

# INFORME PRELIMINAR

DE RESULTADOS CONSULTA A  
ORGANIZACIONES EMPLEADORAS  
DE LA POBLACIÓN GRADUADA

**PROYECTO:** CÓDIGO SIA 0561-24

**PERSPECTIVAS DEL EJERCICIO  
PROFESIONAL, LABORAL Y  
SOCIAL DE LA DANZA**

**Responsable:** Fraisa Alvarado Calvo

**Participante:** Nidra Rosabal Vitoria

**20  
25**  
SEPTIEMBRE



# CONTENIDO

<b>JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....</b>	<b>8</b>
Perspectivas profesionales, laborales y sociales de la Danza .....	8
Empleadores de la Danza .....	9
Tipos de empleo en danza .....	10
Evolución y antecedentes académicos.....	10
Empleabilidad y formación en danza .....	11
Mercado laboral y condiciones.....	11
Análisis.....	11
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>12</b>
Diseño y técnicas de recolección de datos .....	12
Población y muestra .....	12
Proceso y etapas de investigación .....	13



<b>RESULTADOS .....</b>	<b>14</b>
Organizaciones <i>empleadoras consultadas</i> .....	14
Demandas y Perfiles Requeridos .....	15
Habilidades técnicas y artísticas más valoradas .....	18
Bachillerato en Danza .....	18
Maestría Profesional en Danza .....	19
Actitudes y valores en los planes de estudio de la Escuela de Danza .....	21
Competencias de la persona profesional .....	22
Otras funciones que cumplen las personas graduadas contratadas .....	24
<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>28</b>
Problemáticas detectadas.....	28
Perfil de organizaciones y su diversidad organizacional .....	29
Contribuciones reconocidas por las personas profesionales graduadas .....	29
<b>IMPLICANCIAS PARA LA FORMACIÓN EN DANZA Y PARA LAS POLÍTICAS PÚBLICAS .....</b>	<b>31</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>34</b>

Tabla 1 Datos generales de las organizaciones empleadoras .....	<b>14</b>
Tabla 2 Cantidad de personas contratadas y su grado profesional .....	<b>15</b>
Tabla 3 Contribución de las personas profesionales contratadas.....	<b>17</b>
Tabla 4 Análisis de las competencias del perfil profesional de la Maestría en Danza, por nivel de importancia, según las organizaciones empleadoras. ....	<b>19</b>
Tabla 5 Análisis de las actitudes y valores del perfil profesional de los planes de estudios de la Escuela de Danza, por nivel de importancia, según las organizaciones empleadoras, Julio, 2025.....	<b>22</b>
Tabla 6 Otras funciones que desempeñan las personas graduadas de la Escuela de Danza no contempladas en el perfil profesional. ....	<b>25</b>
Tabla 7 Cumplimiento de desafíos actuales en el ejercicio profesional y laboral.....	<b>26</b>
Tabla 8 Aspectos para fortalecer en la formación profesional en danza .....	<b>27</b>

Gráfico 1 Titulación requisito de contratación para puestos de trabajo en la danza .....	<b>16</b>
Gráfico 2 Importancia de las habilidades del perfil profesional del Bachillerato en Danza según las organizaciones empleadoras, Julio, 2025.....	<b>18</b>
Gráfico 3 Competencias del perfil profesional de la Maestría en Danza, por nivel de importancia, según las organizaciones empleadoras, Julio, 2025. ....	<b>21</b>
Gráfico 4 Promedio de valoración de competencias por empleadores en danza, Julio, 2025.....	<b>24</b>

## JUSTIFICACIÓN

**E**l Informe de resultados preliminares producto del proceso de validación de los instrumentos de consulta al sector empleador de la Danza en Costa Rica, se orienta al análisis previo de las condiciones laborales, sociales y profesionales del ejercicio de la danza en Costa Rica, desde la perspectiva de quienes emplean a personas profesionales en este campo, aplicado a una muestra representativa. Esta etapa corresponde al proceso de validación metodológica y conceptual del estudio, y tiene como finalidad generar insumos pertinentes para su posterior consolidación y análisis integral.

La investigación responde a la necesidad de contar con un diagnóstico actualizado que permita visibilizar las características y dinámicas del mercado laboral en danza, *así como sus expectativas en relación con el ejercicio del quehacer artístico. En este sentido, se ha desarrollado*

*un enfoque descriptivo que permite caracterizar a los principales empleadores —incluyendo instituciones públicas, proyectos culturales privados y agrupaciones independientes—, así como los tipos de empleo predominantes, diferenciando entre vínculos laborales formales e informales, institucionales e independientes.*

El informe incorpora una revisión *documental que sustenta el análisis, así como referencias a estudios previos y estadísticas relevantes del sector artístico-cultural. Entre los principales hallazgos preliminares se identifican: la precariedad estructural del trabajo artístico, la ausencia de mecanismos regulatorios como colegios profesionales, y la necesidad urgente de fortalecer competencias complementarias en las áreas de pedagogía, gestión cultural, producción y dirección. Estos elementos son particularmente relevantes*

*para orientar la toma de decisiones y el diseño de estrategias interinstitucionales.*

Este documento está dirigido a entidades vinculadas con el desarrollo del sector, como el gremio profesional de la danza, universidades públicas y el Ministerio de Cultura y Juventud, con el fin de aportar evidencia sustantiva que permita

*desarrollar acciones coordinadas en materia de formación, empleabilidad y política pública cultural. En futuras etapas, el estudio continuará con el análisis ampliado de los datos y la formulación de propuestas que contribuyan a mejorar la sostenibilidad y el reconocimiento del trabajo profesional en danza.*

## MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

### Perspectivas profesionales, laborales y sociales de la Danza

Una de las principales necesidades que enfrenta el sector de la danza en Costa Rica es la formación integral de sus profesionales. Más allá de la preparación técnica y artística, es indispensable fortalecer competencias en pedagogía, gestión cultural, producción y dirección. Esta visión ha sido respaldada por estudios como el realizado por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), que identifican estas áreas como clave para mejorar la empleabilidad y sostenibilidad de las carreras artísticas, especialmente en contextos donde los espacios de presentación son reducidos y las oportunidades laborales tradicionales son limitadas (FLACSO & OEI, 2021).

El panorama laboral de la danza está marcado por una alta precariedad e

informalidad. La mayoría de los empleos en el sector son por proyecto o se gestionan mediante contratos tercerizados, lo que limita el acceso a beneficios laborales básicos como seguro social, vacaciones o aguinaldo. Esta situación genera inestabilidad económica y profesional, dificultando la consolidación de trayectorias a largo plazo. Tal como señala la Vicerrectoría de Acción Social de la Universidad de Costa Rica, muchas personas trabajadoras de la cultura no cuentan con afiliación a la Caja Costarricense del Seguro Social ni condiciones laborales estables (Universidad de Costa Rica, 2023).

