

SITUACIÓN E PERSPECTIVAS
SOCIOLABORAIS
DOS TÉCNICOS DE CULTURA
DOS CONCELLOS GALEGOS

Observatorio da Cultura Galega



CONSELLO
DA CULTURA
GALEGA

SITUACIÓN E PERSPECTIVAS
SOCIOLABORAIS
DOS TÉCNICOS DE CULTURA
DOS CONCELLOS GALEGOS

Observatorio da Cultura Galega

D O C U M E N T O S E I N F O R M E S



CONSELLO
DA CULTURA
GALEGA

Consello da Cultura Galega. Observatorio da Cultura Galega

Situación e perspectivas sociolaborais dos técnicos de cultura dos concellos galegos / Observatorio da Cultura Galega. — Santiago de Compostela : Consello da Cultura Galega, 2007. — 73 p. ; 28 cm. — (Documentos e Informes ; 2)

D.L. C-3953-2007 . — ISBN 978-84-96530-43-0

1. Xestores culturais-Galicia-Informes. 2. Galicia-Política cultural. I. Título. II. Serie: Documentos e Informes.

DIRECCIÓN

Xan M. Bouzada Fernández

EQUIPO TÉCNICO

Mercedes Fernández Gestido

Miguel Valverde Juncal

© CONSELLO DA CULTURA GALEGA

Pazo de Raxoi, 2º andar

Praza do Obradoiro, s/n

15705 Santiago de Compostela

Tel. 981 957 202 Fax 981 957 205

correo@consellodacultura.org

Web: <http://www.consellodacultura.org>

Proxecto gráfico
e deseño de cubertas
MANUEL JANEIRO

ISBN 978-84-96530-43-0

Depósito legal C-3953-2007

Realización
Lúdica7

ÍNDICE

LIMIAR	7
1. INTRODUCCIÓN	9
2. METODOLOXÍA	10
3. UNHA APROXIMACIÓN TEÓRICA	13
3.1. Realidade social e perspectiva profesional	13
3.2. Contorno	15
3.3. Teoría <i>versus</i> praxe	16
3.4. Políticas culturais	17
4. A PROFESIÓN DE TÉCNICO DE CULTURA	18
5. SITUACIÓN E PERSPECTIVAS SOCIOLABORAIS DOS TÉCNICOS DE CULTURA DOS CONCELLOS GALEGOS	20
5.1. Datos xerais: técnicos de cultura por provincias, sexo, idade e núcleos de poboación ..	20
5.2. Formación académica e formación específica do técnico de cultura	26
5.3. Situación laboral do técnico de cultura	29
5.4. Recursos materiais, formativos e informacionais dos técnicos de cultura	42
5.5. Problemas, carencias ou necesidades dos técnicos de cultura	43
5.6. Demandas, proxectos e perspectivas	47
5.7. Valoración das políticas culturais do concello	50
5.8. Análise cualitativa	55
6. CONCLUSIÓNS	57
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXO. ENQUISA ENVIADA AOS TÉCNICOS DE CULTURA	61

LIMIAR

Con este informe sobre a *Situación e perspectivas sociolaborais dos técnicos de cultura dos concellos galegos* ve a luz un novo volume da renovada colección Documentos e Informes do Consello da Cultura Galega. Afóndase nos vieiros xa abertos no volume *As políticas culturais nas sete principais cidades galegas*. En efecto, a publicación que presentamos achégase á realidade sociolaboral do colectivo profesional de técnicos e animadores culturais en cada un dos concellos galegos.

Atopámonos ante un estudo estatístico. Ora ben, as enquisas desta obra non se conforman con amosarnos a situación actual destes profesionais, senón que nos achegan tamén as súas expectativas, reivindicacións e, xa que logo, suxestións para unha máis eficaz xestión cultural. Así, a descrición e os cadros que ilustran esta obra amósannos unha actividade en exceso condicionada pola cor política do goberno local, o peso excesivo da compoñente burocrática, a polivalencia ou multifunción e unha significativa falta de información e comunicación entre técnicos, políticos e outros axentes culturais, amais de deixar constancia da necesidade de mellorar a calidade dos servizos e os aspectos formativos dos profesionais que se dedican á xestión cultural.

O informe constata a aparición do que cualifica como «nova era» na xestión cultural –que non aínda unha estratexia cultural definida–, logo dunha etapa de crecemento económico, fortalecemento institucional e expansión de servizos e infraestruturas. Por outra parte, os obxectivos da política e xestión cultural partirían das propostas que en 1976 fixo a Conferencia de Oslo (Consello de Europa) no tocante ás políticas culturais: preservar o legado e fomentar a acción creadora, garantir a todos o acceso á cultura e asegurar a todos a posibilidade de crear.

O Consello da Cultura Galega, na súa misión de recoller e sistematizar os datos que permitan coñecer a situación actual da cultura de Galicia, comprácese da aparición desta obra que, sen dúbida, ha de contribuír á mellora da xestión cultural dos entes locais.

Consello da Cultura Galega

I. INTRODUCCIÓN

Se aceptamos a definición de *xestión cultural* como «conxunto de intervencións, accións e estratexias que distintas institucións gobernamentais, non gobernamentais, privadas, comunitarias, etc. poñen en marcha co propósito de satisfacer as necesidades e aspiracións culturais, simbólicas e expresivas da sociedade nos seus distintos niveis e modalidades» (Olmos, A.: 2004), estamos, na nosa comunidade autónoma, ante un campo de actuación profesional relativamente recente.

Esta circunstancia confírelles tanto aos profesionais como á profesión certas particularidades das cales non están exentas as circunstancias sociohistóricas e políticas vividas nos últimos anos.

Un dos labores do Observatorio da Cultura Galega consiste en tomar o pulso e recoller datos que nos permitan coñecer dun xeito obxectivo e sistemático a situación actual das políticas culturais do país. O noso obxectivo nesta ocasión é tratar de coñecer o marco de actuación profesional (caracterización, situación profesional, expectativas, etc.) do colectivo de técnicos e animadores socioculturais nos concellos galegos como figura principal responsable da xestión directa dos recursos e programas culturais.

Por todo isto, o que pretendemos neste traballo é ofrecer información que permita unha visión rigorosa sobre a realidade profesional destes traballadores, para que os axentes implicados no ámbito da xestión cultural local teñan elementos de xuízo de cara a orientar as estratexias políticas e as posibles accións culturais. Unha peza clave no desenvolvemento desas políticas represéntaa o técnico de cultura ou animador sociocultural, tanto por razóns estratéxicas como prácticas.

Unha das lagoas máis destacadas neste eido é a da escaseza de datos respecto dos profesionais que desenvolven os labores de animación sociocultural e das circunstancias sociolaborais que median no seu facer. Ese descoñecemento é extensible aos propios técnicos e animadores socioculturais entre si.

Representa unha demanda histórica do técnico e do animador sociocultural dotarse dunha identidade profesional co obxectivo de definir e encadrar o seu labor en relación a uns marcos e uns protocolos de actuación que faciliten o seu quefacer profesional, para o establecemento duns criterios de previsión eficientes.

Coñecer representa o primeiro paso de cara á posibilidade de mellorar unha situación sociolaboral que, ao provocar incerteza e baixa previsibilidade, dá lugar a uns niveis de calidade no funcionamento técnico-administrativo que poden e deben ser mellorados en moitos aspectos.

A natureza deste estudo pretende situar unha serie de problemas, xa detectados en anteriores contactos con estes profesionais, e presentalos nun marco estratéxico que poida ser utili-

zado na toma de decisións. Se as preguntas que se formulan son as correctas, cabe esperar que as respostas sexan aclaratorias.

Os manuais habituais falan do técnico animador sociocultural como un ou unha profesional que ha ter certas competencias ligadas coa estratexia da acción cultural: competencia e acción. Trataríase tamén dun profesional con habilidades para integrar un saber, un saber facer e un saber estar. A integración-estruturación destas capacidades, contextualmente adaptadas a un determinado contorno, ten que dar lugar a un conxunto articulado de capacidades de carácter operativo e reflexivo. Haberá que ter en conta, polo tanto, o nivel de competencias do técnico cultural, a súa cualificación, a súa experiencia «integrada», a extensión dos seus recursos persoais e sociais, os seus valores (de orde política, filosófica e social), etc.

Hai tres aspectos que hoxe teñen unha importancia capital para o colectivo profesional do que estamos a falar: 1) a definición dun marco profesional, 2) as carencias formativas percibidas e 3) o logro dunha administración pública local que comprenda, asuma e facilite o desenvolvemento do seu labor.

Son moitas as voces que se pronuncian hoxe sobre a necesidade dunha reformulación do perfil académico e das bases formativas e actitudinais dos técnicos e animadores, e recomendan a implantación de novos modelos de formación para animadores e técnicos, baseados nunha estruturación e homologación de niveis académicos no marco estatal e europeo. Este logro debería estar vinculado á aspiración de establecer unha determinación de perfís profesionais, a partir da construción de deseños curriculares e a delimitación de espazos e modalidades de intervención, os cales nos permitan avanzar cara á configuración dun estatuto profesional diferenciado do voluntariado que dea resposta ás novas e crecentes demandas administrativas dos concellos.

2. METODOLOXÍA

O obxectivo do presente estudo consiste en reflectir a situación e perspectivas sociolaborais dos técnicos de cultura dos concellos galegos. Para isto, foi realizada unha detallada enquisa a todos os profesionais rexistrados que desenvolven o seu labor nestas administracións locais.

As técnicas empregadas permitíronnos recoller datos de carácter cuantitativo e cualitativo que nos achegaron unha visión máis definida tanto do perfil profesional como da situación sociolaboral deste colectivo profesional, que inclúe tanto técnicos de cultura como animadores socioculturais. Con este fin determinamos tres directrices na investigación que haberían de orientar a recollida de datos:

- Describir a súa situación laboral e as súas perspectivas profesionais.
- Determinar aqueles problemas e expectativas máis importantes no desempeño do seu campo profesional.

- Recoller información sobre as circunstancias de tipo técnico que inhiben ou que poden mellorar a eficiencia no traballo.

O proceso de investigación deste proxecto percorre as seguintes fases:

1.- Fase previa

Para determinar o universo de investigación, procedemos a actualizar a nosa base de datos de técnicos e animadores socioculturais¹ existente e engadimos os rexistros de novos profesionais que se incorporaron como traballadores neste campo.

Feita esta prospección, realizamos un primeiro contacto con todos os profesionais rexistrados para informalos e para tratar de motivar a súa colaboración na enquisa, así como en todas as entrevistas complementarias que se efectuaron posteriormente.

2.- Deseño da enquisa

A enquisa constou fundamentalmente de catro apartados:

- Nunha primeira parte recóllense unha serie de datos xerais que cumprirían o obxectivo de situar o técnico de cultura no seu contexto espacial e laboral.
- Unha segunda parte consistiu en preguntas formuladas co fin de obter datos específicos do técnico de cultura en relación co desenvolvemento do seu traballo cotián.
- O terceiro apartado indagou nas opinións referentes ás necesidades e carencias profesionais dos técnicos de cultura.
- O último apartado recolleu as valoracións das políticas culturais do concello, aspectos ligados coa oferta e coa difusión cultural e sobre a xestión cultural municipal.

A estrutura do cuestionario trata de responder tanto aos obxectivos da investigación como á posibilidade de incorporar aquelas achegas e suxestións destes profesionais sobre o incremento de eficacia e mellora no desempeño do seu labor.

A pesar da extensión e amplitude da enquisa elaborada (35 preguntas, en moitas ocasións divididas nun ou máis subapartados), consideramos que tamén era conveniente realizar unha prospección cualitativa, co fin de completar certos aspectos dos datos de carácter cuantitativo. Deste xeito, realizamos unha serie de entrevistas en profundidade, sempre que foi posible a través do contacto persoal directo; cando non, optamos por propoñerlles aos técnicos un «procedemento mixto»: a realización dun relato breve –segundo un guión aberto– no que puideran plasmar aqueles aspectos que están no centro dos seus intereses e preocupacións e que non recolle –ou recolle parcialmente– a enquisa. Esta posibilidade

1. O anterior rexistro realizouse en 2003 e figura nun traballo do Observatorio da Cultura Galega que se presentou nos II Cursos de Sector Público Cultural, organizados pola Subdirección Xeral de Promoción Cultural en 2004.

permitiu, ademais, poder incorporar novas achegas dos técnicos e reforzar a natureza dos datos da enquisa.

3.- *Pretest*

Previamente ao envío da enquisa definitiva aos técnicos e animadores socioculturais desenvolvemos un *pretest* orientado tanto a poder determinar a pertinencia das preguntas e a súa relevancia, como a recoller achegas dos mesmos técnicos consultados, de cara a mellorar en todo o posible tanto o deseño como as preguntas do cuestionario.

Para lograr isto, comunicámonos cun amplo abano de profesionais de dilatada traxectoria e experiencia laboral que nos achegaron valiosas puntualizacións e que nos propuxeron a incorporación de cuestións que consideraron importantes.

4.- Envío e seguimento de enquisas

Actualizados os rexistros do noso banco de datos e realizado o deseño da enquisa e o *pretest*, procedemos a enviar o cuestionario a todos os concellos galegos nos cales tiñamos constancia da existencia dalgunha persoa que realizaba os labores de técnico ou animador sociocultural.

Entre decembro de 2004 e xaneiro de 2005 enviáronse os cuestionarios vía correo electrónico e postal. Coa enquisa foi remitida unha carta de presentación do estudo e unha serie de indicacións para poder cubrila axeitadamente.

A recollida da enquisa debidamente cuberta resultou laboriosa así como, nalgúns casos, a súa recepción por parte dos entrevistados². Paradoxalmente, algunhas das enquisas enviadas aos técnicos das grandes cidades foron as que tiveron máis dificultades tanto en chegar aos seus destinatarios como logo en seren recibidas polo equipo de investigación.

5.- Recollida e tratamento dos datos

a) Recollida de datos:

Recibimos resposta de 103 concellos cun volume de 109 cuestionarios respondidos (o último cando xa se estaba na fase de redacción do traballo). De tres concellos recibimos máis dunha enquisa (As Pontes: 2, Ferrol: 2 e Santiago de Compostela: 4). Doce concellos escusaron non responder porque a persoa á cal foi dirixida a enquisa non consideraba que fose ela quen tiña que responder (a pesar de admitir que era quen organizaba as actividades culturais).

Tamén se deron casos en que, a pesar de existir técnico no momento do contacto telefónico previo, cando lle foi enviada a enquisa xa rematara o seu contrato (na súa maior parte persoas contratadas polo Plan Labora).

2. Houbo un número reducido pero significativo de casos en que foi necesario o envío de ata cinco correos electrónicos coa enquisa para que o técnico puidera cubrila.

A recollida de datos das enquisas e das entrevistas foi finalizada a mediados de xullo. Unha incidencia menor, pero tamén significativa, foi a dificultade na recollida de datos provocada pola extensión da enquisa –que resultou excesivamente longa para algúns dos técnicos–, así como a falta de tempo destes profesionais, que incidiu dun xeito negativo e provocou que o período de recollida se dilatase en exceso. Por outra parte, as entrevistas en profundidade resultaron ser moi vizosas e a colaboración foi máxima e xeneralizada.

b) Análise de datos:

Realizouse un baleirado de todos os indicadores cuantitativos mediante procedementos informáticos de tratamentos de datos: introdución inicial das variables en Excel e análise de resultados utilizando o programa SPSS 12.0³. A partir da utilización destes dous programas xeráronse os diferentes cadros e gráficos que se utilizan no presente informe.

A análise cualitativa serviu para orientar a interpretación deses datos e situalos nun horizonte comprensivo da situación do colectivo profesional obxecto deste traballo.

6.- Redacción do informe

Elaborouse o informe seguindo a estrutura de traballo marcada dende o Observatorio da Cultura Galega e a súa redacción rematou en outubro de 2005.

3. UNHA APROXIMACIÓN TEÓRICA

3.1. REALIDADE SOCIAL E PERSPECTIVA PROFESIONAL

Toda estratexia en materia de política cultural debe partir dun concepto claro e clarificador sobre que é e que representa a cultura, tanto dende un sentido amplo como restrinxido: isto é determinante para poder elaborar e deseñar unha estrutura que posibilite accións que converxan nuns obxectivos razoables e practicables, tanto a curto como a longo prazo.

A estratexia así definida debe favorecer o tránsito dende o ámbito da demanda ao da formulación de ofertas e viceversa, pero ademais ten que conter elementos que possibiliten a saída deste sistema –ata certo punto pechado– cara a outro máis aberto, en liña cos cambios que se están a producir nas demandas tanto de novos como de vellos actores sociais.

Alá polos anos oitenta do pasado século, cando empezou o Estado do Benestar a implantarse no Estado español, apareceu tamén a necesidade de xestionar adecuadamente os novos

3. O SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) é un programa estatístico informático utilizado habitualmente nas ciencias sociais.

recursos, posibilidades e expectativas que os diferentes sectores sociais depositaban no campo da cultura; esta circunstancia deu lugar, nos últimos anos, a unha serie de perfís profesionais e a unhas formas identificables de actuar. A realidade territorial e o contorno, unidas ás vontades dos axentes sociais que acceden á dirección das organizacións culturais, orixinan un proceso de desenvolvemento de políticas de acción cultural territorial (Martinell, 2002: 221).

