



# Profesionais da acción sociocultural local. Superar eivas e recoñecer o seu labor

Puzzle. Pablo Ángel Meira Cartea

O colectivo profesional vencellado aos servizos e programas de acción cultural local sabe -desde hai décadas- da complexidade que supón tratar de definir ou delimitar o seu quefacer profesional e a súa función no eido municipal. Un estudo desenvolvido en 2020 sobre a *Formación e profesionalización na acción cultural pública en Galicia* (Caride, 2020), identificado como *Xerf@*, no que participaron as tres universidades galegas baixo o encargo da Dirección Xeral de Políticas Culturais, utilizou -entre outras técnicas de investigación- a metodoloxía Delphi para realizar unha consulta que permitise explorar e buscar liñas de consenso sobre cuestións relativas ás competencias, á formación continua e aos problemas do propio perfil profesional.

Nesta consulta, foron convidadas setenta e dúas persoas con vinculación á acción cultural pública no ámbito xeográfico peninsular, con variedade de perfís que abrangueron a docencia e investigación desde as universidades, os departamentos e servizos culturais das administracións locais (concellos, deputacións provinciais) e a experiencia da intervención desde diversas entidades e institucións centradas na promoción da cultura. Esta consulta abriu un espazo de comunicación no que se puxeron de manifesto argumentos a favor dunha política cultural pública focalizada na cidadanía e na mediación entre artistas e públicos -cada vez máis diversos

**M. Lucía Iglesias da Cunha**

lucia.dacunha@usc.es

**Laura Varela Crespo**

laura.varela@usc.es

**Pablo Meira Cartea**

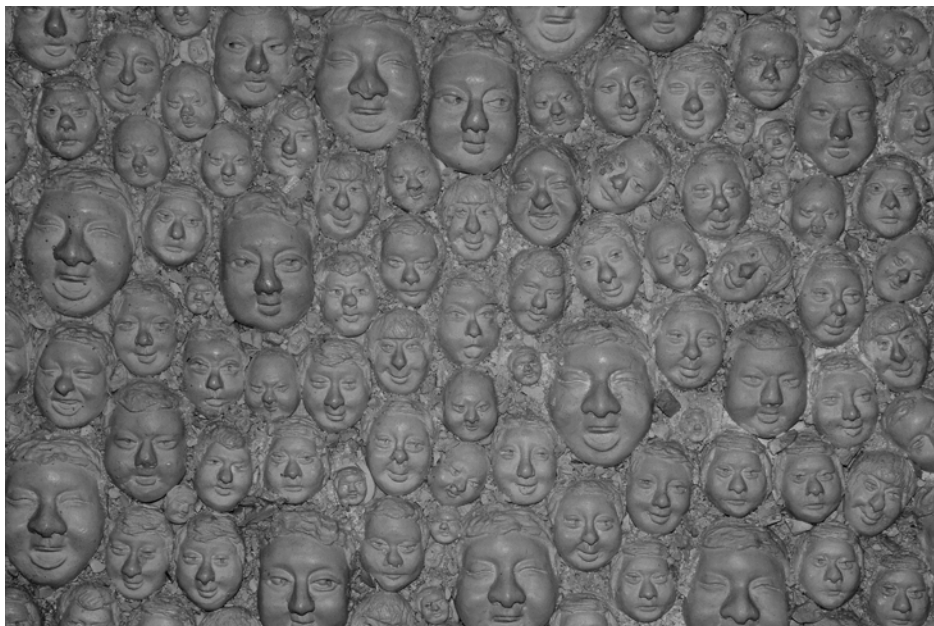
pablo.meira@usc.es

Universidade de Santiago de Compostela

REVISTAGALEGA  
DE EDUCACIÓN  
PUBLICACIÓN DE NOVA ESCOLA GALEGA

ISSN: 1132-8932

Páx. 17-20



Muro de caras. Pablo Ángel Meira Cartea.

e conscientes dos seus dereitos culturais- (Bouzada, 2000; Garcés, 2013). Tamén serviu para poñer de relevo a motivación que, como colectivo, teñen as persoas que traballan no ámbito cultural, así como visibilizar a súa loita polo recoñecemento profesional e social do sentido e do valor público que ten o seu traballo.

