

Aspiraciones laborales en el sector del patrimonio cultural

El patrimonio cultural, además de testimonio del pasado y referente de nuestra identidad que debemos incrementar y legar adecuadamente a las generaciones futuras, constituye también un sector de empleo; algo a lo que dedicarnos profesionalmente, algo de lo que "podemos vivir". Sobre este último aspecto queremos reflexionar en este PH monográfico de Debate e Investigación.

El sector del patrimonio cultural es múltiple y en él confluyen muy diferentes profesiones: arqueólogos, conservadores-restauradores, antropólogos, historiadores, arquitectos, archiveros, museólogos... y más recientemente otras especialidades no menos importantes para dimensionar en su justa medida la relevancia social del patrimonio cultural, como son las de juristas, geógrafos, economistas, sociólogos, comunicadores y otros.

En los últimos años algunas titulaciones universitarias tradicionales han incorporado a los currículos nuevas asignaturas y especialidades, fundándose en el incremento de la demanda social de patrimonio cultural y la necesidad de profesionales que trabajen adecuadamente en tareas para su gestión, documentación, conservación y puesta en valor. Complementariamente las universidades han ampliado la oferta de cursos de posgrado especializados en diversas facetas del patrimonio, justificándose académicamente en el interés de la formación para la puesta a punto de profesionales en un sector laboral de creciente demanda. Buena prueba de esta afirmación la encontramos en el directorio de títulos de enseñanzas propias que recopila el Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico y recoge en su página web (www.juntadeandalucia.es/cultura/iaph/agenda/agendafor2.html)

Las perspectivas de aumento del mercado laboral en el patrimonio cultural han sido una constante en la argumentación de las directivas y programas de la Unión Europea en los últimos quince años. Como nos recuerdan en su artículo Rausell, Cabañés y Revert, en 1992 la Tercera Conferencia Europea de Ministros responsables de la protección del patrimonio apuntaba que había que explorar las conexiones entre los aspectos sociales de la preservación del Patrimonio y las propias políticas de empleo, por lo que implícitamente intuían unas grandes expectativas sobre las posibilidades de generar ocupación en el ámbito de la gestión del patrimonio. Posteriormente, así lo han venido recogiendo el Libro Blanco de Delors (1993), los proyectos financiados por el FEDER-10, el programa CULTURA 2000, las iniciativas comunitarias LEADER e INTERREG, etcétera, que han insistido en la dimensión económica del patrimonio y, por extensión, en la posibilidad de crear empleo. Este impulso ha permitido la puesta en marcha de numerosos proyectos culturales y turísticos en ciudades y pueblos, planes de desarrollo rural y demás planificaciones estratégicas, financiados en gran medida por fondos europeos para el desarrollo regional, que se han justificado en la puesta en valor del patrimonio cultural como un medio de diversificar la economía y el empleo, aprovechando oportu-

nidades que ofrecen estos recursos a escala local y/o comarcal, tal y como se puso de manifiesto en PH 42 (febrero 2003) y como recuerda Juan Alonso Sánchez en su colaboración.

Desde el IAPH no ponemos en duda que el empleo en patrimonio cultural crece, sino que corroboramos esta circunstancia día a día, a partir del trabajo con múltiples asociaciones y colegios profesionales que colaboran con el Instituto en el programa de formación anual. Sin embargo, no contamos con suficientes estudios e investigaciones detalladas y rigurosas que nos permitan avanzar en la definición del mercado de trabajo y del perfil profesional vinculado al patrimonio cultural. Y no podemos negar que el mercado laboral con el que nos enfrentamos se muestra, cuanto menos, difuso, poco estructurado, a veces precario e intermitente y en general opaco.

La primera consecuencia de la falta de transparencia del mercado laboral la sufren aquellos recién titulados que quieran dedicarse profesionalmente al patrimonio cultural y se encuentran, al final de su formación universitaria, con una casi absoluta desorientación de cómo acceder al mismo y ningún punto de información donde asesorarse sobre cómo hay que proceder para emplearse en el sector.

El Departamento de Formación y Comunicación del IAPH lleva trabajando desde hace años en intentar ofrecer orientación profesional en patrimonio, conscientes de que lo mejor que podemos hacer por numerosos jóvenes recién titulados consiste en informarles sobre las posibilidades (dificultades y facilidades) de sus aspiraciones profesionales, incluso antes que especializarles mediante la formación. Los detalles de este servicio se recogen en el presente monográfico, en la sección Proyectos e historias de vida. Nuestros lectores habituales habrán detectado un ligero cambio en el título y planteamiento de esta parte del monográfico, ya que nos ha parecido importante destacar como experiencias las trayectorias personales de inserción laboral.

Con el presente número monográfico el IAPH no aspira, ni mucho menos, a dar respuesta a la complejidad planteada anteriormente, pero sí a ofrecer un estado de la cuestión; un principio de por dónde podemos avanzar en el conocimiento del mercado laboral de los profesionales del patrimonio, que pueda servirnos a las instituciones formativas, como las universidades y el propio Instituto, a reflexionar sobre lo adecuado o no de nuestros planteamientos y orientaciones.

Para coordinar esta Boletín contamos con la colaboración inestimable de Lluís Bonet Agustí, profesor en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Barcelona y experto en economía de la cultura, la formación de gestores culturales y la cooperación cultural, al que agradecemos desde la dirección de la redacción el reto de la coordinación de un tema difícil que consideramos tan importante y novedoso para el futuro del patrimonio cultural.