O sistema político próximo á acción cultural é o que incide de xeito máis directo sobre a institucionalización de servizos, equipamentos e actividades, que vai orixinando un campo de actuación que non había antes. Este proceso desenvolveuse en España dun xeito moi intenso durante as décadas de 1980 e 1990, como resultado da creación das novas administracións e da demanda que os cidadáns realizaron durante moitos anos. O estado é o que vai intervir dun xeito enérxico nos procesos de lexitimación de demandas e necesidades da poboación, así como na institucionalización de organizacións culturais.

Pero o escenario de partida está mudando cara a outro no que se precisa abordar novas necesidades sociais. A xestión cultural actual ten que conter elementos que permitan o paso daquel primeiro encargo de dar resposta a cuestións conxunturais cunha certa mentalidade, que entende a cultura como programación da difusión de actividades culturais e con poucas esixencias técnicas e conceptuais, cara a outro espazo que aborde os novos retos sociais que se moven dentro dun contexto de complexidade crecente das organizacións, a sociedade do coñecemento e os desafíos da innovación e da creatividade.

Neste marco de relacións e tensións, a xestión cultural ten que afrontar novos retos e demostrar novas habilidades para a súa adecuación á realidade actual, así como para poder deseñar escenarios de futuro como elemento de transformación e cambio social.

A investigación e a formación teñen que se converter nun vehículo para a innovación e a reflexión, de xeito que acheguen espazos para a transmisión de novos coñecementos. Faise preciso ter contacto con experiencias e con prácticas anovadoras; ademais, requírese dun xeito urxente a existencia de novas canles de información e de coñecemento.

Dentro do noso contexto de investigación, por exemplo, non se pode abordar a formación dos técnicos sen antes ter claro tanto o significado da propia animación sociocultural, como as competencias profesionais que se poidan derivar dela. Sobre todo nunha situación como a actual, na cal a formación específica non resulta ser aínda un requisito suficientemente valorado para o acceso ao posto de traballo.

Pódense definir, non obstante, unha serie de habilidades profesionais básicas vinculadas ao desenvolvemento dos labores de técnico:

- Gran sensibilidade polos procesos sociais;
- competencia no diagnóstico a partir de diferentes niveis de información;
- capacidade de mediación, contacto e negociación;
- capacidade para crear equipos humanos e promover procesos de circulación de información máis amplos;

- necesidade de establecer un equilibrio entre o mantemento da memoria colectiva e o cambio, a innovación;
- ademais, ábrese todo un abano de competencias ligadas aos cambios nos escenarios de actuación.

No nivel ideal, os concellos deberían ter unhas liñas mínimas de orientación estratéxica en materia de política cultural que integrara toda a variabilidade sectorial do territorio. Deste xeito, poderían crearse as condicións necesarias de cara a un proceso sinérxico en liña coa demanda da cidadanía e en colaboración con ela. Pero para iso é preciso o coñecemento contextualizado, así como un acordo xeneroso sobre os obxectivos que han de se conquistar.

3.2. CONTORNO

En Galicia comezamos a entrar noutro contexto e, despois dunha etapa de crecemento económico, institucional e de expansión de servizos e infraestruturas, estamos poñendo o pé nunha nova «era», a da xestión cultural. Este novo escenario pódese caracterizar por dúas tensións ou contradicións: por unha banda a tendencia á institucionalización dos servizos culturais (públicos e privados); por outra, a existencia de proxectos menos consolidados e con máis interese na innovación, a cargo de novos axentes no ámbito da xestión cultural que tratan de facerse cun espazo propio, no cal non están ausentes moitos atrancos e dificultades.

Ata o momento non se optou por definir na nosa comunidade autónoma unha política cultural estratéxica e os trazos que orientaron a acción neste eido estiveron, salvo escasas excepcións, en liñas de difusión cultural, patrimonio e comunicación. No noso espazo político, as medidas de apoio á cultura están orientadas dun xeito importante cara a unha práctica de subsidio que ten aspectos positivos, pero que resultan claramente nesgadas e insuficientes.

A variedade de casos que relaciona a aparición do técnico de cultura e o seu perfil nos concellos galegos ten moitas similitudes coas circunstancias azarosas que en moitas ocasións rodean o funcionamento destas institucións locais. A falla dunha política cultural e, polo tanto, dunha demanda específica no perfil do técnico xera unha indefinición do papel e dos labores que teñen que desenvolver, e nesta circunstancia o colectivo sente unha carencia de referentes estables tanto laborais como de marcos profesionais claros e definidos.

Nesta conxuntura, o técnico trata de buscar o seu estatuto, a súa identidade; en definitiva, poñer en valor o propio traballo. Pero o día a día limita a súa capacidade de acción e non hai tempo para outra cousa que non sexa dar saída ao traballo «que tiña que estar feito para onte». Como abordar entón a reciclaxe, a formación e a capacitación neste contexto de desempeño do traballo?

3.3. TEORÍA *VERSUS* PRAXE

Se a hipótese de traballo sitúa a cultura na súa ampla acepción como ferramenta que posibilita a adaptación a cambios constantes, a pregunta esencial que habería que responder sería: que se entende por cultura para o contorno dos concellos?, que sentido posúe esta? e que lugar ocupa no ámbito local?

Aínda que os discursos políticos están cheos de alusións sobre a importancia e a relevancia da cultura, a práctica demostra que son moi poucos os políticos que dan un valor estratéxico a esta. Isto significa que a comprensión da función social que posúe é débil e vén a indicar, ademais, que esta circunstancia representa unha eiva que hai que superar. E, xustamente para iso, están tamén os profesionais da cultura.

A nosa realidade asume certos preceptos e matrices que deberían ser revisados con máis frecuencia cando estes non serven para mellorar as condicións de vida para todos. Coa mente posta nos relativamente recentes referendos sobre a Constitución europea, está máis que nunca en voga o concepto da Europa Social, e iso non significa nin máis nin menos que a Europa dos cidadáns. Pero esta require unha responsabilidade social que só é posible cando esta cidadanía ten a formación e a información precisa para exercer esta calidade dun xeito activo. Isto pódese conseguir cando a cultura pasa a ter unha atención prioritaria por parte da Administración pública e cando os axentes privados poden desenvolver as súas actividades pensando en engrosar a calidade de vida dos seus concidadáns.

Como vimos, as cousas están a mudar e dentro do ámbito cultural o aspecto máis destacable obsérvase no lento proceso de visualización do mundo da cultura como un sector produtivo en todas as súas dimensións. Medra a percepción da súa importancia, así como tamén a necesidade de non abandonala a unha actividade marxinal ou crematística (e incluso se ve necesaria para abordar estes tempos de cambios, globalización e sociedade da información).

Pero, é un labor dos políticos recuperar o sentido da cultura? Que papel ha de asumir a sociedade civil? Que é o que está na base do desinterese, nesa falta de visión estratéxica de cultura e de participación por parte dos actores implicados neste proceso? Aínda que sabemos que estas cuestións non son o obxecto do estudo que presentamos, cremos que si é pertinente formulalas, dado que estas interrogantes deben estar na retagarda da interpretación dos datos recollidos.

Tecendo con este urdido tentaremos confeccionar un panorama comprensivo da realidade dos nosos concellos e ofrecer materiais para a busca do sentido, que non é outra cousa que xerar coñecemento que ofrezca vieiros e ferramentas para así tentar mellorar os niveis de eficiencia na xestión dos nosos recursos e orzamentos culturais.

Existen varias maneiras de entender o obxectivo das políticas culturais: buscar a democracia cultural, a democratización cultural ou unha democracia cultural participativa. Os datos que recolleemos sitúan o marco das políticas culturais centrado nos dous primeiros aspectos; non obs-

tante, os técnicos pronúncianse de xeito contundente nunha necesidade de contar co concurso de todos os colectivos cidadáns para tal fin.

Por outra banda, sería interesante que certos instrumentos de participación existentes –neste caso de carácter consultivo–, como son os consellos municipais de cultura, tivesen unha vida máis activa e unhas competencias socialmente máis ambiciosas.

3.4. POLÍTICAS CULTURAIS

A Conferencia de Oslo de 1976 (Consello de Europa) propuxo tres obxectivos fundamentais que habían de perseguir as políticas culturais:

- Preservar o legado e fomentar a acción creadora.
- Garantir a todos o acceso á cultura (democratización da cultura).
- Asegurar a todos a posibilidade de crear (democracia cultural).

Como resultado, os obxectivos dunha estratexia de política e xestión cultural baseado neste modelo aberto serían:

- Ter en conta as novas variables socioculturais en xogo a nivel local e global (globalización económica e mundialización da cultura); e
- colaborar na creación de novas estratexias de comunicación cultural e desenvolvemento humano.

Os eixes conceptuais terían que recoller as seguintes conexións:

- A relevancia da identidade cultural dentro do contexto social contemporáneo;
- os procesos de integración cultural e a necesidade de outorgarlle un sentido de plenitude; e
- a utopía como motor.

Ariel Olmos (2004: 72-74) di que para que a cultura recobre a importancia que debe ter cómpre:

- Recadar o maior número de datos;
- formar axentes que teñan a maior masa crítica para xerar conciencia sobre o valor que ten a cultura;
- favorecer e poñer en valor as expresións populares;
- ocupar e abrir espazos no territorio, nas administracións e nos medios;
- integrar xurisdicións para mellorar a eficiencia dos recursos;
- temperar egos;
- esixir coa prepotencia do traballo (non co lamento constante);
- xerar feitos;
- traballar con outras áreas;
- mobilizar toda a comunidade; e
- establecer alianzas estratéxicas con outros sectores da comunidade.

Todo isto precisa dun traballo profundo que non só é misión dos técnicos de cultura e animadores, pero si debería ser o decálogo que habería que ter en conta á hora de elaborar as liñas da política cultural local orientadas á integración cultural e dotadas de sentido integrador e vertebrador.

É tamén imprescindible que estes técnicos crean nun conxunto articulado de premisas –políticas culturais– que identifiquen tanto o concepto de cultura como os medios para levar tal concepto á práctica. Isto é de importancia vital para o futuro do país e, máis propiamente, para os técnicos de cultura, que precisan un marco de referencia axeitado e uns medios apropiados. É necesario apostar por obxectivos dentro da cultura que fomenten a arte da convivencia solidaria.

Dende unha posición teórica coherente, consideramos que toda política cultural ha de desenvolver uns obxectivos e unhas estratexias, así como incorporar a acción formativa dirixida á capacitación das persoas que teñen que responsabilizarse no desenvolvemento da xestión cultural.

4. A PROFESIÓN DE TÉCNICO DE CULTURA

A animación sociocultural, ligada á educación popular, que xurdiu en Francia na década dos sesenta do século pasado, representa hoxe unha profesión que engloba realidades moi dispares. Para empezar, existe unha gran discrepancia con respecto a que se entende por animación sociocultural e todos os autores consultados están de acordo en que se trata dun concepto vago e impreciso.

Esta imprecisión contén os seguintes aspectos:

- Amplitude do propio termo con moitos elementos e aspectos descoñecidos (incluso para os que desenvolven as tarefas de animación sociocultural).
- O día a día orienta a praxe da profesión.
- A profesión é relativamente recente.
- Existencia de diferentes enfoques nos estudos realizados sobre a animación sociocultural.
- Existe unha falta importante de estudos sobre o que realmente significa a animación sociocultural.

O propio termo de animación sociocultural emprégase para designar un conxunto heteroxéneo de actividades e competencias que desbordan os límites da formación académica acadada polos profesionais que desenvolven estes labores. Para desempeñar este traballo é preciso despregar toda unha táctica de formación persoal ligada ao emprego, onde a formación en novas estratexias organizativas ten un papel moi importante.

Os técnicos son axentes intermedios na promoción cultural, facilitadores da «cousa cultural» que fan diso profesión; é dicir, promoven e profesan certos procedementos e crenzas que han levarse adiante nun contorno laboral político-administrativo, con todo o que isto representa en canto a vantaxes e a inconvenientes.

Os animadores e técnicos son intérpretes, facilitadores de relacións que teñen que posuír habilidades específicas que os capaciten para comprender os diferentes axentes culturais implicados nun marco territorial. A súa intervención sitúase na encrucillada dunha pluralidade de axentes e estratexias con diversidade de lóxicas e intereses. Hai un traballo intelectual por facer, de xeito que a intervención poida xerar dinámicas produtivas. É preciso un labor de conceptualización da posta en práctica do traballo do técnico que hai que utilizar para concertar cos restantes actores de cara á formulación de obxectivos comúns e de procedementos axeitados para poñelos en marcha.

Ademais de ter uns coñecementos xenéricos e de coñecer en clave comprensiva as conexións complexas entre territorio e actores sociais, o técnico ou animador sociocultural debe ser capaz de adquirir as competencias que, dun xeito esquemático, se recollen a continuación:

- Comprender os procesos culturais e tendencias que se desenvolven no mundo da cultura e da arte, así como tamén nos novos enfoques dos estudos culturais a escala internacional.
- Obxectivar a súa actividade, sabendo distinguila da doutros sectores cos que a cultura está relacionada, establecendo pontes entre as súas diferentes lóxicas de actuación: turismo, emprego, ambiente, cohesión social, educación...
- Ter capacidade de prospectiva e anticipación aos escenarios cambiantes das nosas sociedades, e en concreto dos procesos culturais e de adaptación aos novos contextos de mundialización, a partir do coñecemento de novas linguaxes e novas formas expresivas.
- Xestionar e exercer funcións directivas e de liderado a partir de novos modelos organizativos mixtos.
- Saber negociar entre axentes de diferentes iniciativas e mediar en procesos de confluencia e coexistión.
- Diseñar sistemas propios e identificables nas tarefas propias profesionais.
- Aprender a traballar en sistemas complexos de toma de decisións e aplicación de novos modelos organizativos.
- Desenvolver un proxecto emprendedor (ou empresarial) a diferentes niveis de contido.
- Diseñar e elaborar un proxecto de xestión en todos os seus elementos, fases e proxeccións.
- Ser capaz de traballar en sistemas mixtos de cooperación entre o sector público, o privado e o terceiro sector.
- Coñecer diferentes marcos xurídicos e constitucionais e as diferentes realidades xurídicas da propiedade intelectual a escala local e internacional.
- Utilizar todos os recursos para a proxección dun plan ou programa cultural.
- Utilizar as novas tecnoloxías da información e da comunicación.
- Comprensión dos procesos de construción da identidade cultural en diferentes contextos.

Todo isto representa un paso de primeira orde de cara a superar esa ausencia de referentes conceptuais previos no perfil do profesional de cultura. Un programa de capacitación debe saír

dun marco conceptual; do contrario, trataríase dun simulacro de adestramento en baleiro. O seu pleno sentido acádase cando devén nunha ferramenta estratéxica de política cultural porque faculta para a acción, para a intervención no territorio.

Pero, ademais, a estratexia para o incremento das habilidades profesionais ten que ir acompañada de recursos que implementen o carácter multidisciplinar dos contidos, de forma que pesen por igual os de tipo humanístico e os de tipo técnico. Esta circunstancia ten que posibilitar a apertura intelectual para estar disposto ao cambio e á innovación.

A actitude de escoita é o primeiro paso que debe darse dentro da necesaria sensibilidade para dar conta do destinatario da súa acción. É tamén clave adestrar estes profesionais en habilidades que permitan o desenvolvemento de capacidades de adaptación e organización, imprescindibles para adecuarse a realidades cambiantes, a equipos de traballo (os xestores individuais esgótanse rápido). Neste sentido é necesario deseñar propostas que melloren o tempo de resposta ante os retos aos que se enfrontan (creatividade e potencial para a improvisación, entre outros). Ademais, ter un grao de coñecemento da estrutura administrativa importante é imprescindible para poder resolver axeitadamente as burocracias de toda índole con habilidade e paciencia.

A actitude de servizo é o norte de toda acción nesta viaxe: trabállase nun proxecto para a xente. Está ben que o traballo satisfaga, pero non é ese o seu fin. Non se pode desempeñar todo o abano de requirimentos, nin é posible desprezar, por parte dunha persoa, a gama completa de habilidades que require a xestión cultural. Pero o técnico ten que acadar un grao de competencia que sexa percibido polo responsable político cultural local, que lle dea confianza para desenvolver políticas activas en materia cultural e que o faga sentirse apoiado.