Frente a este escenario, han surgido algunas respuestas institucionales como el programa PROARTES, que ofrece financiamiento para proyectos independientes de artes escénicas. Sin embargo, estas iniciativas, aunque valiosas, aún requieren una mayor articulación con otros sectores, una

distribución más inclusiva de los recursos y el fortalecimiento de mecanismos gremiales o sindicales que permitan una defensa colectiva de los derechos laborales del sector artístico ([Universidad de Costa Rica, 2023](#)).

Por otro lado, existe un claro desacople entre el crecimiento de la productividad en el ámbito artístico y la evolución de los ingresos reales. Según datos analizados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), entre 2005 y 2022 la productividad del sector artístico aumentó a una tasa promedio anual del 4,1 %, mientras que los ingresos disminuyeron en términos reales, especialmente para artistas independientes ([Molina, 2024](#)). Este fenómeno incrementa el riesgo de abandono profesional, ya que muchas personas no logran sostenerse económicamente exclusivamente a través de la danza, lo que las obliga a diversificarse laboralmente o migrar hacia otros sectores.

Aunque la danza aporta significativamente al desarrollo cultural y al Producto Interno Bruto del país, continúa siendo una profesión subvalorada en términos laborales y de reconocimiento social. A pesar de que el sector cultural genera el 2.3 % del PIB costarricense y más de 40 000 empleos, su relevancia sigue siendo invisibilizada en la

formulación de políticas públicas ([Universidad de Costa Rica, 2023](#)). Esta desvalorización no solo afecta a nivel económico, sino también simbólico, perpetuando una visión de la danza como actividad vocacional en lugar de profesión con pleno derecho laboral y social.

A continuación, se abordan aspectos y definiciones centrales del ejercicio profesional de la danza en Costa Rica, poder comprender quiénes son los empleadores en este campo, incluyendo instituciones públicas, proyectos privados y colectivos independientes. Por otro lado, analizar los tipos de empleo que predominan en el sector, diferenciando entre trabajos formales e informales, así como entre prácticas institucionales e independientes. Finalmente, se presentan estudios previos y estadísticas relevantes que evidencian las condiciones laborales, las trayectorias profesionales y los principales desafíos del sector artístico-cultural en el país. Lo que permitirá contextualizar la investigación y aportar elementos clave para el análisis de las perspectivas laborales y sociales de la danza.

### Empleadores de la Danza:

Son entidades o personas que generan oportunidades laborales o contratan

servicios de profesionales en danza. Estos pueden clasificarse en tres grandes grupos:

**Instituciones públicas y académicas:** universidades, escuelas estatales o conservatorios (por ejemplo, la Escuela de Danza de la UNA, Conservatorio de Castilla), encargadas tanto de la formación como de contratación de personal docente y artistas.

**Empresas y proyectos culturales privados:** productoras, festivales o espacios escénicos privados (como Terruño Expresivo/Teatro Expresivo, Gráfica Génesis) que organizan espectáculos, festivales y ofrecen plazas a bailarines, coreógrafos, técnicos.

**Proyectos independientes y fondos concursables del Estado:** iniciativas cofinanciadas (como Proartes, apoyado por el Ministerio de Cultura y el Teatro Melico Salazar desde 2007) que subvencionan proyectos independientes de danza ([kerwa.ucr.ac.cr](http://kerwa.ucr.ac.cr)).

### Tipos de empleo en danza

**Formal:** se caracteriza por contratos laborales con beneficios —*como seguridad social, vacaciones, aguinaldo*—. Este empleo es predominante en instituciones públicas o proyectos con contratación mediante el Servicio Civil.

**Informal:** sin contratos ni beneficios; existe en artistas independientes que trabajan por honorarios, o acceso privado a espacios de presentación; la facturación está sujeta al IVA y sus condiciones suelen ser precarias.

**Independiente:** artistas o agrupaciones autogestionadas que buscan financiamiento mediante convocatorias estatales (PROARTES) o redes privadas, enfrentándose a la inestabilidad laboral.

**Institucional:** vinculados a universidades, teatros o escuelas con estructuras formales, aunque pueden depender de contratos tercerizados para funciones específicas.

### Evolución y antecedentes académicos

Margarita Peralta (2008) analizó el perfil socioeconómico y ocupacional de bailarines entre 1980 y 2007, observando condiciones estacionales, diferencias entre sector público y privado y estrategias laborales fuera de la danza.

Pavel Sancho (2019) confirmó que el programa PROARTES cumple objetivos de promoción del sector independiente de artes escénicas, y recomienda mejorar la democratización institucional.

## Empleabilidad y formación en danza

El estudio de la OEI (12 mayo 2021) y FLACSO destaca que “la formación artística es la principal fuente de ingresos”, mientras que los espacios donde bailar profesionalmente son limitados. Recomienda ampliar competencias en pedagogía, gestión y producción para mejorar la empleabilidad. Además, el camino profesional identificado pasa por: bailarín → formador → coreógrafo → productor → dirección.

## Mercado laboral y condiciones

Según el informe del proyecto TC-754 (2023), en Costa Rica hay más de 40 500 personas vinculadas al sector cultural, generando ₡907 617 millones (2.3 % del PIB). No obstante, muchos trabajadores enfrentan ausencia de contrato, informalidad laboral, y no están afiliados a la CCSS, sin acceso a vacaciones ni aguinaldo.

El informe del PNUD (2024) revela que entre 2005 y 2022 el sector artístico aumentó productividad a una tasa anual del 4.1 %,

mientras que la mediana salarial cayó -2 %. Se denuncia que el IVA impone un peso adicional para artistas independiente.

## Análisis

El ejercicio profesional de la danza en Costa Rica se mueve entre la institución formal y la incertidumbre del mundo independiente. A pesar de esfuerzos como Proartes y estudios académicos, persiste la segmentación laboral, el subempleo, y la falta de formalidades contractuales y sociales. Es crucial fortalecer la formación en gestión y pedagogía, mejorar las condiciones laborales, visibilizar los aportes culturales de la danza y articular respuestas desde el Estado, las universidades y el sector privado.

## METODOLOGÍA

La presente investigación tiene como objetivo analizar las perspectivas del ejercicio profesional, laboral y social de la danza en Costa Rica, a partir de las experiencias, prácticas y valoraciones de quienes emplean personas profesionales en este campo. Para ello, se ha optado por un enfoque de tipo descriptivo, ya que se busca caracterizar y comprender las condiciones laborales y sociales desde la mirada de los empleadores, sin intervenir ni modificar las variables del fenómeno.

### Diseño y técnicas de recolección de datos

El estudio se desarrolló a partir de un diseño metodológico que contempla la aplicación de un cuestionario estructurado y validado, el cual fue utilizado como instrumento principal de recolección de datos. Este cuestionario se aplicó mediante la técnica de entrevista semiestructurada, lo

que permitió combinar respuestas cerradas y abiertas con espacios de desarrollo cualitativo, enriqueciendo así el análisis con matices y opiniones particulares de cada participante.