### CAL PODE SER A DENOMINACIÓN IDÓNEA?

As denominacións que recibe o persoal técnico responsable das políticas culturais nos municipios están cheas de matices sobre o perfil formativo e profesional, pero impoñense claramente as denominacións de "Xestor/a Cultural"-suxerida explicitamente por un terzo das persoas expertas consultadas- ou de "Técnico/a de cultura ou cultural". Algunhas persoas expertas reforzan a súa opción aludindo á clasificación establecida polo Servizo Público de Emprego Estatal, que incorporou o epígrafe "Xestor Cultural" na Clasificación Ocupacional-SISPE

2011: 37131078, que entrou en vigor no ano 2012. Das diferentes denominacións propostas -ata dezaioito- algunhas van parellas a unha diferenciación administrativa de funcións e responsabilidades.

### PRINCIPAIS PROBLEMAS QUE AFECTAN A ESTE PERFIL PROFESIONAL

As persoas expertas que participaron na consulta identificaron case un centenar de problemas que podemos sintetizar en sete categorías. O panorama que se debuxa non debe entenderse como unha avaliación xeral do funcionamento dos servizos culturais municipais, dado que se preguntou especificamente polos problemas, o que deixa fóra do foco todo o bo e frutífero que resulta do seu traballo.

– *Falta de recoñecemento.* Ademais de aludir á necesidade xenérica dunha maior estima do importante labor que realizan os e as profesionais da cultura no ámbito público, as persoas consultadas inciden

na falta de valoración por parte dos políticos e a cidadanía.

– *Carencia dunha visión estratéxica* ou, como se indicou literalmente, a "falta de rumbo da profesión" para remarcar a carencia dun plan que permita propoñer cara a onde ir e posibilite transversalizar contidos e avaliar as actuacións con ánimo de innovar os modos de traballar e os deseños das accións. Unido a isto, destacan as apreciacións críticas sobre o papel dos políticos, aos que se lles atribúe, en xeral, unha falta de compromiso cos profesionais do sector, unhas veces por desatención e outras por establecer prioridades nesgadas.

– *Formación inicial e continuada.* A problemática que se enuncia en relación coa formación identifica tres eivas principais: a formación inicial é diversa e dispersa, o que contribúe a des-debuxar os requisitos para ocupar un posto destas características; a formación especializada en xestión cultural non está suficientemente recoñecida, non se pon en valor e non é unha esixencia para o desenvolvemento da carreira profesional neste sector; e, como terceira eiva, indícase a falta de reforzo corporativo por parte de redes colexiadas, isto é, a carencia de colectivos de profesionais especialistas que conformen unha comunidade forte e cohesionada de aprendizaxe e intercambio de experiencias.

– *Precariedade laboral.* Problemática que se concreta en salarios insuficientes, horarios indefinidos e funcións moitas veces pouco claras. Estas cuestións están, ademais, relacionadas coa necesidade de recoñecemento da profesión e de valoración política e social do traballo cultural, pero

quixose establecer como categoría separada desta outra porque as persoas expertas utilizan expresións que aluden directamente a que “non se toman en serio os salarios” ou a que “falta equipo”, polo que a mesma persoa vese obrigada a realizar funcións auxiliares, técnicas e superiores. Tamén subliñan que ademais do horario convencional de mañá, as “tardes/noites/fin de semana están a pé de obra” por imperativos das actividades programadas e polo compromiso persoal co traballo cultural a realizar.

– *Renovación xeracional.* Unha necesidade sentida que deriva de tres variables relacionadas. A primeira, o envellecemento do corpo profesional, ao que contribúe que apenas medrou cuantitativamente nas últimas décadas e que non se repuxeron as xubilacións pola aplicación das políticas de austeridade no gasto público. A segunda refírese á acomodación, un modo de facer anquilosado que “acaba sendo unha xestión de compras” na que a rutina pode provocar situacións de *burnout* dos propios profesionais. Por último, faise referencia a problemas de renovación provocados pola falta de expectativas na traxectoria profesional e de posibilidades para trasladarse do sector público ao privado -ou viceversa-, indicado literalmente como “non circulación”.