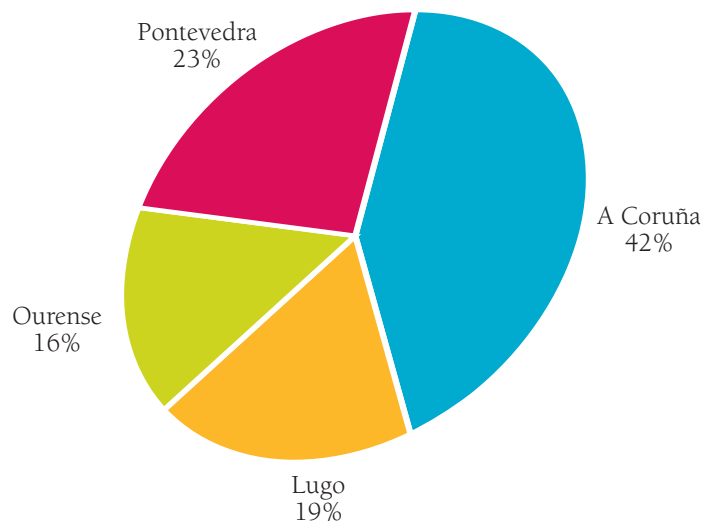
5. SITUACIÓN E PERSPECTIVAS SOCIOLABORAIS DOS TÉCNICOS DE CULTURA DOS CONCELLOS GALEGOS

5.1. DATOS XERAIS: TÉCNICOS DE CULTURA POR PROVINCIAS, SEXO, IDADE E NÚCLEOS DE POBOACIÓN

Despois de enviar a todos os concellos galegos unha enquisa para recoller datos relativos á situación socioprofesional do colectivo laboral de técnicos e animadores socioculturais, o nivel de resposta acadado foi moi elevado⁴. A distribución dos datos por provincias recóllese no cadro seguinte:

4. As faltas correspóndense maioritariamente con profesionais que no momento do envío da enquisa xa non estaban no posto de traballo, por remate do contrato e incidencias similares.

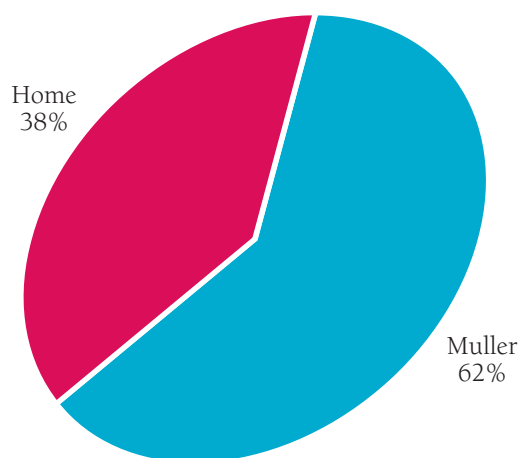
Cadro 1. Técnicos de cultura por provincias



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Cabe salientar o nivel de resposta da provincia da Coruña, onde tamén existe o maior rexistro de técnicos e animadores socioculturais. En canto á resposta por sexos, 67 mulleres e 41 homes enviaron a enquisa cuberta: 62% de mulleres fronte a un 38% de homes, o que denota que o traballo de técnico de cultura ou animador sociocultural é realizado na maioría dos casos por mulleres máis que por homes.

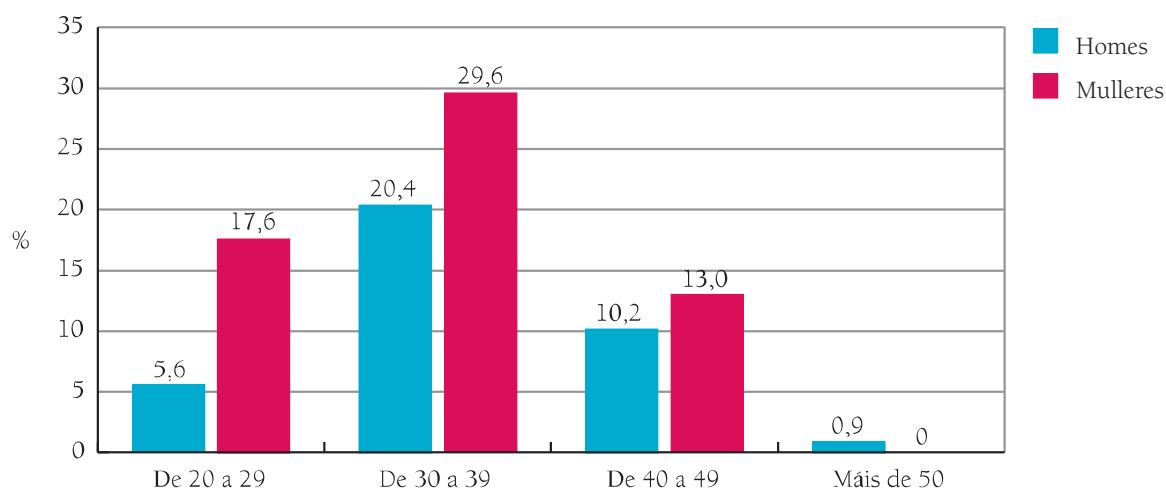
Cadro 2. Técnicos de cultura por sexo



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

En canto á distribución de técnicos de cultura segundo idade e sexo, a relación entre estas dúas variables –ademais de permitírnos comprobar que o grupo máis numeroso de profesionais se corresponde co tramo de idade entre 30 e 39 anos (o cal chega ata o 50% do total de enquisas recibidas)– dá como resultado máis destacado unha maior presenza das mulleres en todos os grupos de idade exceptuando o de máis de 50 anos. As diferenzas entre homes e mulleres son máis acusadas no grupo de 20 a 29 anos –as profesionais aparecen nunha proporción case catro veces maior aos homes–, mentres que entre os 40 e os 49 as porcentaxes están máis igualladas a pesar da cifra desigual entre homes e mulleres, o que indica, analizando a relación de sexo-idade separadamente, unha maior proporción dos técnicos homes nos tramos de idade máis avanzados.

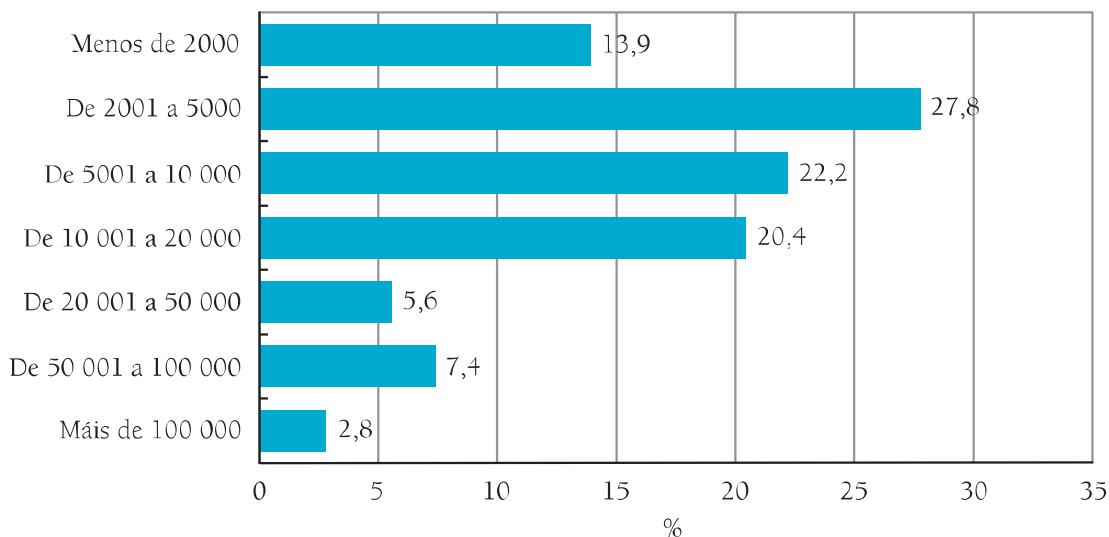
Cadro 3. Técnicos de cultura por sexo e idade



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Analizando o tipo de volume de entidade poboacional, os técnicos dos concellos entre 5000 e 20 000 habitantes representan unha parte importante do número total de enquisas recibidas: o 42,6% dos cuestionarios recollidos. En relación co peso demográfico, é máis frecuente que haxa técnicos nos concellos con maior poboación, e iso a pesar de que o maior número destes profesionais traballan en municipios entre 2000 e 5000 habitantes (case un 28%). É significativa a baixa porcentaxe de técnicos de cultura en vilas intermedias (apenas un 6% dos técnicos que responderon a enquisa se sitúan en concellos entre 20 000 e 50 000 habitantes).

Cadro 4. Técnicos de cultura por tamaño do municipio



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

O 65% dos técnicos que responderon están en concellos relativamente afastados dos grandes núcleos de poboación (situados a máis de 21 km). E en máis do 50% dos casos están a distancias superiores a 51 km.

Analizouse tamén a existencia dunha relación entre o tamaño do concello e mais a idade do técnico de cultura que desempeña alí o seu labor. O 56% dos técnicos dos concellos galegos de entre 40 e 49 anos está traballando en concellos de entre 5000 e 20 000 habitantes e o 64% dos técnicos menores de 29 anos está en concellos de menos de 5000 habitantes.

Cadro 5. Porcentaxe de idade dos técnicos de cultura por entidades de poboación

	Menos de 2000 hab.	De 2000 a 5000 hab.	De 5001 a 10 000 hab.	De 10 001 a 20 000 hab.	De 20 001 a 50 000 hab.	Máis de 50 001 hab.
De 20 a 29 anos	20,0%	44,0%	16,0%	16,0%	4,0%	—
De 30 a 39 anos	18,5%	24,1%	24,1%	18,5%	3,7%	11,1%
De 40 a 49 anos	—	20,0%	28,0%	28,0%	12,0%	12,0%
Máis de 50	—	—	—	—	—	100,0%

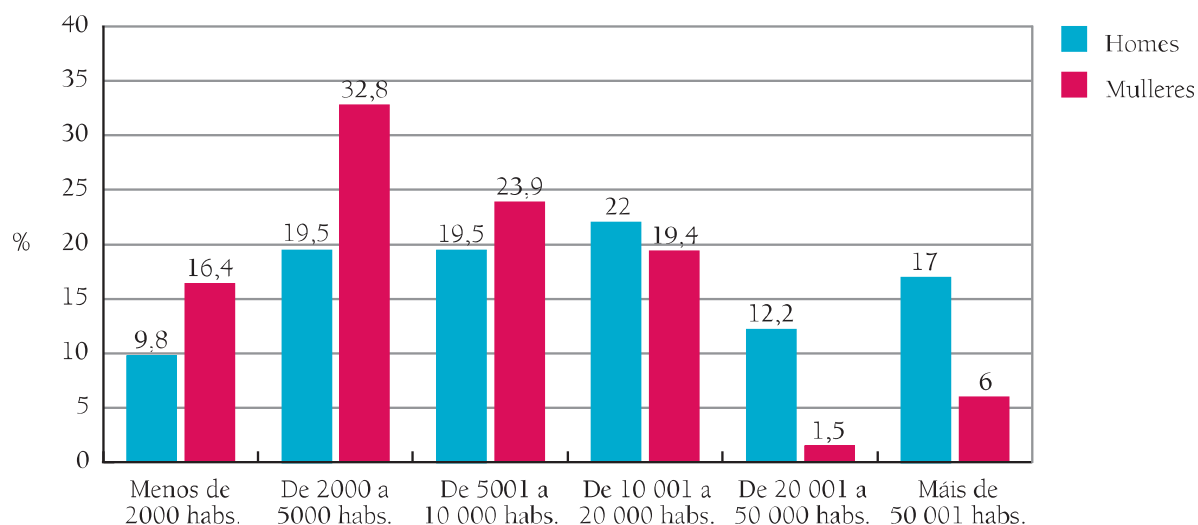
Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Outro dato que corrobora a existencia dunha relación directa entre o tamaño da poboación e a idade do técnico de cultura é que nos concellos de menos de 10 000 habitantes está traballando o 80% dos técnicos de menos de trinta anos de idade, así como algo máis de dous terzos dos que teñen entre 30 e 39 anos. Os profesionais máis vellos son os que están en enti-

dades poboacionais de maior peso (o 68% realiza o seu traballo en entidades poboacionais de entre 10 000 e 50 000 habitantes).

As mulleres están presentes case nun 75% nas poboacións de menos de 10 000 habitantes. Non obstante, e en consecuencia co anteriormente mencionado, na franxa de cidades de máis de 20 000 habitantes os profesionais técnicos están representados por case o 30% dos homes fronte a un 7,5% de mulleres.

Cadro 6. Técnicos de cultura por sexo e tamaño do municipio

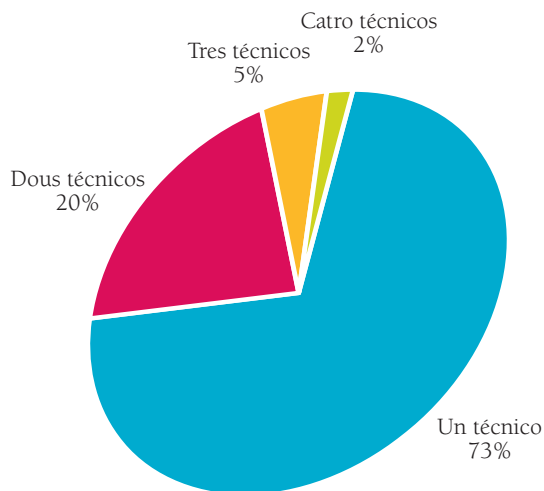


Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Destes datos pódese deducir unha relación entre peso demográfico do concello e contratación de mulleres ou homes para desempeñar o cargo de técnico de cultura ou animador socio-cultural. Canto maior é o concello en habitantes, menor é a posibilidade que o profesional técnico sexa unha muller.

Estes datos fálanos, xa que logo, da recente incorporación da muller a este ámbito profesional, sobre todo en concellos medianos e pequenos, dado que as grandes vilas e cidades xa dispoñen en xeral de técnico de cultura, na maior parte dos casos homes con certa experiencia profesional e máis idade.

Cadro 7. Número de técnicos de cultura por concello

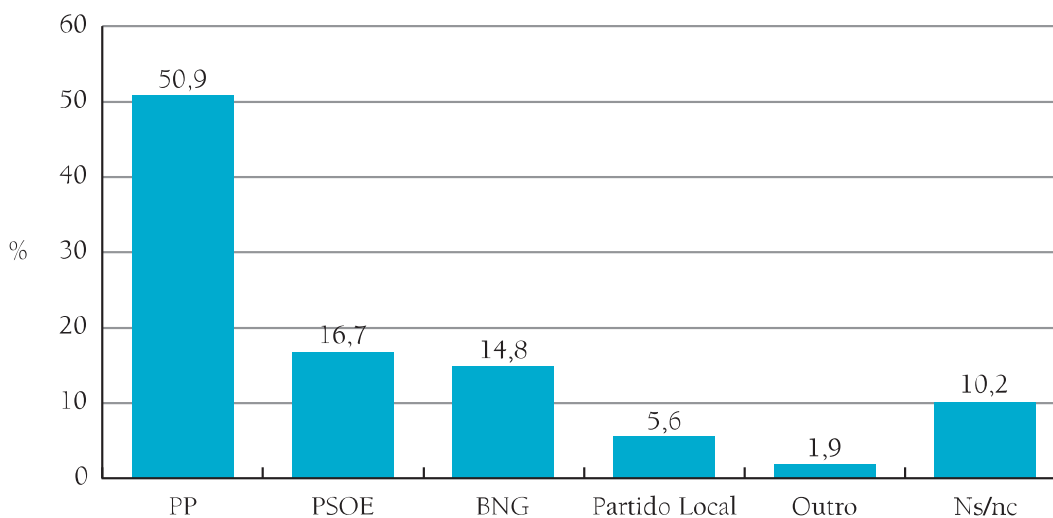


Fonte: Observatorio da Cultura Galega

O 73% dos concellos galegos dispoñen dun técnico de cultura ou animador sociocultural e case un 20% teñen dous. A partir de tres ou máis técnicos a porcentaxe cae ata un 7%. Como dato complementario (e sempre tendo en conta as cifras das respostas), en 19 concellos hai dous técnicos, en 5 concellos hai tres e só en 3 concellos hai catro ou máis técnicos.

Por último, segundo os datos das enquisas recibidas, case o 51% dos concelleiros da área pertencen ao grupo de goberno do PP, o 16,7% ao Partido Socialista, o 14,8% ao BNG e o 5,6% a partidos locais. Un de cada dez técnicos decidiu non responder á pregunta.