La validación del instrumento fue realizada por especialistas en investigación social y personas empleadoras del ámbito de la danza, con el fin de asegurar la pertinencia, claridad y coherencia de las preguntas formuladas. Una vez validado, el cuestionario fue aplicado directamente a personas en calidad de empleadores en el sector de la danza, ya sea desde instituciones públicas, empresas culturales privadas o proyectos independientes, mediante una video llamada, usando la plataforma Zoom Meeting.

### Población y muestra

La población objeto de estudio está conformada por empleadores de personas profesionales de la danza en Costa

Rica. Para la selección de la muestra, se utilizó como criterio base una lista institucional facilitada por los proyectos y programas de seguimiento de la población graduada y empleadora, de la Escuela de Danza de la Universidad Nacional, que incluye contactos de personas o entidades que históricamente han contratado o colaborado con profesionales del área. Esta lista permitió identificar una muestra intencionada que representa la diversidad del sector, incluyendo empleadores de diferentes regiones, enfoques artísticos y estructuras organizativas.

### Proceso y etapas de investigación

El proceso investigativo ha contemplado las siguientes etapas:

1. **Diseño del instrumento:** Se delimitaron los ejes temáticos de interés y se construyó el cuestionario base.
2. **Validación del instrumento:** La validación del instrumento fue realizada por especialistas en investigación social y personas empleadoras del ámbito de la danza.
3. **Aplicación del cuestionario:** Se llevó a cabo la recolección de datos mediante una entrevista usando el cuestionario como instrumento con los empleadores seleccionados, mediante la plataforma Zoom Meeting.
4. **Análisis de los datos:** Los datos cuantitativos serán tratados mediante estadística descriptiva, mientras que las respuestas abiertas se analizarán a través de categorías temáticas para identificar patrones y diferencias significativas.

# RESULTADOS

## Organizaciones empleadoras consultadas:

La tabla #1 indica datos generales de las organizaciones empleadoras.

*Tabla 1 Datos generales de las organizaciones empleadoras*

Tipo de empresa/organización	Actividad principal de la organización
Emprendimiento propio	Cultura
Pública	Educación superior
Pública	Cultura
Emprendimiento (micro y pequeña empresa)	Educación recreativa del baile
Emprendimiento (micro y pequeña empresa)	Clases de danza para poblaciones de 3 años en adelante incluso adultas mayores.
Pública	Promoción del arte, deporte y recreación de la comunidad estudiantil de la educación superior.
Pública	Educación superior

*Fuente: Proceso de validación de instrumento a organizaciones empleadoras de personas graduadas de la Escuela de Danza, 2025.*

Cuatro de las organizaciones entrevistadas han sido de carácter público, donde la actividad principal es la educación superior, cultura, la promoción del arte, el

deporte y la recreación. Mientras que las otras organizaciones se dedican a la venta de servicios de clases de danza y enseñanza a nivel recreativo.

## Demandas y Perfiles Requeridos

En la tabla #2 se puede observar la cantidad de personas profesionales en danza, contratadas por las organizaciones.

*Tabla 2 Cantidad de personas contratadas y su grado profesional*

ÍTEM	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Número de personas graduadas contratadas por organización	3,71	3,03
Con Bachillerato en Danza	85	48
Con Maestría profesional en Danza con énfasis en Formación Dancística	42	53
Maestría Profesional en Danza con énfasis en Coreografía	28	48

*Fuente: Proceso de validación de instrumento a organizaciones empleadoras de personas graduadas de la Escuela de Danza, 2025.*

De acuerdo con los datos suministrados por las organizaciones empleadoras consultadas, al momento de la entrevista, hay un total de 26 personas graduadas de la Escuela de Danza contratadas en sus organizaciones, lo que representa un 3.71% de personas contratadas por organización con una DS de 3.03, esto se debe a que las organizaciones contratan entre 1 a 7 personas máximo. El 85% de las organizaciones contrataron a personas graduadas del Bachillerato en Danza, de los cuales, el 50% cuenta además con la titulación de posgrado ofertado por la Escuela de Danza. Solamente

en uno de los casos, no se cuenta con la formación del pregrado, más sí con la especialización a nivel de maestría.

Respecto a la titulación requerida para la contratación se revela una diversidad en criterios. Prima específicamente que el requisito es el Bachillerato en Danza, una preferencia por una formación especializada y directamente relacionada con el área. Son otras alternativas en orden de recurrencia, la formación profesional en algún área del arte y las ciencias sociales. Las maestrías, por su parte, fueron para los casos consultados, un requisito solamente

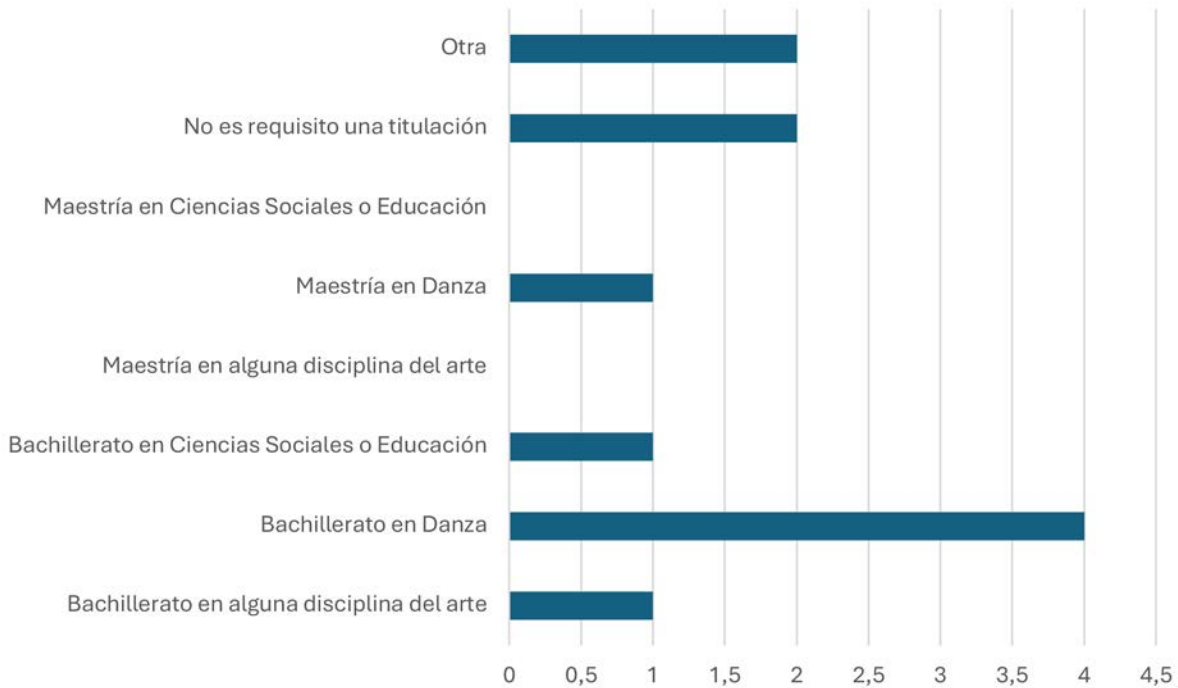
en un 21%. Para algunas organizaciones el requisito de contratación es licenciatura como requisito mínimo.

