https://pi-pacampaign.org/uploads/ckeditor/BA-Final.pdf>
- MCCROBBIE, A. (2002): "Clubs to companies: Notes on the decline of political culture in speeded up creative worlds", *Cultural Studies*, 16(4): 516-531.
- MENGER, P.M. (1999): "Artistic Labor Markets and Careers", *Annual Review of Sociology*, 25: 541-74.
- MOLINA, A.; GARDUÑO, B. (2022) "Work strategies developed by creative workers in Mexico City: Enhanced precarity and adjustments during pandemic social distancing periods", *European Journal of Cultural Management and Policy*, 12: 11087.
- NIXON, S.; CREW, B. (2004): "Pleasure at Work? Gender, Consumption and Work-based Identities in the Creative Industries", *Consumption Markets & Culture*, 7(2): 129-147.
- OECD (2022): The Culture Fix: Creative People, Places and Industries, Local Economic and Employment Development (LEED), OECD Publishing, París. https://www.oecd.org/en/publications/the-culture-fix_991bb520-en.html
- PARLAMENTO EUROPEO (2021): Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2021, sobre la situación de los artistas y la recuperación cultural en la UE (2020/2261(INI)).
- PORTÍ, E.; PARRADO, E.; CLADELLAS, R.; CHAMARRRO, A. (2021): "Health outcomes of occupational stress in passionate musicians", *Ansiedad y Estrés*, 27 (1): 47-56.
- REYES-MARTÍNEZ, J.; GUZMÁN-ANDRADE, C. (2023): «Derechos sociales y culturales en el trabajo artístico: un análisis exploratorio de artistas chilenos y mexicanos durante tiempos pandémicos», *Revista Finanzas y Política Económica*, 15(2): 441-464.
- ROSEN, S. (1981): "The Economics of Superstars", *The American Economic Review*, 71(5): 845-858.
- ROTTER, J.B. (1966): Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcements, *Psychol Monogr*, 80(1):1-28.
- SÁNCHEZ DAZA, G.; ROMERO AMADO, J.; REYES ÁLVAREZ, J. (2019): «Los artistas y sus condiciones de trabajo. Una aproximación a su situación en México», *Entreciencias: Diálogos en la sociedad del conocimiento*, 7(21): 69-89.
- SARGENT CBE, A. (2021): COVID-19 and the Global Cultural and Creative Sector – What have we learned so far?, Centre for Cultural Value, University of Leeds, Leeds. <https://www.culturehive.co.uk/wp-content/uploads/2021/09/COVID-19-and-the-Global-Cultural-and-Creative-Sector-Anthony-Sargent.pdf>
- SIEGRIST, J.; STARKE, D.; CHANDOLA, T., GODIN, I.; MARMOT, M.; NIEDHAMMER, I.; PETER, R. (2004): "The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons", *Social Science & Medicine*, 58(8): 1483-1499.
- SPIRO, N.; PERKINS, R.; KAYE, S.; TYMOSZUK, U.; MASON-BERTRAND, A.; COSSETTE, I.; GLASSER, S.; WILLIAMON, A. (2021): "The Effects of COVID-19 Lockdown 1.0 on Working Patterns, Income, and Wellbeing Among Performing Arts Professionals in the United Kingdom (April-June 2020)", *Frontiers in Psychology*, 11: 594086.
- STEINER, L.; SCHNEIDER, L. (2013): "The happy artist: an empirical application of the work-preference model", *Journal of Cultural Economics*, 37(2): 225-246.
- THROSBY, D. (1994): "The Production and Consumption of the Arts: A View of Cultural Economics", *Journal of Economic Literature*, 32(1): 1-29.
- TOWSE, R. (2006): "Human Capital and Artists' Labour Markets", en: Ginsburgh, V.; Throsby, D. (ed.) *Handbook of the Economics of the Arts and Culture*, North Holland Elsevier, 865-894, Amsterdam.
- VILLARROYA, A.; BARRIOS, M. (2022): "Perception of the barriers to women's professional development in the cultural sector: A gender perspective study", *European Journal of Women's Studies*, 29(3): 418-437.
- VILLARROYA, A.; CARREÑO, T. (2024): "Gender discrimination in salaries: the case of the Spanish performing arts sector", *Creative Industries Journal*, publicado en línea, doi: 10.1080/17510694.2024.2329824.

- VOICES OF CULTURE (2021): Status and Working Conditions for Artists, Cultural and Creative Professionals. Voices of Culture Report. https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/docs/voices-of-culture/voices-of-culture-brainstorming-report-status-working-conditions-2021_en.pdf
- WILLIS, S.; NEIL, R.; MELLICK, M.C.; WASLEY, D. (2019): The Relationship Between Occupational Demands and Well-Being of Performing Artists: A Systematic Review, *Frontiers in Psychology* 10: 393.
- WALMSLEY, B. ET AL. (2022): Culture in Crisis: Impacts of Covid-19 on the UK cultural sector and where we go from here, Centre for Cultural Value, University of Leeds, Leeds.
- WORONKOWICZ, J. (2015): "Artists, employment and the Great Recession: A cross-sectional analysis using US Current Population Survey data", *Cultural Trends*, 24(2): 154-164.
- https://www.culturehive.co.uk/wp-content/uploads/2022/01/Culture_in_Crisis.pdf