Cadro 8. Grupo político do concelleiro de cultura



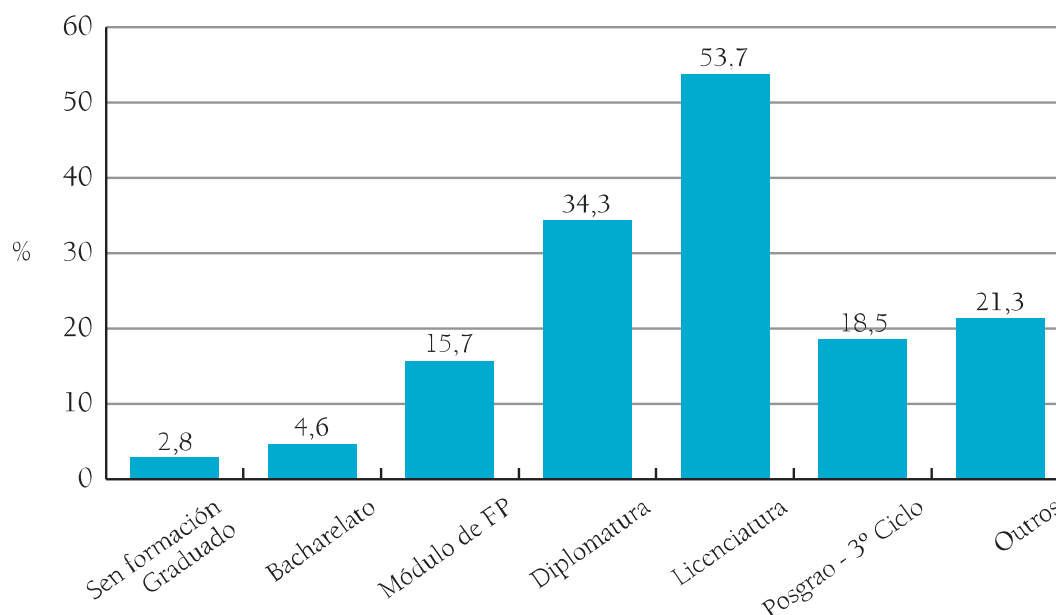
Fonte: Observatorio da Cultura Galega

5.2. FORMACIÓN ACADÉMICA E FORMACIÓN ESPECÍFICA DO TÉCNICO DE CULTURA

A información obtida ofrece como resultado que o 54% dos técnicos e animadores socio-culturais son licenciados, maioritariamente en xeografía, historia e filloxías. De aí o déficit do que falabamos nos anteriores apartados, xa que a pesar de teren unha formación xeral boa non é suficiente como para capitalalos de cara ao desenvolvemento do seu labor profesional.

O 34% son diplomados, sobre todo en ámbitos como Maxisterio ou Ciencias da Educación, Traballo Social, etc.). Ademais, un 16% teñen títulos de FP e un 18% fixeron un posgrao ou terceiro ciclo. A elevada porcentaxe da resposta «outros» neste cadro refírese a cursos de diversa clase que se encadran máis na análise da formación específica.

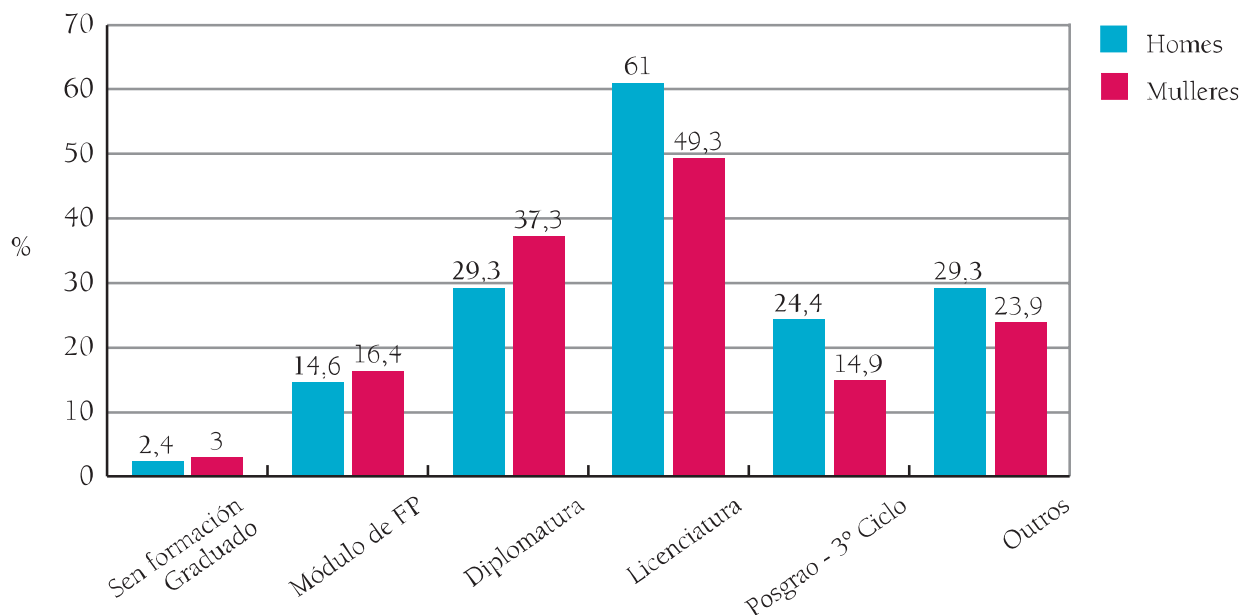
Cadro 9. Formación académica dos técnicos de cultura



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

En canto á distribución por sexo, un 61% dos licenciados son homes, fronte a case un 50% das mulleres dado que, por norma xeral, as mulleres se incorporaron máis tardiamente ao mundo da educación superior. O posgrao ou o terceiro ciclo téñeno un 24,5% dos homes fronte a un 15% das mulleres. Por último, un 37% das mulleres teñen título de diplomadas, fronte a un 29% dos homes.

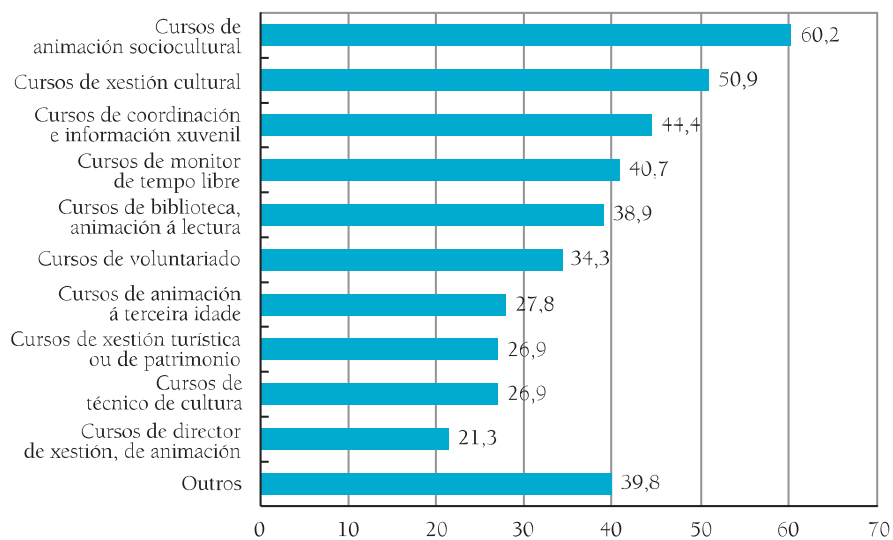
Cadro 10. Formación académica dos técnicos de cultura por sexo



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

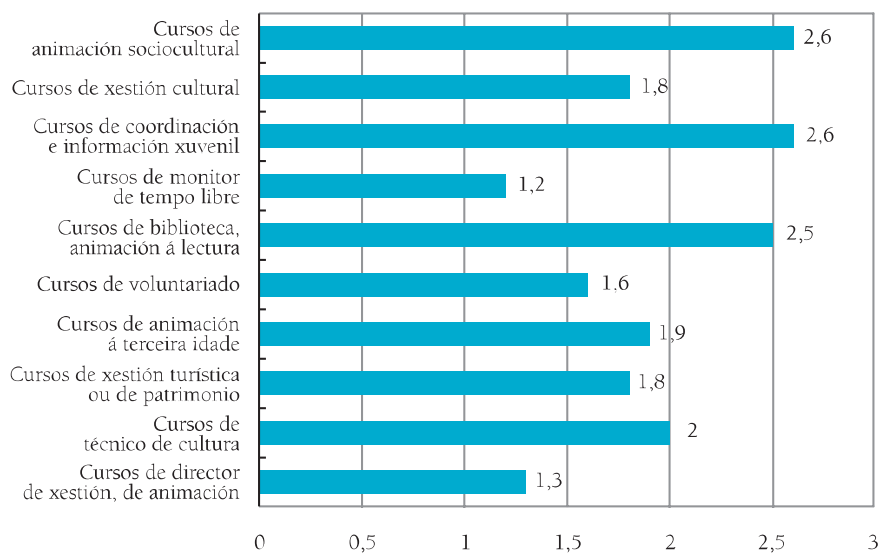
Un 60% dos técnicos realizaron algún curso específico de animación sociocultural fronte ao 40% que non. En canto á formación en xestión cultural, a metade dos técnicos si cursaran cando menos un. Estes dous tipos de cursos –de animación e de xestión– foron realizados por máis da metade dos técnicos.

No que se refire á formación específica en dirección de xestión e animación, foi cursada por un 21,3% dos técnicos que contestaron a enquisa e, especificamente, cursos de técnico de cultura polo 27% destes profesionais.

Cadro 11. Formación específica dos técnicos de cultura

Fonte: Observatorio da Cultura Galega

En canto ao número medio de cursos efectuados por este colectivo profesional, as respostas da enquisa en ocasións non ofrecían unha cifra concreta, polo que os datos achegados poden indicar unha cantidade inferior con respecto ao número de cursos medios realizados realmente. Os resultados indican que a maioría destes profesionais dedican un esforzo considerable para cursar materias que teñen que ver co desempeño do seu labor.

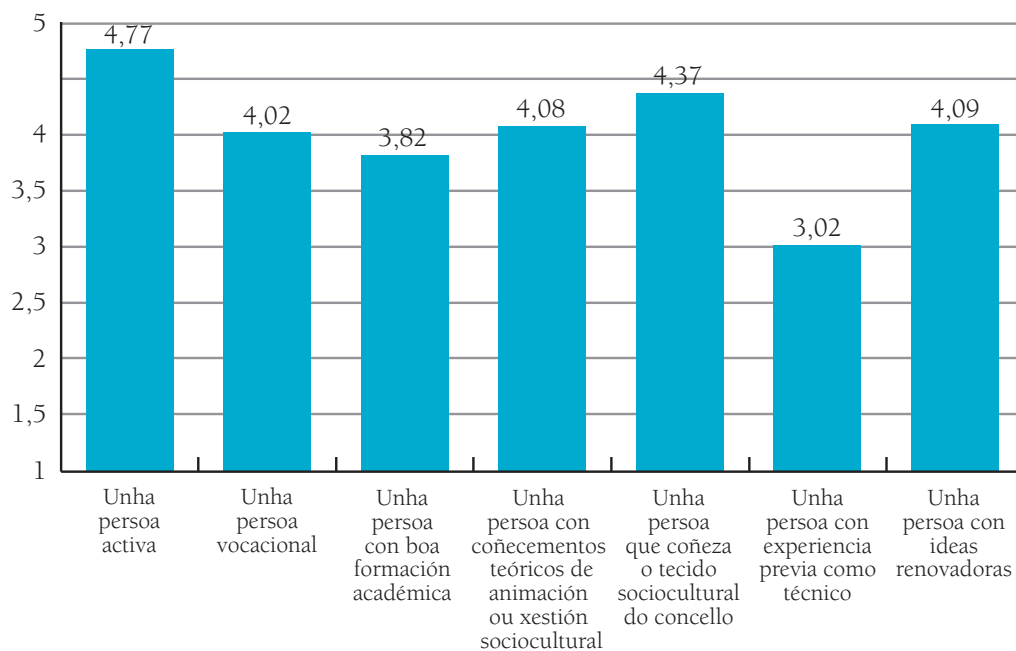
Cadro 12. Número medio de cursos realizados polos técnicos de cultura

Fonte: Observatorio da Cultura Galega

A estes resultados habería que sumarlles outros aspectos que poderían redundar na capacitación profesional dos técnicos. Son os que responden á pregunta sobre os trazos ideais que ha de posuír o técnico ou animador sociocultural e que se reflicten do seguinte xeito: os enquisados manifestan que os trazos do perfil ideal do técnico de cultura é o dunha persoa activa (80% das respostas), que coñeza as redes socioculturais do concello (85%), con formación en animación ou xestión sociocultural (75%), con ideas renovadoras (72%) e cunha forte impronta vocacional (case un 70%).

No seguinte cadro preséntase unha media de puntuación dos elementos que configurarían o perfil ideal do técnico de cultura nunha escala de un a cinco. A variable con máis puntuación refírese a unha persoa activa, coñecedora do tecido sociocultural local, mentres que se lle outorga unha relevancia moito menor ao feito de posuír experiencia laboral previa como técnico.

Cadro 13. Media de aspectos que configuran o perfil ideal do técnico de cultura



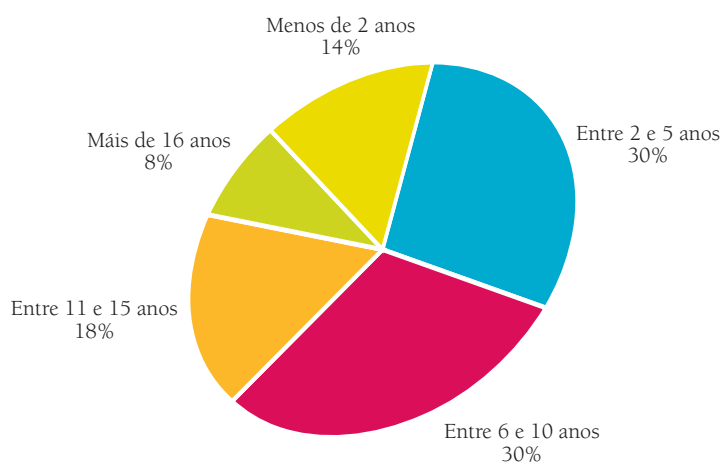
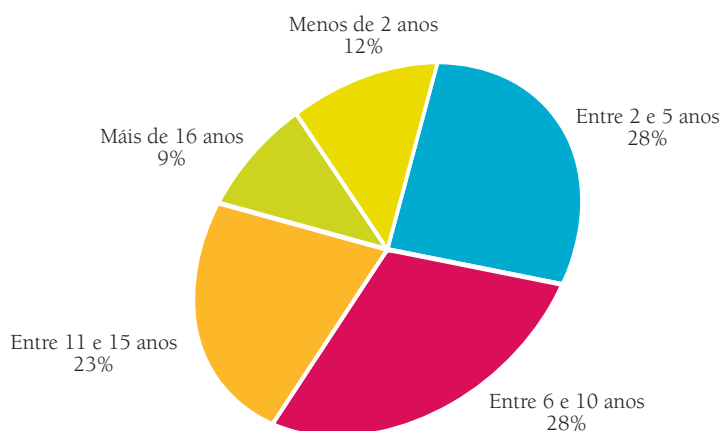
Fonte: Observatorio da Cultura Galega

5.3. SITUACIÓN LABORAL DO TÉCNICO DE CULTURA

Os datos de que dispomos indicannos que o 74% dos técnicos leva menos de 10 anos traballando, circunstancia que denota o carácter recente da implantación desta profesión en Galicia. O 17,8% dos casos correspóndese a traballadores que levan entre 11 e 15 anos desempeñando este cargo e só un 8,2% leva máis de 16 anos.

A continuación, no primeiro cadro móstrase o tempo transcorrido dende o comezo da actividade laboral do técnico e animador sociocultural en total e no seguinte cadro o tempo que se leva traballando no concello actual. Cabe destacar os baixos niveis de mobilidade neste colectivo profesional.

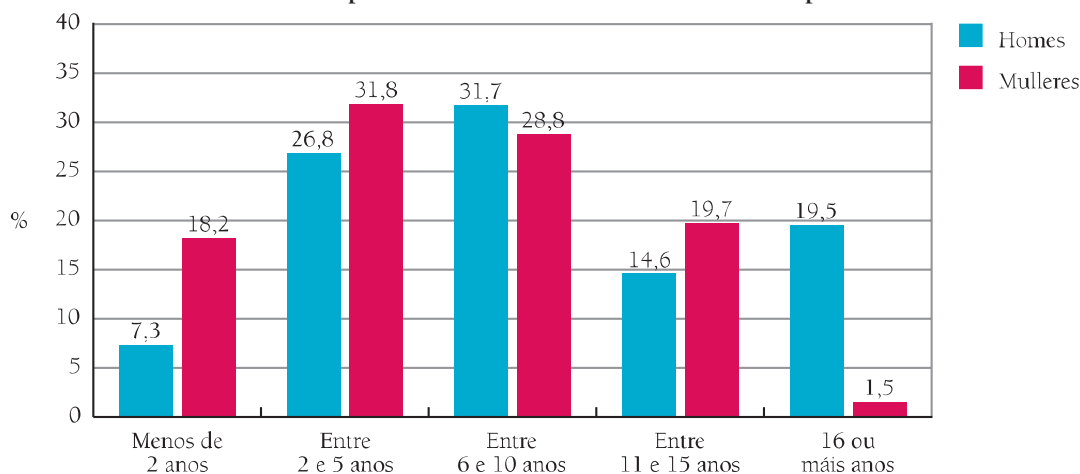
Cadro 14. Tempo desenvolvendo actividades de técnico de cultura en total e no concello actual



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

A incorporación das mulleres ao traballo como técnicas é máis recente ca a dos homes: mentres sete de cada dez profesionais con menos de dous anos de antigüidade son mulleres, case o 90% con máis de 15 anos de dedicación son homes (representan, ademais, unha quinta parte do total de técnicos homes fronte ao 1,5% de mulleres). Tamén, a metade das mulleres teñen 5 anos de antigüidade ou menos fronte a tan só un terzo dos homes. Unicamente aparece como dato discordante unha maior presenza de mulleres na franxa de antigüidade entre os 11 e os 15 anos, cunha porcentaxe próxima ao 20%.