Finalmente, para el 16% de las organizaciones no es necesario contar con una titulación formal, lo cual podría evidenciar una predilección por una validación de

conocimientos empíricos en sus procesos de contratación.

El gráfico 1. representa la titulación requerida por las organizaciones para la contratación de personas en puestos de trabajo en la danza.

*Gráfico 1 Titulación requisito de contratación para puestos de trabajo en la danza*



Si bien existe una tendencia hacia la especialización en danza como requisito, también hay un margen considerable para la diversidad formativa y la valoración de la experiencia o formación no formal en el ámbito laboral artístico. Existe preferencia

para la contratación de personas con formación académica en la danza, y en los casos en que no está expresamente señalado, de manera tácita, las organizaciones empleadoras se inclinan por personas graduadas en Danza.

Con respecto a la pregunta: *¿De qué manera la incorporación de personas profesionales en Danza ha contribuido al desarrollo*

*o fortalecimiento de su institución u organización?*, la tabla #3 nos ofrece las opiniones de las personas entrevistadas.

*Tabla 3 Contribución de las personas profesionales contratadas*

Contribuciones
Mejor calidad en el desarrollo de procesos de enseñanza – aprendizaje para diversas poblaciones y fines.
Capacidad para desarrollo de proyectos coreográficos y/o interdisciplinarios
Formación técnico – artística de alto nivel
Capacidades en otras áreas como trabajo en comunidad, producción artística, y apoyo administrativo.
Visión humanista y social del ejercicio de la danza
Aporta legitimidad a la organización el contar con profesionales titulados.
Versatilidad: conocimiento en ballet y danza contemporánea

*Fuente: Proceso de validación de instrumento a organizaciones empleadoras de personas graduadas de la Escuela de Danza, 2025.*

De acuerdo con lo dicho, se destacan por la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje que asumen, con metodologías pedagógicas más eficaces y adaptadas a las características de las poblaciones atendidas. Asimismo, se subraya la capacidad de las personas profesionales para diseñar y ejecutar proyectos coreográficos e interdisciplinarios, lo que amplía el alcance artístico de las organizaciones; y se agrega la capacidad para facilitar procesos de distintos estilos de la Danza.

Se menciona también el alto nivel de especialización disciplinar, lo cual garantiza estándares de excelencia en la práctica artística, en su dimensión pedagógica y escénica. Además, se reconocen competencias en áreas complementarias como el trabajo comunitario y la producción artística.

De igual manera, se valora la incorporación de una visión humanista y social en el ejercicio profesional de la danza, aspecto que enriquece la propuesta educativa y

artística desde una perspectiva ética y contextualizada. Igualmente, se considera que la presencia de personas tituladas aporta mayor credibilidad y legitimidad a las academias y competitividad en el mercado.

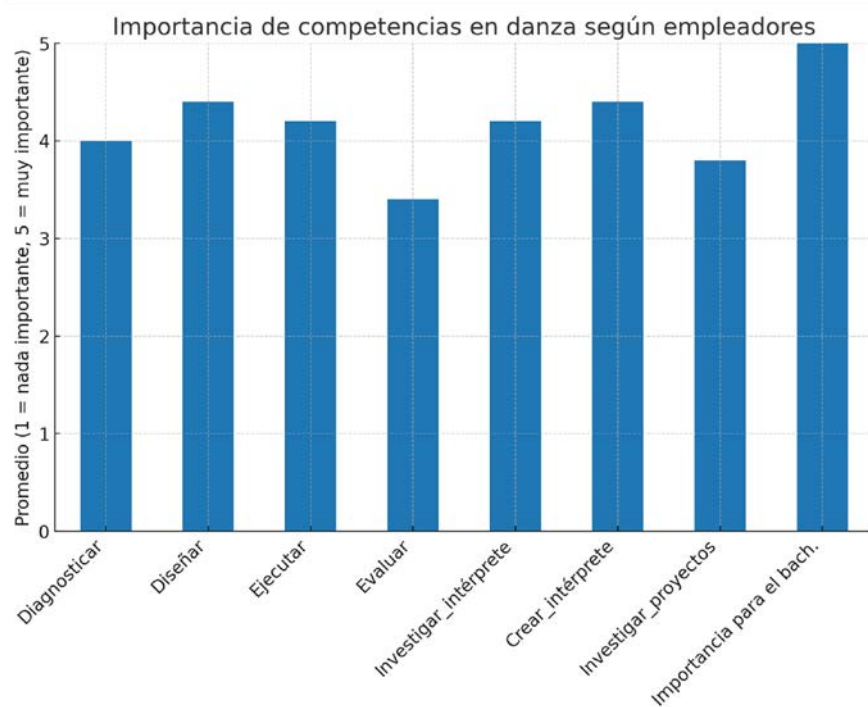
En conjunto, los aportes señalados se inclinan hacia la calidad de las capacidades técnicas y artísticas de las personas graduadas y su desempeño en las organizaciones.

## Habilidades técnicas y artísticas más valoradas

Las competencias desarrolladas durante el plan de estudios, es decir, el perfil profesional y ocupacional de las carreras que oferta la Escuela de Danza, la interpretación, creación, producción, y enseñanza – aprendizaje de técnicas de danza, en distintos niveles de profundidad, según sea el caso, son valoradas por las organizaciones de acuerdo con la finalidad de estas.

### Bachillerato en Danza

Gráfico 2 Importancia de las habilidades del perfil profesional del Bachillerato en Danza según las organizaciones empleadoras, Julio, 2025.



El gráfico muestra que las competencias con mayor valoración por parte de las organizaciones empleadoras del Bachillerato en Danza son: Diseñar procesos formativos y Crear como intérprete, ambas con promedios cercanos a 4.4. Le siguen Ejecutar procesos formativos e Investigar como intérprete, con promedios de 4.2, y Diagnosticar procesos formativos con 4.0. En contraste, las competencias con menor puntuación fueron Evaluar procesos formativos (3.4) e investigar proyectos artísticos y socioculturales (3.8).