– *Clasificación profesional da profesión.* Está por asentarse o modo en que se tipifica esta ocupación, ou a definición dos tipos de contratos xa existentes, ou a disparidade nos requisitos de acceso cando unha administración decide realizar un proceso de contratación novo, desde a súa denomina-



Estructuras. Pablo Ángel Meira Cartea.

ción ás funcións que lle serán atribuídas. Ademais, en relación con esta última cuestión, a das funcións, as persoas expertas sinalan a tendencia á burocratización como un problema, xa que constatan que hai unha carga de traballo abundante relacionada coa xestión administrativa de subvencións, axudas e trámites, que impide realizar outras tarefas máis propias da produción cultural e a dinamización comunitaria.

– *Outros engadidos.* Aquí cabe mencionar a amplitude do ámbito e os seus límites difusos, a diversidade de públicos, o intrusiónismo profesional, a ausencia de vocación ou de crítica, xunto coa visión de que a profesión acaba por ser un “caixón de xastre”.

### QUE FORMACIÓN INICIAL DEBERÍA TER UN PROFESIONAL DA CULTURA NA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL?

O modelo idóneo para a formación inicial do persoal técnico encargado da área de cultura na administración municipal mostra certa dispersión. A tendencia máis frecuente nas respostas apuntou a unha formación inicial articulada en dúas etapas: unha primeira etapa xenérica, na que habería que ter cursado un grao superior universitario ligado aos campos das Ciencias Sociais ou as Humanidades (Educación Social, Pedagogía, Historia, Humanidades, Antropoloxía, Filoloxía, Políticas, etc.), e unha segunda etapa especializada, na que se accedería a unha formación de posgrao centrado na xestión cultural.



Punta. Pablo Ángel Meira Cartea.

Outro modelo formativo no que tamén coincide un número relevante das persoas consultadas parte tamén da existencia de dous niveis: un primeiro, ou mínimo, que requiriría ter cursado un Ciclo Formativo Superior (Técnico Superior en Animación Sociocultural-TASOC), e un segundo nivel que requiriría cursar un Grao universitario, sendo os máis mencionados os de Educación Social, Xeografía e Historia, Turismo, Socioloxía ou Historia da Arte.

Un terceiro modelo de formación inicial identifica tres escalas formativas, asociadas a distintos niveis de exixencia profesional e especialización: para niveis de maior responsabilidade na xestión cultural municipal propónse ter cursado un Máster; un grao universitario para os niveis intermedios, cunha posible do-

bre vía en relación a funcións diferenciadas -graos de Educación Social, Pedagogía ou Socioloxía, para funcións de dinamización e animación cultural, e graos de Historia, Biblioteconomía ou Humanidades, para funcións de xestión do patrimonio cultural-; e un Ciclo Formativo medio ou superior para a escala técnica máis baixa.

Non faltan propostas fóra destes tres estándares. Hai quen opina que non se debería exixir un nivel educativo ou unha titulación específica porque o conciben como un traballo vocacional; e hai quen se centra máis na necesidade de identificar as competencias necesarias que na titulación cursada. Outro grupo significativo dá preferencia a titulacións específicas, fundamentalmente á Educación Social, como matriz formativa máis acaída para a formación inicial de técnicos municipais de cultura. Neste caso, a maior parte dos e das expertas que se pronuncian por esta vía formativa tamén recoñecen a necesida-

## REFERENCIAS

- BOUZADA, X. (coord.) (2000). *Cultura e concellos: as estratexias da promoción cultural no ámbito local*. Consello da Cultura Galega.
- CARIDE GÓMEZ, J.A. (Dir.) (2020). *Proxecto Xerf@. Formación e profesionalización da acción cultural pública en Galicia*. Informe. Xunta de Galicia.
- GARCÉS, M. (2013). *Abrir los posibles: los desafíos de una política cultural hoy*. Centre d'Informació i Documentació. Interacció: <http://interaccio.diba.cat/CIDOC/blogs/2013/05/09/abrir-los-posibles-los-desafios-de-una-politica-cultural-hoy-marina-garces>
- ORTEGA, C. (coord.) (2019). *Perfil del gestor cultural municipal*. Observatorio Cultural Atalaya.

de dunha formación de grao e posgrao máis especializada nos campos da animación e da xestión cultural, converxendo en gran medida co primeiro dos estándares formativos proposto.

## DESAFÍOS

En clave de futuro, trázanse algúns dos principais retos para a acción cultural pública municipal: incrementar a valoración política, social e profesional sobre o rol da cultura; facer visible a diversidade cultural, incluíndo colectivos excluídos; e fomentar a sostibilidade cultural mediante o recoñecemento da cidadanía como protagonista. ■