Cadro 15. Tempo traballando como técnico de cultura por sexo

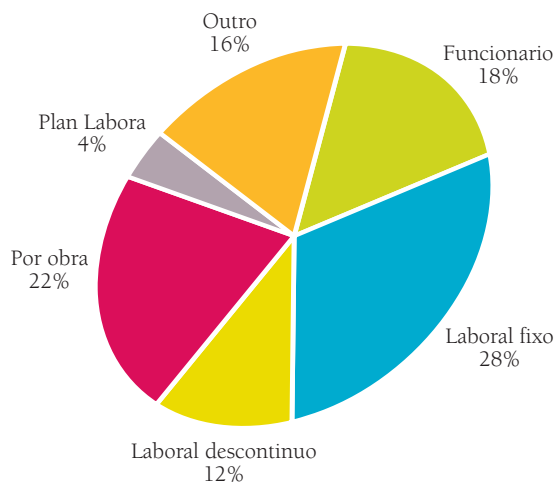


Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Polo tanto, as polaridades están marcadas nos extremos dos períodos considerados: as de maior e menor duración no traballo. Nos períodos intermedios as cousas están máis equilibradas, para a franxa considerada de 2-5 anos de antigüidade na profesión un 32% son mulleres fronte a un 27% homes e para o caso de 5-10 anos traballados a proporción é dun 32% de homes fronte a un 29% de mulleres.

Ao analizar o tipo de contratos laborais destes profesionais, vemos que existe unha situación de relativa precariedade, con case un 55% de técnicos en situación laboral inestable; os restantes son traballadores funcionarios ou persoal laboral fixo (17,6% funcionarios, 28,7% laborais fixos). O contingente máis precario constitúeno un 12% de laborais descontinuos, un 22% de traballadores con contrato por obra, un 3,7% do Plan Labora e un 15,7% con outro tipo de contrato).

Cadro 16. Tipos de contratos laborais dos técnicos de cultura

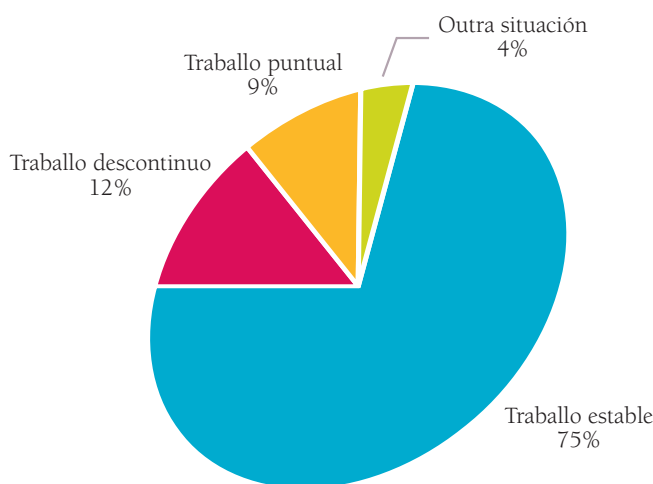


Fonte: Observatorio da Cultura Galega

A pesar dos datos considerados no anterior gráfico, parece existir unha certa estabilidade laboral por parte de tres de cada catro profesionais fronte a unha situación inestable do 25% restante: o 12% di que realiza un traballo descontinuo, un de cada dez técnicos apuntou a realización de traballos de carácter puntual e un 4% está noutras situacións.

Consideran que teñen un traballo estable o 92% dos técnicos maiores de 40 anos e o 85% dos técnicos de entre 30-39 anos, pero tan só o 36% dos menores de 30 anos, o que indica unha precariedade laboral nos tramos de idade máis novos.

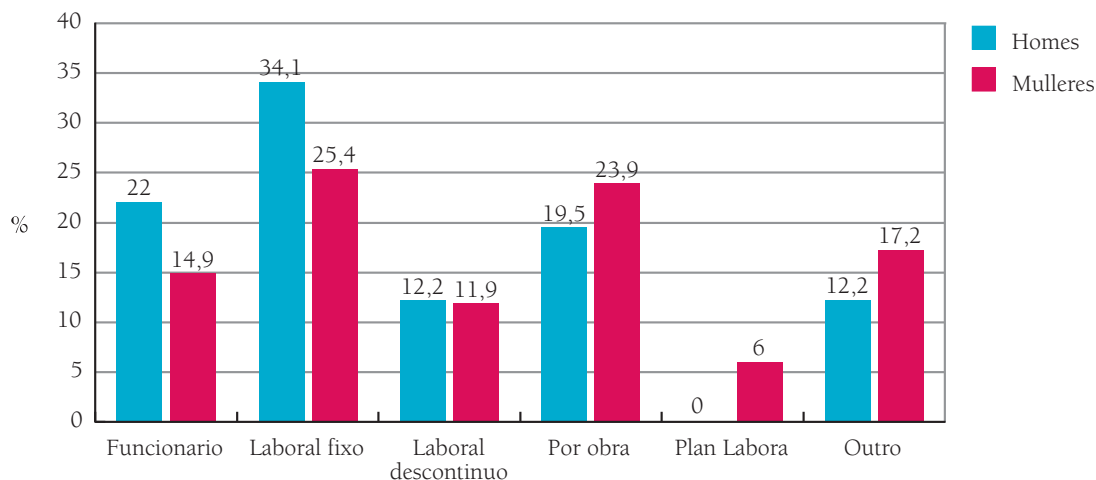
Cadro 17. Estabilidade laboral dos técnicos de cultura



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

O 22% dos técnicos homes son funcionarios, mentres que na mesma condición están o 14,9% de mulleres. Todos os contratados a través do Plan Labora son mulleres, dentro deste colectivo representan o 6% da contratación. O 56,1% dos homes teñen algún tipo de contrato fixo fronte a un escaso 40% das mulleres; esta diferenza moi probablemente se deba a esa incorporación máis tardía das mulleres a este espazo laboral e á maior precariedade laboral existente.

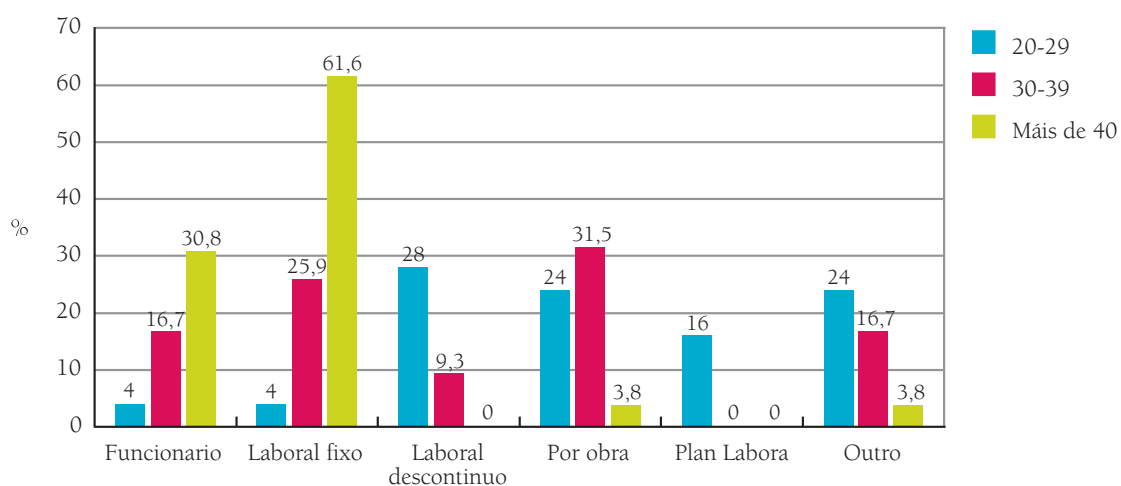
Cadro 18. Tipo de contrato dos técnicos de cultura por sexo



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Por idades, o maior número de contratos fixos e de funcionarios correspóndense con técnicos maiores de corenta anos: máis do 92% deles teñen este tipo de contratos. A maior precariedade correspóndese novamente co colectivo menor de 30 anos, onde nove de cada dez teñen contratos de carácter temporal: 28% laboral discontinuo, 24% por obra, 16% Plan Labora e un 24% entran noutras modalidades de contratación, moitas igualmente de carácter temporal. O colectivo de profesionais entre 30 e 39 anos (o máis numeroso) repártese entre contratos estables (43%) e outros traballos máis precarios (57%).

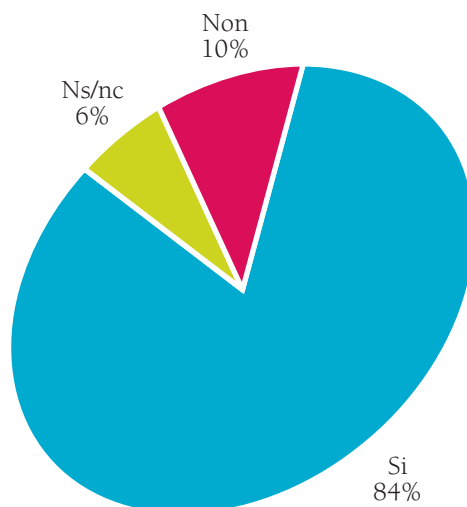
Cadro 19. Tipo de contrato dos técnicos de cultura por idade



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

A expectativa de seguir traballando nesta ocupación, outro factor indicativo da estabilidade e da vontade laboral neste sector, é relativamente alta para todas as franxas de idade: vai dende o 60% para os menores de trinta anos ata o 100% dos que teñen máis de corenta anos. En xeral, unha gran maioría dos técnicos teñen previsto seguir na profesión (o 84% do total), polo menos nun período de cinco anos.

Cadro 20. Expectativas laborais como técnico de cultura para os próximos cinco anos

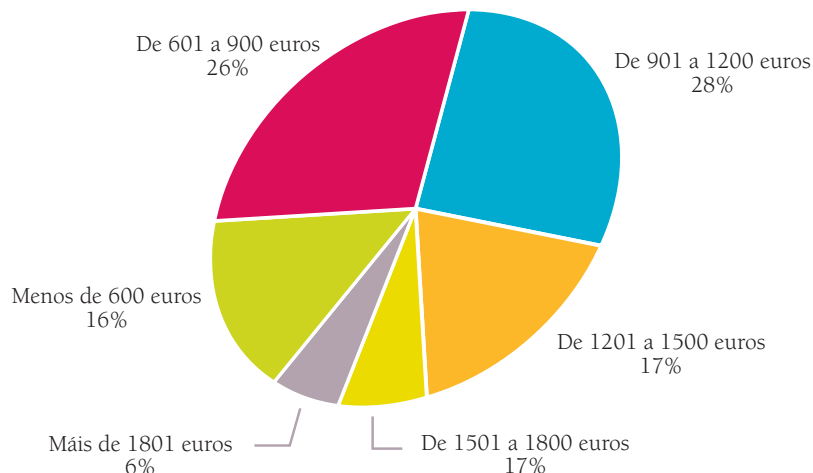


Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Recapitulando, a pesar da precariedade laboral (unicamente o 46% dos técnicos ten un contrato estable como funcionario ou traballador fixo), o 75% destes profesionais considera que ten unha certa estabilidade á hora de seguir traballando como técnicos e, aínda máis, un 84% ten expectativas de seguir realizando o mesmo labor profesional durante os próximos cinco anos.

A metade dos técnicos xustifica esta resposta e, dentro das razóns de tipo laboral, o argumento máis habitual é «ter o posto de traballo fixo». Outro argumento habitual é de tipo vocacional: «a satisfacción do traballo realizado». Neste caso sentir recoñecemento social e que as súas opinións sexan tidas en conta axuda a engrosar esa satisfacción.

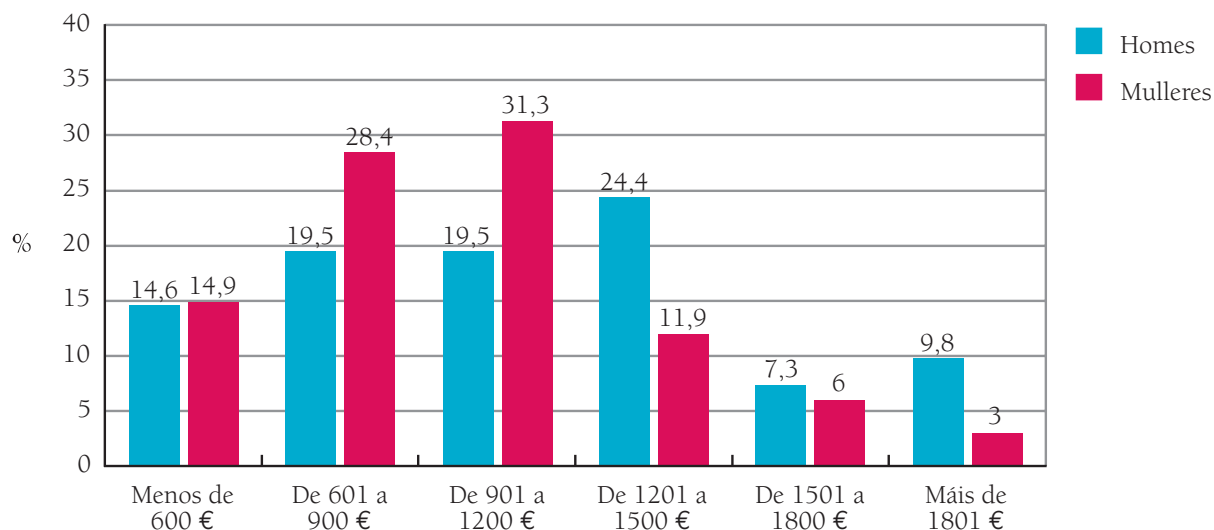
Cadro 21. Ingresos mensuais como técnico de cultura



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Canto aos ingresos, preguntóuselles aos técnicos cal é o salario cobrado unicamente polo desempeño do labor de técnico. Os datos obtidos ofrecen o seguinte panorama: un 28% dos técnicos ten un salario de entre 901 e 1200 euros e un 26% cobra entre 601 e 900 euros; así, o 70% dos técnicos cobra menos de 1200 euros; un 17% ingresa de 1201 a 1500 euros e un 16% cobra menos de 600 euros. Destaca a heteroxeneidade na distribución salarial dos técnicos de cultura, que, como veremos, responde principalmente a factores de idade, sexo e antigüidade como profesional neste campo.

Cadro 22. Ingresos mensuais como técnico de cultura por sexo



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

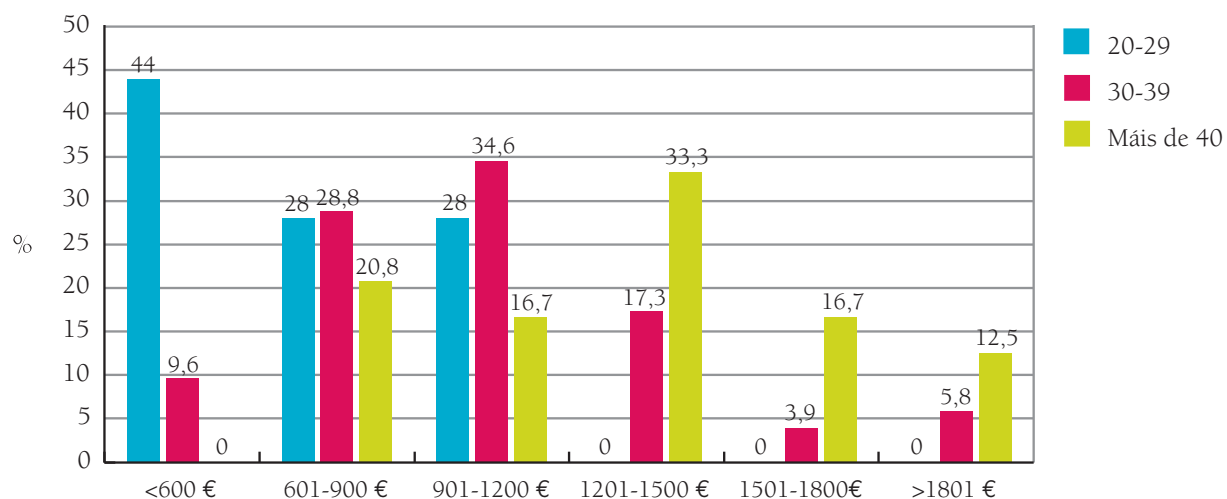
Desagregados por sexo, os resultados ofrécennos a información de que existe unha paridade entre os homes e mulleres que cobran menos de 600 euros (preto do 15%), aínda que, en números absolutos, existe un maior número de mulleres.