### Maestría Profesional en Danza

La tabla #4 indica las habilidades más importantes para el desempeño laboral y profesional de las personas graduadas de la Maestría Profesional en Danza, en el cumplimiento de funciones en las organizaciones empleadoras, en el contexto de la formación especializada en danza.

*Tabla 4 Análisis de las competencias del perfil profesional de la Maestría en Danza, por nivel de importancia, según las organizaciones empleadoras.*

Competencia	Promedio	Desviación estándar	Porcentaje de 5
Investigar corporalidad y movimiento	4,5	1	75
Mediar procesos formativos	4,5	1	75
Planificar procesos formativos	4,5	1	75
Planificar procesos coreográficos	4,25	0,96	50
Dirigir procesos coreográficos	3,5	1,73	50
Crear una línea artística propia	4,5	1	75
Desarrollar procesos de producción artística	4,5	1	75
Gestionar espacios para la creación artística	4,25	0,96	50
Mediar el aprendizaje de otros saberes	4,75	0,5	75

*Fuente: Proceso de validación de instrumento a organizaciones empleadoras de personas graduadas de la Escuela de Danza, 2025.*

Las habilidades más valoradas fueron Mediar el aprendizaje de otros saberes, (4,75), Investigar desde la corporalidad y movimiento (4,5), Mediar y planificar procesos formativos (4,5), Crear una línea artística propia (4,5) y Desarrollar procesos de producción artística (4,5). Estas calificaciones evidencian una alta valoración de los procesos de mediación pedagógica, la investigación en torno al movimiento, así como el desarrollo de competencias para la creación y producción.

Otras habilidades como la planificación de procesos coreográficos, y la gestión de espacios para la creación artística fueron valoradas en segundo orden, lo cual indica reconocimiento hacia la capacidad de organización y gestión en contextos de creación artística.

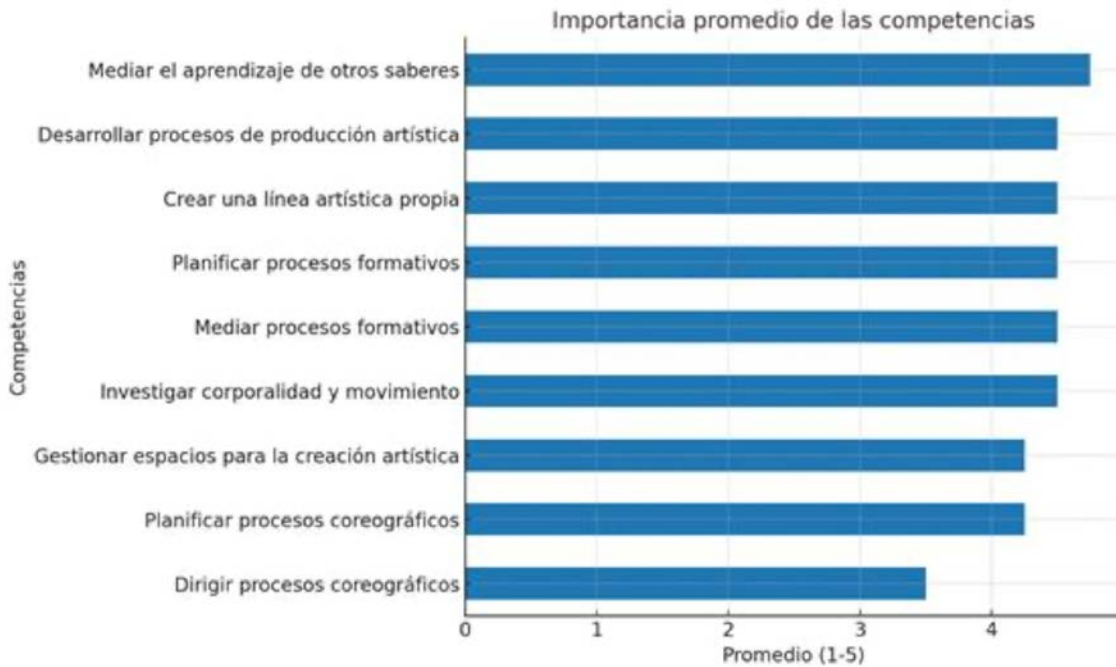
El perfil profesional de la Maestría en Danza, de acuerdo con las funciones que las personas contratadas cumplen, según las organizaciones empleadoras, es coherente con las exigencias en sus espacios laborales, destacando especialmente las dimensiones pedagógicas y creativas. No

obstante, se identifica con poca aplicación, la dirección coreográfica interdisciplinar lo que refleja que no es prioritario en todos los contextos laborales. Se percibe más especializada o menos presente en el quehacer cotidiano de las profesionales.

El gráfico 3 muestra la relación entre las habilidades destacadas. Evidencia la relevancia de las habilidades del perfil profesional en el ámbito de los procesos formativos dada la actividad principal de las organizaciones que participaron de la entrevista, mientras que, a su vez, también desarrollan procesos creativos como parte de los procesos de formación de las poblaciones que atienden.

Acercas de la planificación y dirección de procesos coreográficos interdisciplinarios, resulta en la habilidad de menor ejercicio. Sin embargo, como se dijo antes, las actividades principales de las organizaciones consultadas son mayormente centros de formación de la danza formales y no formales, por lo que la incidencia resultante es esperable.

Gráfico 3 Competencias del perfil profesional de la Maestría en Danza, por nivel de importancia, según las organizaciones empleadoras, Julio, 2025.



## Actitudes y valores en los planes de estudio de la Escuela de Danza

La tabla #5 muestra los resultados de la consulta sobre la importancia de las actitudes y valores promovidos en los programas que oferta la Escuela de Danza, en las demandas actuales para el cumplimiento de funciones en los puestos de trabajo del sector en los contextos laborales de las organizaciones empleadoras.

Los resultados evidencian una valoración altamente positiva y de las más altas a los aspectos éticos en el cuidado de las

personas con las que trabajan, creatividad, consciencia, calidad en el trabajo y uso óptimo de los recursos, lo que indica que las organizaciones consideran fundamentales estas cualidades para sus puestos de trabajo y sus organizaciones.

Asimismo, competencias como la proactividad, la apertura para la actualización y ética en el cuidado personal, en segundo orden, refuerza la relevancia de una actitud dinámica, flexible y orientada a la mejora continua como condición necesaria para la adaptación y el desarrollo en entornos diversos.