Das franxas que van de 601 a 900 euros e de 901 a 1200 euros, as mulleres son as que en maior número cobran este salario. Seis de cada dez mulleres técnicas atópanse nesta franxa, fronte ao 40% dos profesionais homes.

Na franxa de 1201 a 1500 euros a porcentaxe de mulleres redúcese á metade en comparación coa porcentaxe de homes (12% das mulleres e 24,5% dos homes). A diferenza máis acusada atópase cando o salario sobe de 1800 euros, percibido maioritariamente polos homes (case o 10% fronte a tan só o 3% das mulleres). En resumo, mentres que algo máis do 40% dos homes técnicos de cultura ou animadores socioculturais cobra máis de 1200 euros, a porcentaxe cae ata a metade no caso das mulleres.

Por idades, os que cobran menos de 600 euros son, nun 44%, menores de trinta anos e non hai ningún técnico con idade superior a corenta anos nesta franxa. De entre os que cobran máis de 1200 euros, o 62,5% son maiores de corenta anos e non hai ningún profesional de entre 20 e 29 anos. O 34,6% dos técnicos de entre 30 e 39 anos –que é a franxa de idade en que se sitúa o maior número de técnicos e animadores– cobran entre 900 e 1200 euros, algo máis do 26% cobra máis de 1200 euros e case catro de cada dez teñen salarios inferiores aos 900 euros.

Cadro 23. Ingresos mensuais como técnico de cultura por idade



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

En canto ao grao de satisfacción polos salarios recibidos, a metade dos técnicos enquisados mostran estar moi pouco ou nada de acordo co que cobran. En liñas xerais, os máis satisfeitos cos seus salarios son os homes (nunha porcentaxe superior ao 28%) máis ca as mulleres (un 21,5%).

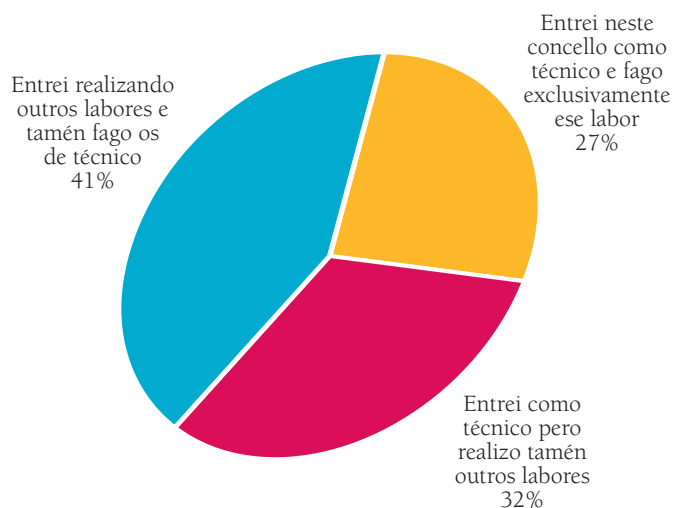
Quizais esta circunstancia quede «compensada» por outros *pagamentos*, como son o sentir recoñecemento polo traballo realizado, xa que un 90,5% das mulleres pensan que o seu traballo é recoñecido socialmente, mentres que no caso dos homes apenas chega ao 80% a porcentaxe dos que pensan así. O recoñecemento tamén se sente máis canto máis novo en idade se é.

Non obstante, en xeral este colectivo profesional considérase mal pagado en relación co traballo que realiza, xa que este ten unha natureza que se leva mal co axuste horario e no que hai que dedicar moito esforzo, ánimo e disposición persoal, tal e como eles mesmos recoñecen.

Sobre o feito de saber se os labores que se han de realizar dentro do traballo de técnico ou animador sociocultural están suficientemente definidos ou non, obtemos as seguintes respostas: 6 de cada 10 técnicos de cultura foron contratados como tales, e din que desempeñan esa única función unicamente o 27%. Pero, ao mesmo tempo, unha porcentaxe que representa cerca dun 75% do total dos técnicos di que mantén unha indefinición, tanto no traballo que desempeña como nas funcións para as que foi contratado; é dicir, son persoas que empezaron a traballar como técnicos e que ademais realizan outros labores, ou que inicialmente foron contratadas para outros traballos pero realizan tamén as tarefas dun técnico de cultura.

No cadro seguinte pode visualizarse a forma en que se entrou a traballar e a situación real dentro do concello:

Cadro 24. Forma de incorporación laboral ao concello e labores que realiza

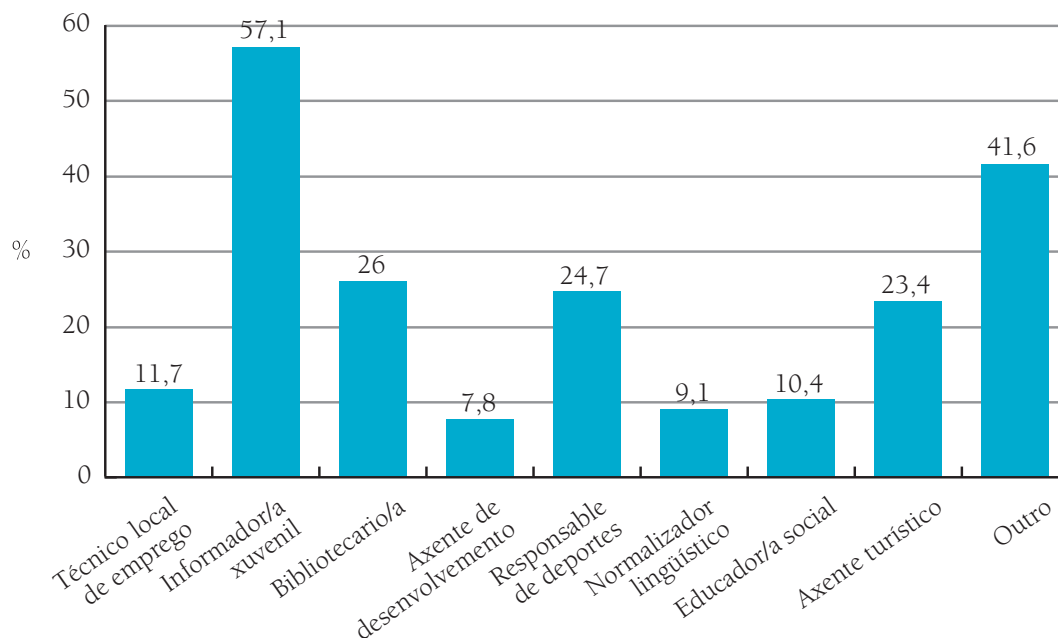


Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Ademais de realizar os labores propios de técnicos e animadores, estes profesionais levan a cabo nun 57,1% as tarefas de informador xuvenil e un avultado 41,6% actividades ligadas ao capítulo de «varios» (cunha ampla diversidade de traballos que van dende auxiliar administrativo a conserxe do museo municipal). Un 26% comparte as súas responsabilidades de técnico coas

de bibliotecario, nun 25% coas de responsable de deportes e en case un 24% dos casos o animador sociocultural exerce tamén de axente turístico. Ademais, un 8% dos técnicos desempeñan o cargo de axentes de desenvolvemento local.

Cadro 25. Labores realizados no concello ademais de técnico de cultura

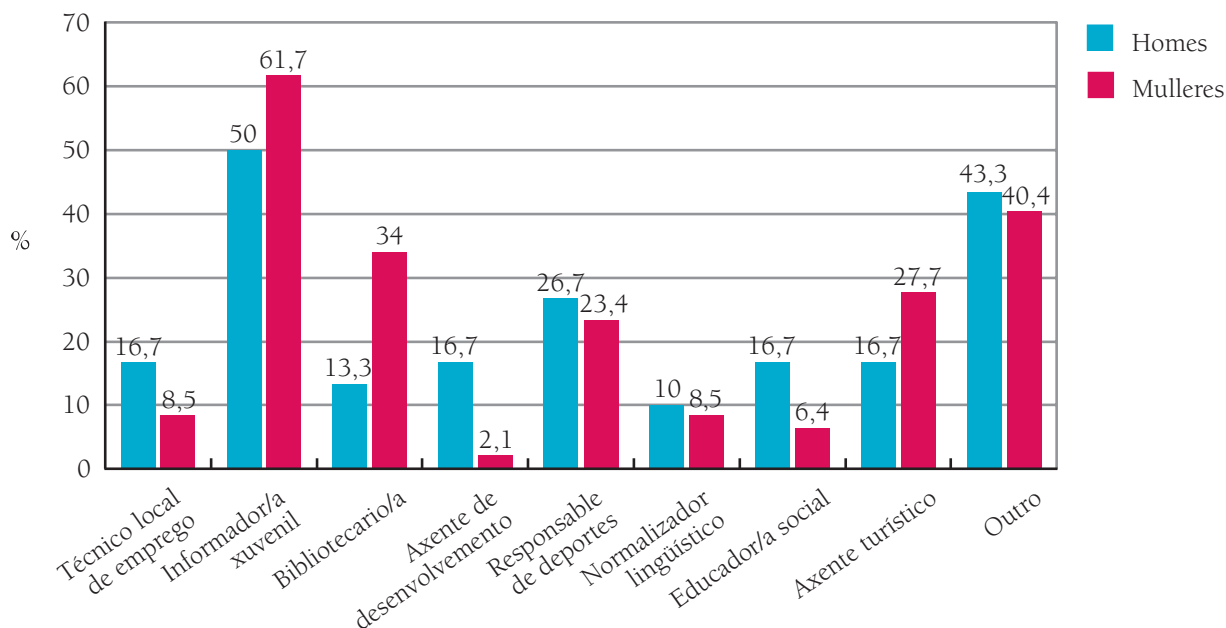


Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Recóllese tamén na enquisa un importante número de opinións en relación coa excesiva carga laboral do propio traballo, falta de flexibilidade no horario e moitas horas extra non remuneradas. Estes profesionais botan en falta persoal de apoio formado e estable (monitores, voluntarios, asociacións, etc.).

En canto á desagregación por sexo os datos ofrecen o seguinte perfil:

Cadro 26. Labores realizados no concello ademais dos de técnico de cultura por sexo



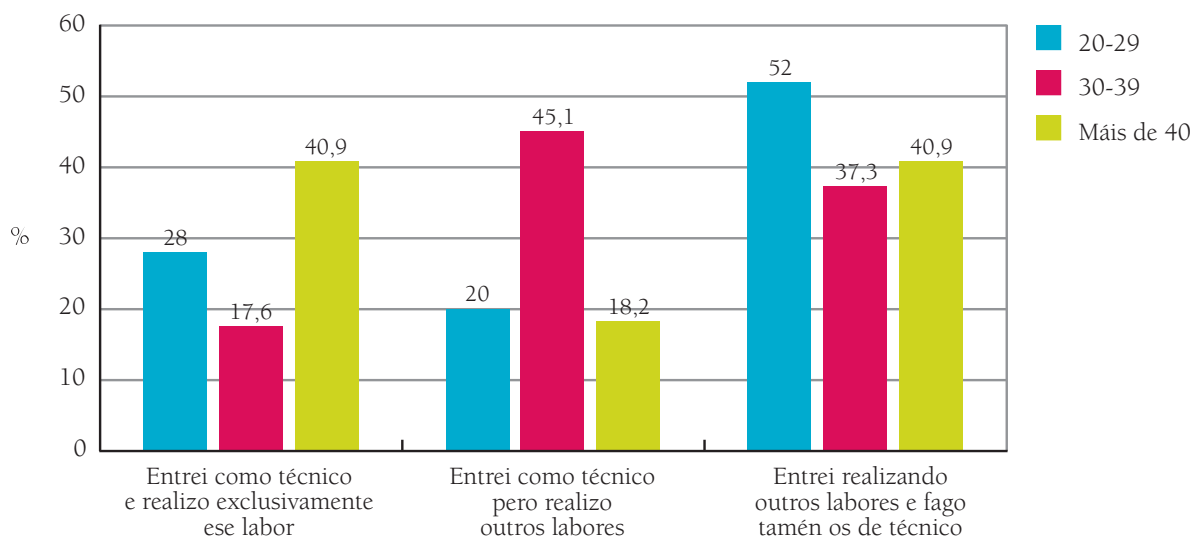
Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Cómpre salientar que as mulleres, case nun 62%, realizan labores de información xuvenil e máis dun terzo son bibliotecarias, fronte ao 50% e o 13,3% dos homes respectivamente. Ademais, case tres de cada dez mulleres traballan como axentes turísticos, mentres que só un 17% dos homes desempeña ese mesmo cargo.

No caso dos homes, case un 17% realiza, ademais do traballo de técnico de cultura, labores de técnico local de emprego (xusto o dobre que as mulleres). Son tamén axentes de desenvolvemento local outro 17% de homes –fronte a un escaso 2% de mulleres. Por último, hai unha maior porcentaxe de homes ca de mulleres que desenvolven tamén tarefas de educación social, deportes e normalización lingüística.

Xa que logo, podemos concluír que, entre as características que orixinan a indefinición de identidade como colectivo profesional dos técnicos de cultura, unha das máis notorias é a heteroxeneidade e a multiplicidade de tarefas que realizan estes profesionais.

Cadro 27. Forma de incorporación laboral ao concello e labores que realiza por idade



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Preto dun 60% dos técnicos maiores de corenta anos comezou a traballar como técnico de cultura e esa porcentaxe é aínda un pouco maior (case o 63%) para a franxa que vai dos 30 aos 39 anos, que, como xa comentamos, é a máis numerosa. Na outra banda atópanse os profesionais de entre 20 e 29 anos que comezaron o seu labor como técnicos ou animadores; este grupo apenas alcanza a metade do total (48%).

O grupo dos técnicos maiores de 40 anos presenta a porcentaxe máis alta de entre os que realizan a tarefa exclusiva para a que foron contratados (41%), mentres que o grupo de entre 30 e 39 anos ten máis presenza entre o total dos que responden que realizan outras actividades ademais da de técnico de cultura. Finalmente é máis numerosa a presenza de traballadores de entre 20 e 29 anos entre os que, ademais de desempeñar outros cargos, tamén realizan labores de animador sociocultural ou técnico de cultura.

Obsérvase deste xeito a complexa variedade de casos, tanto na forma de acceso ao posto de traballo, como no traballo finalmente desenvolvido. Tamén se aprecia que, nunha gran maioría das novas incorporacións de técnicos e animadores socioculturais (sobre todo de xente nova), o labor de técnico se adhire a outros para os que foron contratados nun principio. O 60% dos técnicos considera que os seus labores están definidos e entre eles son os homes os que teñen máis claro cales son os traballos que teñen que abordar.

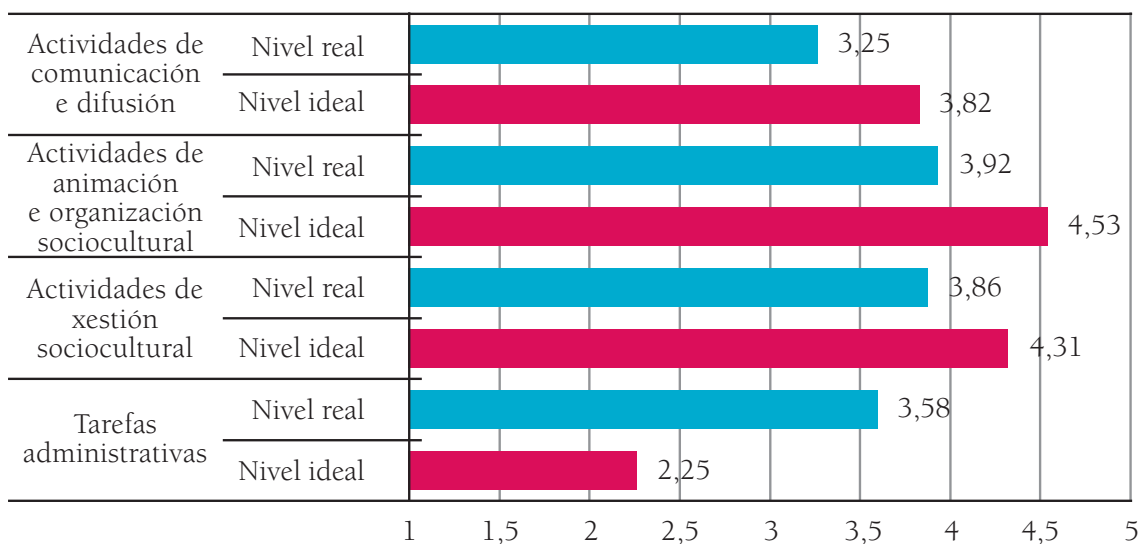
En canto ás idades, os que perciben máis definidas as súas tarefas –un 81%– son os técnicos de idade comprendida entre os 30 e os 39 anos. E os que menos aprecian esa definición son os profesionais de máis de 40 anos de idade.

Cando se lles pregunta polos traballos que cren que deberían desempeñar e os que en realidade desempeñan no seu posto de traballo, o 65% considera que as «tarefas administrativas»

deben de ser menos importantes ca outras que consideran máis específicas da profesión; pero a realidade é que o 84% dos enquisados lle dedica unha parte moi importante do seu tempo. Unha porcentaxe moi alta, entre o 90 e o 93%, realiza labores «proprios», como son actividades de xestión cultural e animación e organización sociocultural.