*Tabla 5 Análisis de las actitudes y valores del perfil profesional de los planes de estudios de la Escuela de Danza, por nivel de importancia, según las organizaciones empleadoras, Julio, 2025.*

Criterio	Promedio	Desviación estándar	% Relativo sobre el total
Ética en el cuidado personal	4,86	0,49	9,97%
Ética en el cuidado de las personas con quien trabajan	5,00	0,00	10,26%
Proactividad	4,86	0,49	9,97%
Apertura para Actualización	4,86	0,49	9,97%
Creatividad	5,00	0,00	10,26%
Consciencia	5,00	0,00	10,26%
Calidad en el uso óptimo	5,00	0,00	10,26%
Uso eficiente	4,86	0,49	9,97%
Puntualidad	4,57	1,05	9,38%
<b>Total</b>	4,71	0,69	9,67%
<b>Total General</b>	48,72		100,00%

*Fuente: Proceso de validación de instrumento a organizaciones empleadoras de personas graduadas de la Escuela de Danza, 2025.*

Los resultados confirman una amplia correspondencia entre el perfil profesional de los programas ofertados por la Escuela de Danza en cuanto a actitudes y valores, para los requerimientos actuales del sector empleador. En consecuencia, puede señalarse que el conjunto de actitudes y valores responde de manera adecuada a las expectativas del campo laboral.

## Competencias de la persona profesional

El gráfico 4. ilustra algunas de las competencias esperables en una persona que se desempeñe profesionalmente. De acuerdo con el informe *Hacia una Sociedad del Conocimiento de la UNESCO* (2005) y competencias laborales de consultas realizadas por el CONARE (Monge, 2023, p.74)

la formación profesional debe preparar a la persona para responder a los desafíos tecnológicos y económicos de la sociedad. Habilidades como el aprendizaje continuo y flexible, adaptación a los cambios, cambiar o complementar la especialidad según las exigencias del entorno laboral, gestión de la información, innovación y participación ciudadana, son necesarias para procurar en el corto y largo plazo el ejercicio laboral.

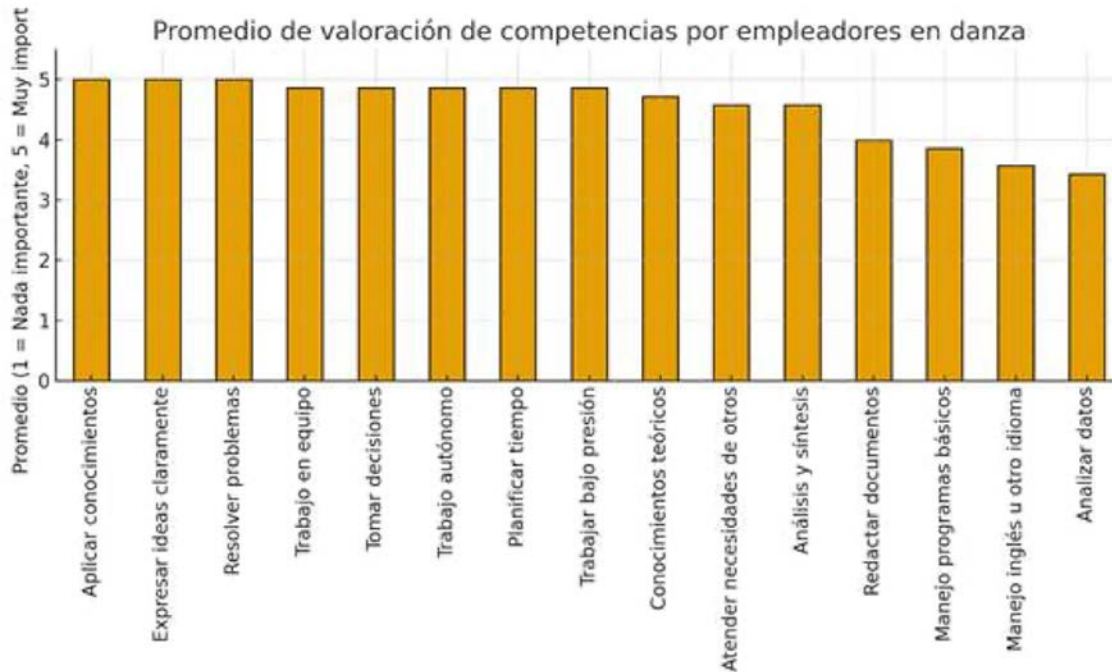
Para este estudio, se consultó, por competencias de orden profesional y laboral, que podría o no estar contempladas en los perfiles profesionales de las carreras ofertadas por la Escuela de Danza, en tanto, son herramientas que potencian las características de empleabilidad de una persona graduada como profesional. Las mismas son valoradas de acuerdo con los fines de las organizaciones empleadoras y el desempeño de funciones que cumplen las personas contratadas.

La jerarquización resultante de la consulta a las organizaciones empleadoras,

permite identificar fortalezas consolidadas y áreas de desarrollo que pueden orientar tanto el diseño curricular como las estrategias de actualización profesional en los planes de estudio de la Escuela de Danza.

El análisis de las competencias valoradas por las organizaciones empleadoras para los puestos de trabajo de la danza evidencia una marcada preferencia por aquellas relacionadas con la aplicación práctica del conocimiento. Las competencias con mayor promedio (5.0) corresponden a la aplicación del conocimiento a la práctica, la expresión clara de ideas y la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. Este hallazgo sugiere que las organizaciones empleadoras, desde su quehacer, priorizan las habilidades de tipo procedimental; la capacidad de integrar los saberes teóricos con la acción y de comunicarse de manera efectiva en contextos de equipo.

Gráfico 4 Promedio de valoración de competencias por empleadores en danza, Julio, 2025.



En un segundo nivel de importancia, se ubican competencias como el trabajo en equipo, la toma de decisiones, el trabajo autónomo, la planificación y gestión eficiente del tiempo y la capacidad para desempeñarse bajo presión. Estas habilidades reflejan la demanda de perfiles que combinen adaptabilidad, organización y autonomía en entornos de alta exigencia.

Por otra parte, las competencias con menor valoración, como el manejo de programas informáticos básicos (3.9), el manejo de un segundo idioma (3.6) y el análisis de datos (3.4), aunque no son consideradas esenciales, representan áreas

de oportunidad para fortalecer la formación de los profesionales de la danza y ampliar su proyección en contextos laborales más diversos y competitivos.

### Otras funciones que cumplen las personas graduadas contratadas

La tabla # 6 ofrece la información de otras funciones que no reconocibles por las personas entrevistadas en el perfil profesional de los planes de estudio que ofrece la Escuela de Danza, y que efectivamente realizan las personas graduadas contratadas de la Escuela de Danza en sus respectivas organizaciones

*Tabla 6 Otras funciones que desempeñan las personas graduadas de la Escuela de Danza no contempladas en el perfil profesional.*

Funciones y/o capacidades
Supervisión de personal, al asumir cargos de mandos medios.
Edición musical
Diseño gráfico
Producción de eventos
Luminotecnia
Administración y gestión financiera
Elaboración y diseño de vestuario
Maquillaje para la escena
Gestión del tiempo y priorización de funciones.
Actividades relacionadas con el ejercicio docente: atención de necesidades estudiantiles, gestión curricular, facilitador de capacitaciones.