Un aspecto máis descoidado é o que ten que ver coas actividades de comunicación e difusión: un 74% di que as realiza pero na inmensa maioría dos casos non pasa de ser unha nota no taboleiro de anuncios do concello.

Cadro 28. Nivel medio de labores que realiza o técnico de cultura e nivel ideal



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

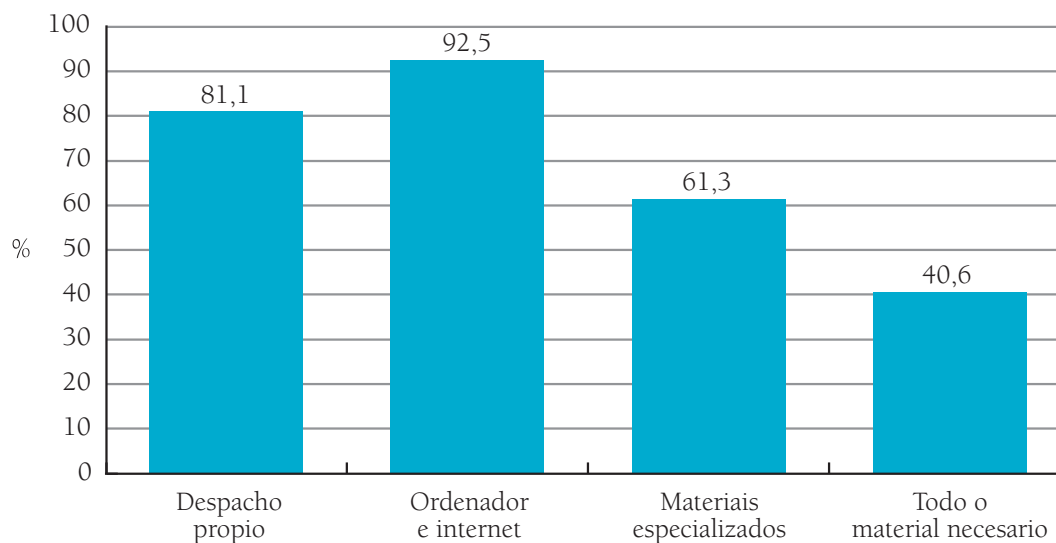
A excesiva carga de tarefas administrativas reduce o nivel de rendemento e a eficacia no desenvolvemento do seu labor. Cando se pregunta polo contido dos labores profesionais do día a día, para todos os apartados, os valores dos niveis ideais –do que se debería facer– son sempre superiores ao que se fai, excepto no que se refire a tarefas administrativas –«mover papel»–, nas que o que o contido do que se fai é moi superior ao que, segundo os enquisados, se debería facer.

Conforme o esperado, as actividades de animación e as de xestión sociocultural son as que alcanzan un maior nivel, tanto efectivo como desexado, seguidos a certa distancia polas administrativas e polas comunicativas e de difusión.

5.4. RECURSOS MATERIAIS, FORMATIVOS E INFORMACIONAIS DOS TÉCNICOS DE CULTURA

Do total de respostas, o 92,5% dos técnicos e animadores socioculturais di dispor de ordenador e acceso a internet e o 80% dispón de despacho propio. Por sexos, case o 86% dos homes teñen despacho propio fronte a un 78% das mulleres. Os valores sobre a dispoñibilidade de medios materiais (internet, acceso a materiais especializados para programas e actividades socioculturais diversos, disposición de todo o material necesario para o desenvolvemento das actividades que realizan) son sempre lixeiramente superiores para os homes que para as mulleres. O 40,6% dos técnicos e animadores di que dispón de todos os recursos materiais necesarios para o desempeño das súas tarefas.

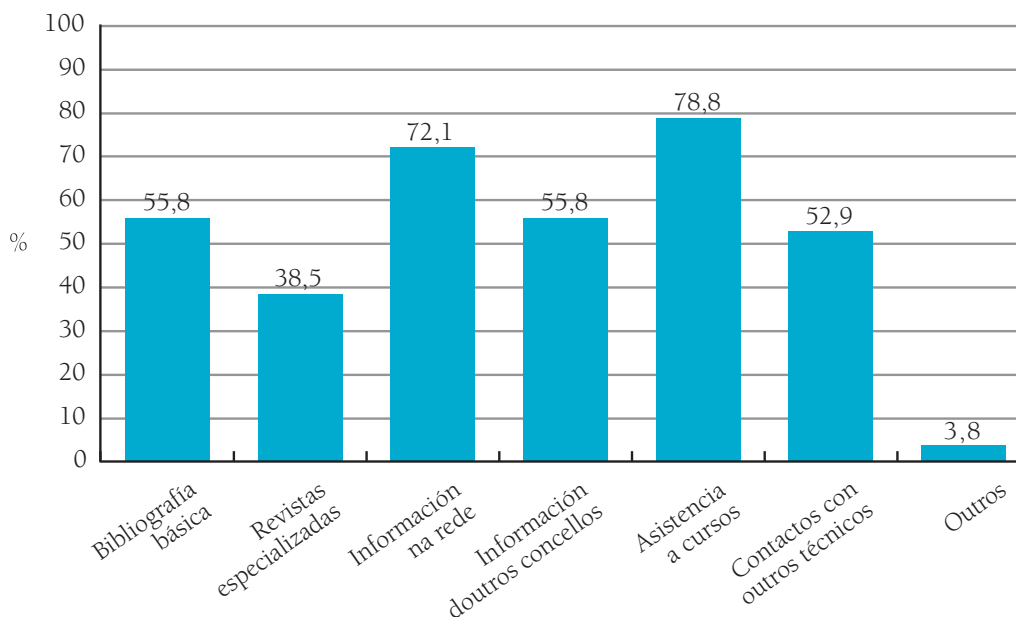
Cadro 29. Medios materiais dos técnicos de cultura



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Case un 70% dos técnicos que responderon asistiu polo menos a un curso ou a unhas xornadas sobre a súa materia profesional, un 72,1% utiliza internet dun xeito habitual e un 55,8% dos casos utiliza do mesmo xeito a bibliografía básica. Estes resultados revelan unha demanda e uso habitual deste tipo de recursos, sobre todo no referente á asistencia a cursos, ao material formativo e á busca de información na rede. Estre os recursos formativos e informativos dos técnicos de cultura con menos presenza no conxunto do colectivo profesional están o acceso a revistas especializadas, con menos do 40% de respostas.

Cadro 30. Recursos formativos e informativos do técnico de cultura



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Como veremos máis adiante, unha gran maioría dos técnicos manifestan especial interese tanto pola asistencia a xornadas como tamén por publicacións especializadas orientadas ao colectivo profesional, ademais de que tres cuartas partes das respostas consideran relevante a existencia dun foro de internet. Buscan sobre todo material cun interese eminentemente práctico: ideas de boas prácticas, protocolos de traballo, etc.

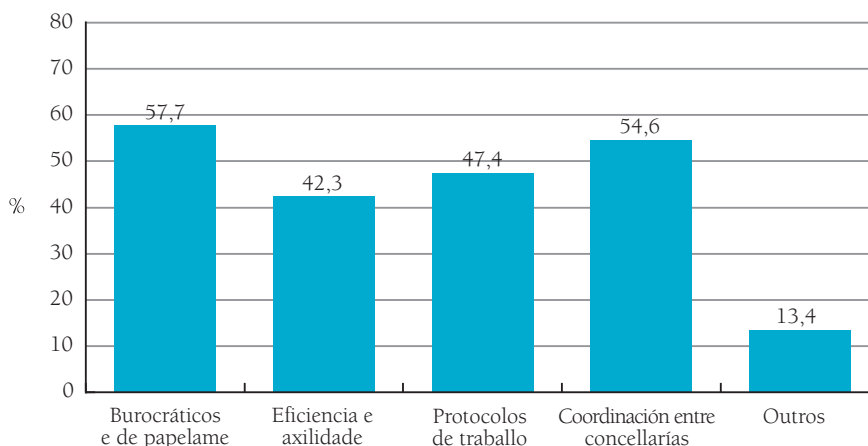
5.5. PROBLEMAS, CARENCIAS OU NECESIDADES DOS TÉCNICOS DE CULTURA⁵

En canto aos problemas ou necesidades de carácter administrativo, o 57,7% pensa que os problemas burocráticos son o maior obstáculo; en segundo lugar está a falta de coordinación entre concellarías, que é percibida polo 55% dos técnicos como un problema grave; un terceiro aspecto, a falta de protocolos de traballo e organización, é indicado polo 47,5% dos técnicos. Esta falta de coordinación entre as concellarías e departamentos é percibida maioritariamente polos homes, mentres que as mulleres pensan que os problemas burocráticos teñen máis calado.

5. Cómpre sinalar que nos cadros referentes a esta parte da análise de datos, as respostas foron lixeiramente menores ca no resto do cuestionario, sobre todo no referente ás preguntas sobre problemas e necesidades, xa que moitos técnicos non responderon a estas cuestións por non percibir ningún dos problemas presentados. Xa que logo, as porcentaxes fan referencia unicamente ás enquisas que responderon estas cuestións.

Estancamento, ineficacia, burocratización son valorados como principais freos no desenvolvemento cotián do traballo.

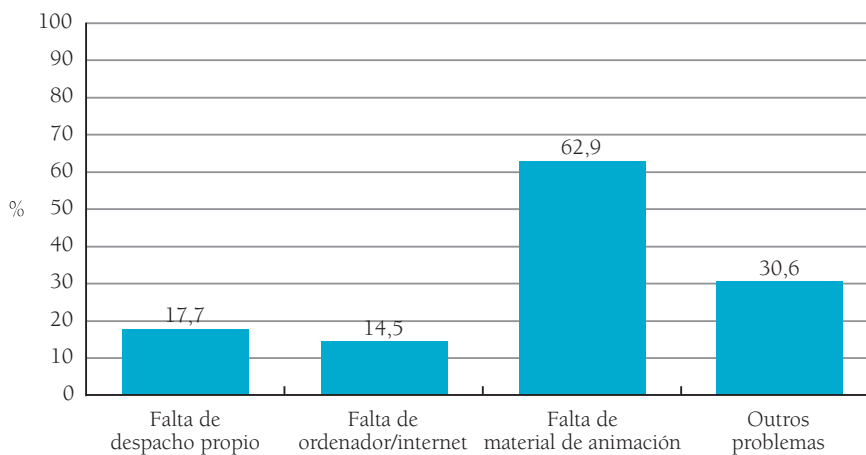
Cadro 31. Problemas ou necesidades administrativas do técnico de cultura



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

No que se refire ás necesidades materiais, de entre os técnicos homes que se pronuncian, un 63% dos casos considera insuficientes os medios materiais dos que dispoñen para levar a bo fin as actividades de animación. Un 30% de homes e mulleres considera doutro tipo os problemas materiais. En canto á falta de ordenador e de material para o desenvolvemento de animación sociocultural, as repostas recibidas indican que o dobre das mulleres, respecto dos homes, perciben esta carencia.

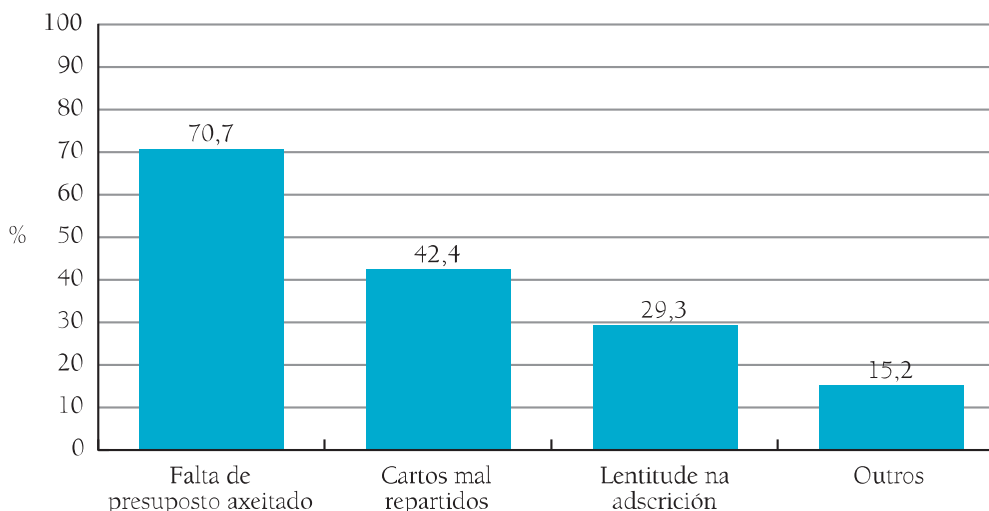
Cadro 32. Problemas ou necesidades materiais do técnico de cultura



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

En canto a problemas económicos, o 71% dos técnicos considera que en xeral faltan orzamentos axeitados para o desenvolvemento do seu traballo, mentres que un 42% pensa que os cartos se reparten con criterios irregulares entre os diferentes proxectos culturais e tan só un 29,3% sinala un dos principais problemas a lentitude de adscrición orzamentaria para realizar os proxectos elaborados.

Cadro 33. Problemas ou necesidades económicas do técnico de cultura

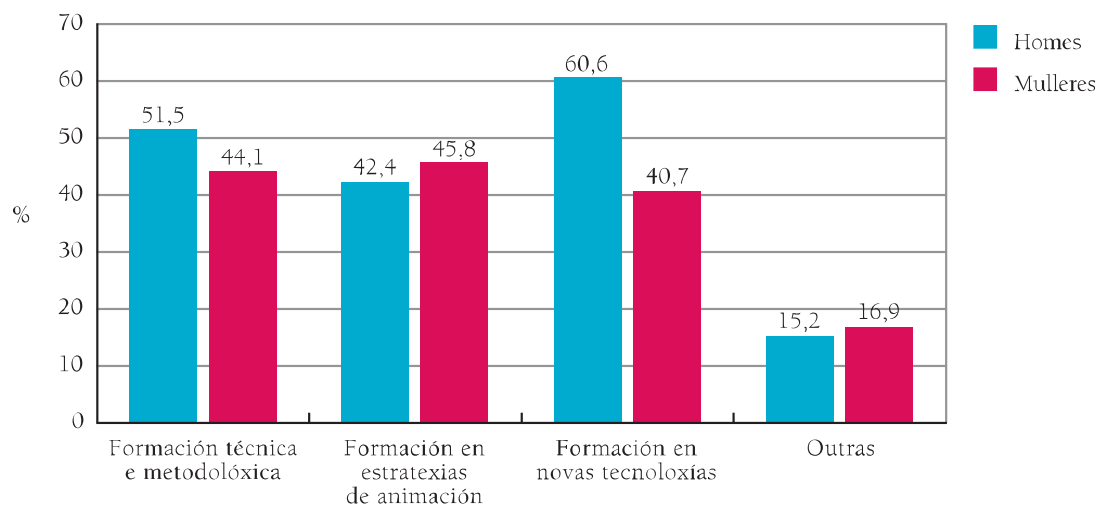


Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Das respostas dadas á pregunta sobre os problemas formativos dos técnicos de cultura, é salientable a existencia dalgunhas diferenzas por sexo: o 60% dos homes considera que teñen carencias de formación en novas tecnoloxías aplicadas ao traballo e un 51,5% considera que as carencias de formación en técnicas e metodoloxías de traballo son importantes.

As mulleres afirman, nun 46%, que senten carencias na formación e nas habilidades no desenvolvemento de estratexias de animación; ademais, un 44,1% considera deficitaria a súa formación en técnicas e/ou metodoloxías de traballo e tan só o 40% di ter a necesidade de formarse en novas tecnoloxías. Á luz dos resultados, cómpre salientar que as mulleres perciben menos necesidades formativas ca os homes, tanto en conxunto como especialmente na formación en novas tecnoloxías, precisamente porque teñen unha idade menor e unha incorporación máis recente, o que adoita implicar un maior coñecemento e formación nas novas tecnoloxías. E é probablemente por esa mesma razón pola que presentan unha necesidade formativa maior que os homes en estratexias de animación sociocultural.