*Fuente: Proceso de validación de instrumento a organizaciones empleadoras de personas graduadas de la Escuela de Danza, 2025.*

Se evidencia una ampliación en el ejercicio profesional más allá de lo previsto formalmente, con algunas áreas de oportunidad y de alto valor para la sobrevivencia en el sector laboral como la administración financiera y el fortalecimiento de las habilidades pedagógicas.

De manera correlacionada, en la tabla # 7 se muestran las respuestas ante la consulta sobre la formación recibida en la Escuela de Danza y el cumplimiento de los desafíos actuales en el desempeño profesional en la Danza.

*Tabla 7 Cumplimiento de desafíos actuales en el ejercicio profesional y laboral*

**Cumplimiento de desafíos actuales en el ejercicio profesional y laboral**

Ausencias pedagógicas y metodológicas en procesos de enseñanza aprendizaje para la infancia y adolescencia, y con fines recreativos.

La formación técnico - corporal no es suficiente para los retos de ejecución e interpretación a nivel profesional.

No tienen apertura para la retroalimentación y crítica constructiva.

Faltan habilidades gerenciales, administrativas y de emprendimiento.

Hay deficiencias en habilidades como la redacción, comprensión lectora y herramientas de ofimática.

Carecen de herramientas para el manejo emocional de grupos.

Debilidades para la producción y el desempeño en el gremio independiente, la producción en comunidades, adaptación al cambio y ser recursivo.

En los aspectos artísticos, cumplen satisfactoriamente las demandas en el ejercicio.

*Fuente: Proceso de validación de instrumento a organizaciones empleadoras de personas graduadas de la Escuela de Danza, 2025.*

Mayoritariamente la respuesta es negativa y señalan áreas de profundización o fortalecimiento en el currículum como: pedagogía, producción, autogestión y aspectos

éticos. En respuesta a ello, en la tabla # 8 se exponen los aspectos, de acuerdo con las organizaciones empleadoras, a fortalecer en la formación profesional en Danza.

*Tabla 8 Aspectos para fortalecer en la formación profesional en danza*

Aspectos para fortalecer en la formación profesional en danza
Importancia de la presentación personal y física, e higiene en el ámbito laboral.
Experiencia escénica y creativa.
Apertura para la retroalimentación.
Análisis de información, habilidades en redacción y expresión oral.
Capacidad para mediar procesos formativos con diversas poblaciones.
Conocimientos y manejo técnico en teatro.
Atención de la niñez y adolescencia, desarrollo motor y cognitivo.
Pedagogía y didáctica
Desarrollo técnico corporal acorde al nivel profesional para la interpretación y para la demostración técnica en procesos formativos.
Habilidades empresariales y gestión administrativa en la danza.
Gestión cultural.
Producción de eventos.
Aspectos de la salud de la persona bailarina: anatomía, profilaxis, psicología de la danza.
La investigación en artes, investigación interdisciplinaria, sistematización y análisis de experiencias prácticas.

*Fuente: Proceso de validación de instrumento a organizaciones empleadoras de personas graduadas de la Escuela de Danza, 2025.*

Se detallaron los aspectos que deben fortalecerse en la formación profesional, según la experiencia de las organizaciones empleadoras y desde las demandas en los puestos de trabajo.

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### Problemáticas detectadas

#### Precariedad laboral en la danza

Las condiciones laborales en la Danza están marcadas por la provisionalidad, la inestabilidad contractual y la falta de garantías sociales. En respuestas recopiladas fuera del instrumento, se constató que la mayor forma de contratación es por servicios profesionales, en el sector se da la competencia desigual y hay carencia de bases para establecer el costo de los servicios, dando cabida a la especulación en el establecimiento del valor por clase, función o servicio contratado.

Desde el punto de vista de las organizaciones empleadoras, no responde únicamente a decisiones organizacionales, sino que está directamente relacionada con limitaciones económicas estructurales. Es un mercado inestable en el sector

independiente y amenazado por recortes presupuestarios en el sector público. En este sentido, los centros de formación consultados argumentan tener ingresos insuficientes para sostener contratos laborales.

#### Falta de regulación – Un colegio profesional de la Danza

Desde la perspectiva de las organizaciones empleadoras en información facilitada fuera del instrumento, la ausencia de un colegio profesional de danza permite flexibilidad normativa para mayor diversidad en la contratación favoreciendo la innovación en academias, en tanto la Escuela de Danza no forma técnicamente en estilos de orden popular y comercial; además de reducir costos al no tener que apegarse a un régimen tarifario y poder convenir el valor del servicio por cada persona contratada.

## Perfil de organizaciones y su diversidad organizacional

El estudio preliminarmente incluye organizaciones de naturaleza pública y privada/microempresarial, dedicadas tanto a educación como a cultura, recreación y enseñanza recreativa de la danza. Esta heterogeneidad es positiva porque permite captar distintos grados de incidencia y necesidad del profesional de la Danza. No obstante, también implica desigualdades estructurales entre organizaciones: las instituciones públicas pueden contar con mayor estabilidad de presupuesto, infraestructura, respaldo institucional y normativas más formales; mientras que los emprendimientos privados, especialmente microempresas de clases recreativas, se enfrentan a limitaciones como menor seguridad financiera y una mayor vulnerabilidad frente a la variabilidad de la demanda, lo que impacta directamente a las personas contratadas.

Esto también implica que los estándares y expectativas del perfil de contratación sean inconsistentes, en tanto una academia puede priorizar experiencia práctica en la Danza mientras que un centro de educación superior pública requiere titulaciones a nivel de posgrado, y competencias técnicas y pedagógicas más especializadas.

## Demandas y perfiles requeridos: titulaciones, competencias y contrataciones

Los datos muestran que la mayoría de las organizaciones empleadoras exigen al menos un Bachillerato en Danza, con una proporción significativa que también considera la Maestría Profesional como requisito, preferible o valor deseable. Esto evidencia una tendencia hacia la formalización de los perfiles profesionales en danza, y una valorización de la formación especializada. No obstante, hay matices importantes, en donde las organizaciones no exigen una titulación universitaria, lo que indica que la experiencia práctica, los conocimientos empíricos y otros tipos de formación (no formal) son valorados. Desde una mirada crítica, esta dualidad entre titulación formal y experiencia práctica puede generar tensiones, aunque las mismas organizaciones empleadoras señalan de alto valor al profesional que se mantiene actualizado.

## Contribuciones reconocidas por las personas profesionales graduadas

Las organizaciones entrevistadas reconocen múltiples aportes al incorporar personas tituladas de la Escuela de Danza como mejoras en la calidad educativa, capacidad de diseño y ejecución de proyectos

coreográficos e interdisciplinarios, competencias complementarias (producción, trabajo comunitario), visión ética y social y legitimidad organizacional, lo que señala un valor simbólico y estratégico para las organizaciones: la reputación, la credibilidad frente a la comunidad y la capacidad de competir o de justificar proyectos ante entidades financiadoras.

### **Competencias y actitudes: jerarquías valorativas y brechas percibidas**

Los resultados indican que para el Bachillerato en Danza, las competencias más valoradas por las organizaciones son diseñar procesos formativos y crear como intérprete, seguidas de ejecutar procesos formativos e investigación como intérprete. Mientras tanto, evaluar procesos formativos e investigar proyectos artísticos y socioculturales obtienen puntuaciones menores. En la Maestría en Danza, se valoran fuertemente la mediación pedagógica, investigación corporal, creación artística, producción y mediación de otros saberes.

Esto sugiere que las organizaciones empleadoras priorizan competencias aplicadas y concretas, vinculadas con la enseñanza, interpretación, producción artística y mediación. Las competencias evaluativas y críticas parecen tener una valoración menor, lo que puede reflejar una estructura institucional donde la evaluación formal o la investigación sociocultural no están tan integradas en las funciones diarias de los puestos de trabajo en la Danza.

Sin embargo, no contemplar la evaluación o las habilidades en la investigación pueden afectar la innovación y la reflexión crítica sobre la práctica artística y la enseñanza. Si la enseñanza se centra más en la reproducción técnica y menos en la reflexión, el hecho artístico no se articulará con transformaciones culturales y sociales. Como afirma Pérez Cisternas (2019) “los procesos de reflexión docente permiten modificar prácticas o repertorios dancísticos”, lo que muestra cómo la reflexión crítica es un motor de innovación en la danza”.

# IMPLICANCIAS PARA LA FORMACIÓN EN DANZA Y PARA LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

## Necesidad de revisión curricular integral

La constante revisión y actualización curricular para incorporar competencias necesarias y consistentes con las demandas laborales que la sociedad requiere debe ser un pilar en el diseño curricular y parte del compromiso social de los centros de educación superior. Para este informe resaltan como áreas de fortalecimiento en planes de estudio o incorporación:

- Gestión y producción cultural
- Habilidades pedagógicas especializadas para entornos no formales y para poblaciones específicas.
- Competencias empresariales, administrativas y de autogestión
- Salud integral de la persona bailarina y aprendiz.

- Competencias críticas y reflexivas que contribuyan a un ejercicio de la danza con mayor impacto cultural y social.

## Vinculación con los campos laborales como parte de los procesos de aprendizaje

Permitirá a las personas estudiantes desarrollar competencias situadas, articulando saberes teóricos con prácticas que le ayuden a comprender las dinámicas del campo artístico y cultural.

Las prácticas profesionales, pasantías o actividades de aprendizaje que van al campo, crean experiencias que enfrentan al estudiante ante problemáticas auténticas del sector, que a su vez fortalece su capacidad de adaptación y autonomía profesional.



## REFERENCIAS

- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) & Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2021, 12 de mayo). *Estudio de detección de necesidades en formación del sector de la danza en Costa Rica*. OEI Costa Rica.
- Molina, L. (2024, 10 de julio). Sector artístico acumula 17 años de crecer en productividad por cada vez menos salario. *Semanario Universidad*.
- Monge Blanco, Brayan (2023). *Estudio de seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas de pregrado 2017-2029 de las universidades estatales, datos recolectados en 2022*. Consejo Nacional de Rectores, Costa Rica.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento: informe mundial de la UNESCO*. Francia. ISBN 92-3-304000-3
- Peralta Fallas, M. (2008). *Trasfondo familiar y mercado ocupacional de los profesionales de la danza en Costa Rica, finales del siglo XX y principios del XXI*. Diálogos, 9. <https://doi.org/10.15517/dre.v9i0.31220>
- Sancho Solís, P. E. (2019). *Evaluación del diseño del Programa Nacional para el desarrollo de las artes escénicas: cumplimiento de objetivos para el sector de la danza independiente en Costa Rica* [Tesis de maestría, Universidad de Costa Rica].
- Vicerrectoría de Acción Social, Universidad de Costa Rica. (2023, 30 de abril). *Proyecto busca reivindicaciones laborales de artistas y personas trabajadoras de la cultura*.



Pérez Cisternas, N. (2019). *Reflexión docente como dinamizador de la conciencia corporal en la enseñanza de la danza. Paulo Freire. Revista de Pedagogía Crítica*, (21), 108125. <https://doi.org/10.25074/07195532.21.1180>

## ANEXO

### Apreciaciones finales aportadas por las personas entrevistadas

El profesional debe cuidar su presentación personal, física y de expresión oral -vocabulario al enseñar-, esto valoriza la profesión. El gremio suele quejarse de que no son tomados en serio pero el mismo profesional no lo hace en este aspecto. Debería fortalecerse el lenguaje técnico y profesional para comunicarse en su empleo con las distintas poblaciones - padres de familia, compañeros, superiores. Ser más respetuosos con el alumno y personas de la academia, tratarlas con respeto, sin ofensas ni humillaciones. Los profesionales que ejercen como formadores deben tomar en cuenta estar capacitándose no solo como bailarines, sino también en la enseñanza.

Se advierte que la formación en Danza no contempla la atención de comunidades, o actividades de extensión en su sentido estricto. La forma en la que hacemos trabajo en comunidades (facilitación de talleres y función), es bien realizada.

Agregar acerca de los ingresos, cuanto cobran por cada servicio, basado en que se cobra. Cuanto cobrar por hora de coreografía. Seguir después de salir de la carrera para actualizarse, recibiendo clases, capacitaciones, yendo al teatro. La Escuela de danza debería tener las posibles tarifas de cobro. Agregar otros tipos de danza (jazz, urbano, latino o comercial), que el curso de anatomía de metodología de ballet y de la danza, fueron diferenciadoras. Estructurar mejorar aspectos pedagógicos en el curso de metodología de la danza.

Es importante la formación en valores y aptitudes en la danza. La Escuela de Danza debe fortalecer el nivel técnico, habilidades de administración, desarrollo de capacidades en el diálogo con padres y madres y atención al servicio. El aspecto personal es importante en los procesos con niñez por el aprendizaje por imitación, el instructor es un reflejo. A nivel de gestión y administración, lo más difícil es competir en el mercado con lugares sin formación profesional que cobran precios baratos por el servicio, reduciendo la competitividad, las personas que son contratadas definen el valor de la remuneración y es convenida con la academia. Se sondea el valor en el mercado.

Fortalecer la parte de educación, metodología de enseñanza. Al artista no solo se le contrata como artística, si no como formador y debe tener conocimientos básicos sobre la enseñanza de la danza para que la formación sea diversificada con ejercicio en varios ámbitos del arte.

La experiencia con estas personas ha sido muy positiva, se ha fortalecido y enriquecido con la danza. Le gustaría tener más oportunidades de intercambio entre escuelas y posgrados.