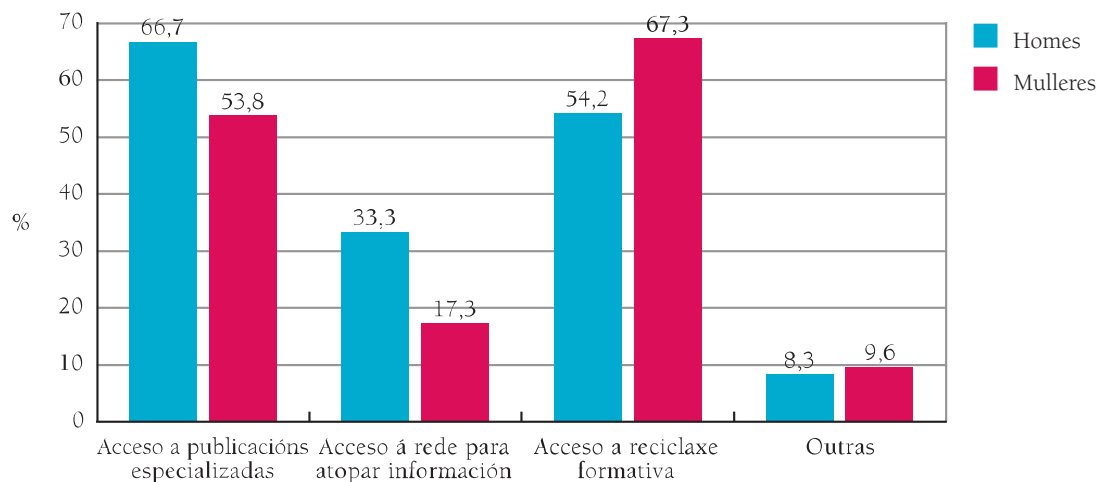
Cadro 34. Problemas ou necesidades formativas do técnico de cultura por sexo



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Polo que corresponde ás circunstancias que teñen que ver co manexo de información, case o 67% dos homes considera que non ten fácil acceso a publicacións especializadas e o 54,2% presenta necesidades con respecto a actividades de reciclaxe. Xusto o contrario sucede no caso das mulleres: o 67,5% considera que non ten acceso suficiente a actividades de reciclaxe profesional e o 54% pensa que as súas necesidades se derivan da dificultade de obter publicacións especializadas. Por outra banda, as mulleres presentan unha maior competencia na busca de información e no acceso á rede para logralo fronte ao dobre de homes.

Cadro 35. Problemas ou necesidades de información do técnico de cultura por sexo



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

5.6. DEMANDAS, PROXECTOS E PERSPECTIVAS

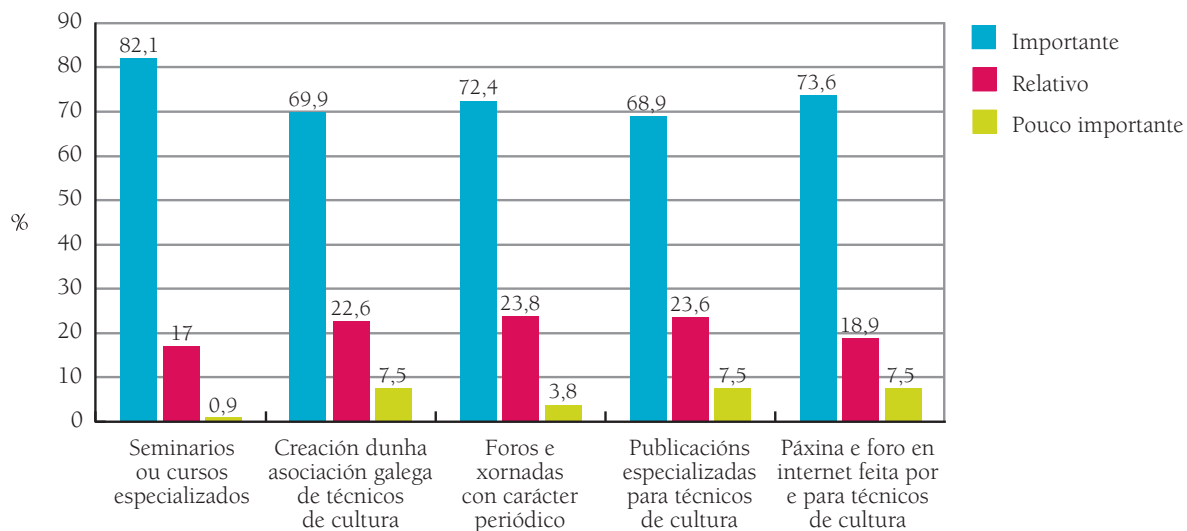
Existe unha demanda moi elevada de formación e de lugares de encontro para estes profesionais. Pero, ao mesmo tempo, tamén se constata unha gran dificultade para poder asistir aos existentes tanto pola excesiva carga de traballo como por rixideces administrativas. Os profesionais de cultura dos concellos galegos confesan que lles gusta o seu traballo e que esperan seguir traballando nel, pero botan en falta unha maior implicación dos responsables políticos e unha disposición de escoita e de colaboración activa.

Recordemos que para o perfil ideal dun técnico se valora que se trate dunha persoa activa, cun compoñente vocacional grande, que teña unha boa formación académica, coñecedora ademais de técnicas de xestión e do seu contorno... Todo isto ábrenos unha nova fronte de demandas ligadas ao papel que han de ter os técnicos de cultura e a que tipo de traballo se teñen que enfrontar.

En canto á importancia da cultura como compoñente dinamizador, nun sentido amplo, os técnicos danlle unha relevancia absoluta como factor de desenvolvemento local e aprecian que, de se levar a cabo o seu traballo cun sentido de transversalidade con outros departamentos ou concellarías, a eficacia e as sinerxías que se poderían lograr non farían máis que proporcionar un avance incontestable na xestión das políticas culturais locais.

No que concirne a proxectos que poderían mellorar a calidade do traballo do técnico, as demandas oriéntanse sobre todo cara á formación especializada, a xornadas e foros para fortalecer a rede de contactos con outros profesionais e ao contacto utilizando as novas tecnoloxías para compartir información. Tamén lle conceden unha prioridade relativamente ampla a outros proxectos como a creación dunha asociación de técnicos de cultura de ámbito galego e a edición dunha publicación especializada para os técnicos de cultura onde se puidesen compartir boas prácticas, experiencias, bibliografía, recursos, etc. De media, máis de sete de cada dez profesionais expresan a importancia capital que suporía a posta en marcha de calquera dos proxectos formulados na enquisa, fronte a un 5% que non cre necesarias estas medidas.

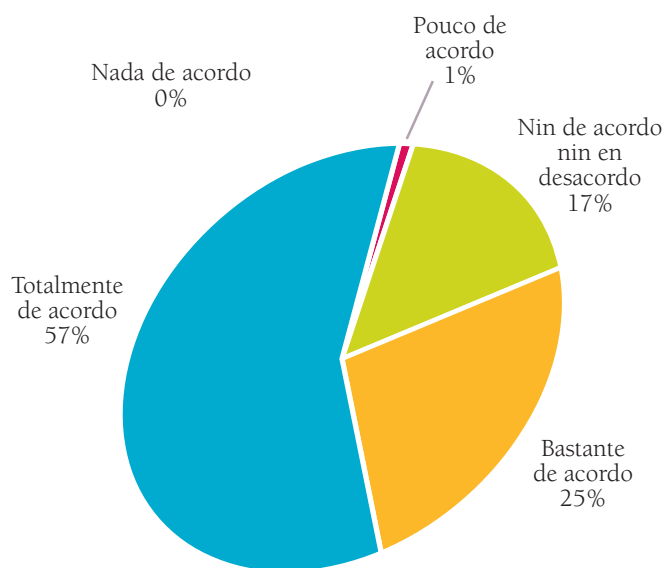
Cadro 36. Proxectos que mellorarian a calidade de traballo dos técnicos



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

No seguinte cadro ofrécese os resultados da valoración que fan estes profesionais sobre os posibles proxectos que posibiliten a mellora na xestión cultural:

Cadro 37. Conveniencia da realización de seminarios e cursos especializados para técnicos



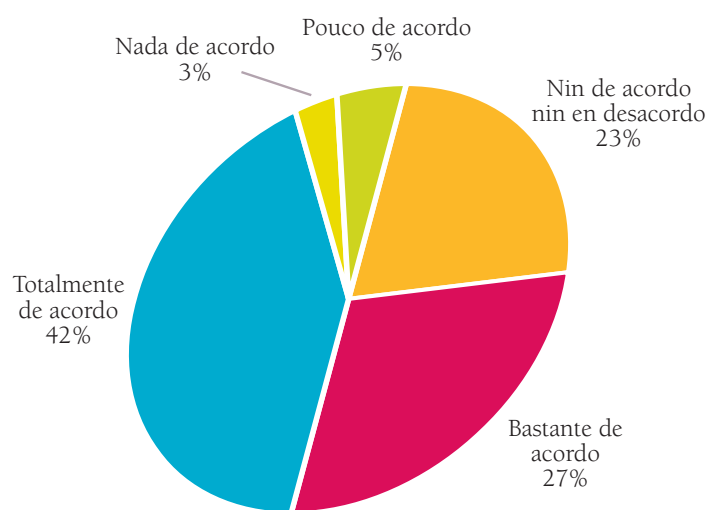
Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Un 82% dos técnicos de cultura perciben unha elevada necesidade de cursos que melloren a súa formación, sobre todo no referido a cursos de formación específica de técnicos e métodos

de traballo. De feito, ao longo de toda a enquisa percíbese esa necesidade de formación continuada, pois moitos declaran sentirse inseguros sobre os seus coñecementos sobre o labor que desempeñan.

Resulta moi ilustrativa a falta de asociacións de tipo profesional neste colectivo, así como a escasa relación que manteñen entre eles. Cando se lles presentou a posibilidade de crear unha asociación profesional como estratexia tamén para dar pasos na consecución dunha mellora no estatuto laboral, estes foron os resultados:

Cadro 38. Conveniencia da creación dunha asociación de técnicos de cultura



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

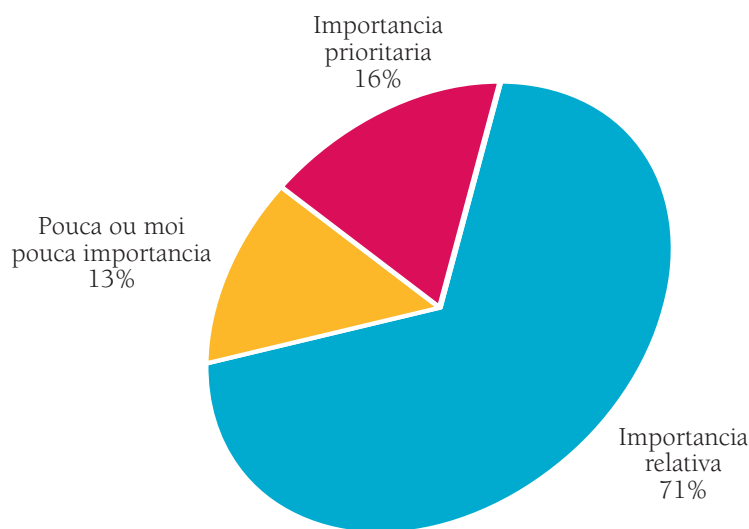
Unha elevada porcentaxe dos técnicos –o 70%– coida que debería existir algún tipo de asociación profesional (máis do 40% dos técnicos considera totalmente imprescindible tal posibilidade). Así mesmo cren que esta circunstancia supón unha lagoa moi grande á hora da súa proxección como colectivo.

Existe un amplo descoñecemento da existencia dalgún colectivo profesional –ata un 83%– pero un número moi importante de técnicos consideran a súa existencia como moi desexable. Moi poucos coñecen a asociación Landrover e algúns máis coñecen o Colexio de Educadores Sociais, aínda que o funcionamento efectivo destas sexa dispar.

5.7. VALORACIÓN DAS POLÍTICAS CULTURAIS DO CONCELLO

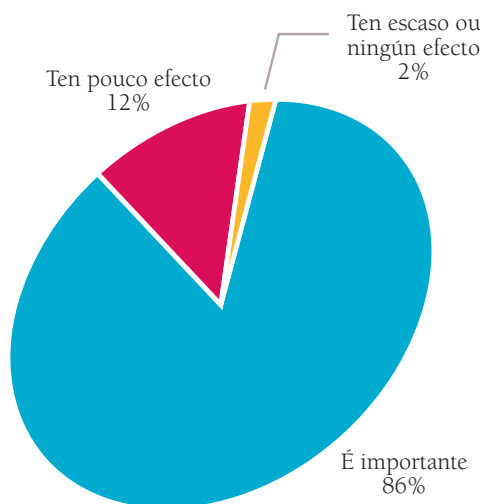
Sete de cada dez técnicos e animadores socioculturais opinan que a importancia que se lle da á cultura a nivel local é bastante relativa e tan só o 16% considera que os concellos onde traballan teñen como obxectivo prioritario a realización de actividades culturais. Nunha cifra similar están aqueles concellos que, por diversas causas, segundo os técnicos de cultura, lles dan moi pouca importancia ás realizacións culturais.

Cadro 39. Importancia que se lle dá á cultura no concello



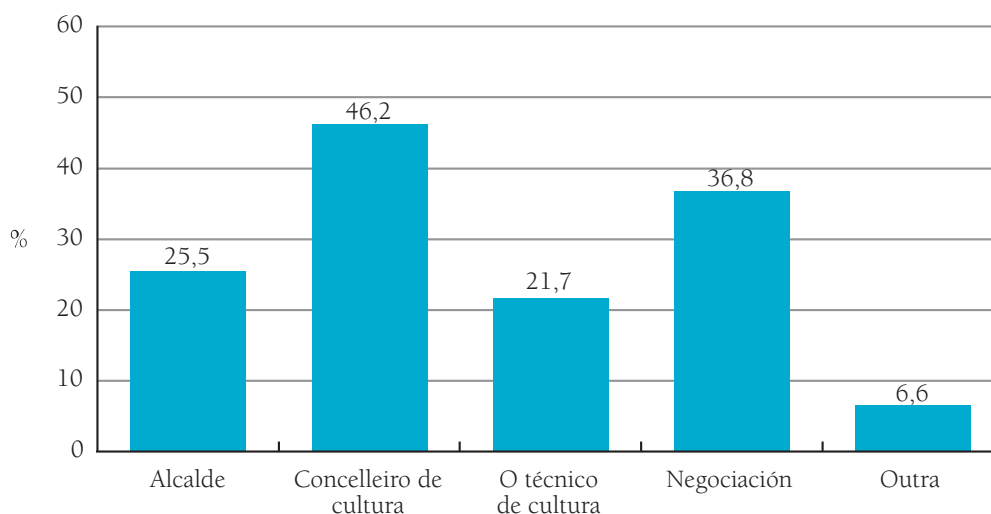
Fonte: Observatorio da Cultura Galega

En canto á importancia dada polos técnicos ao ámbito cultural como variable de importancia significativa dentro do desenvolvemento local, cabe dicir que unha gran maioría –o 85%– considera que esta ten unha relevancia capital para o desenvolvemento socioeconómico e comunitario do concello.

Cadro 40. Importancia da cultura dentro do desenvolvemento local do concello

Fonte: Observatorio da Cultura Galega

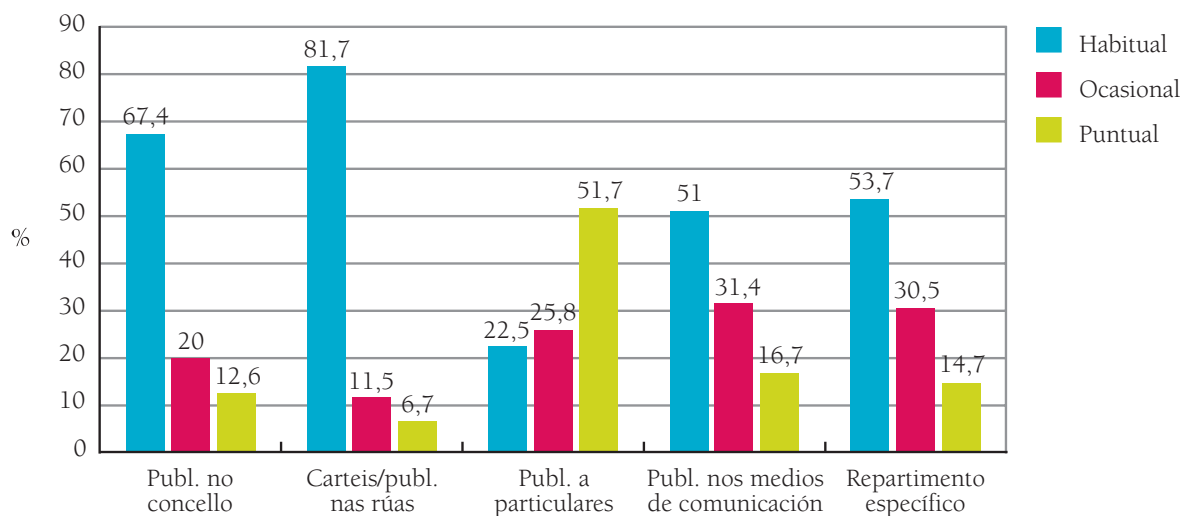
A enquisa preguntou tamén pola responsabilidade do deseño da política cultural do concello. O 47% dos técnicos considera que no seu municipio o concelleiro de cultura e mais o seu partido son os responsables prioritarios á hora de deseñar a política cultural local, mentres que un 37% pensa que esta debería xurdir da negociación entre os diferentes actores culturais do concello. O alcalde tamén aparece como responsable nunha cuarta parte das respostas a esta cuestión, mentres que a presenza do técnico de cultura é das máis reducidas. Estes profesionais tan só están presentes de forma relevante nun de cada cinco concellos á hora de establecer as estratexias do deseño da política cultural do concello.

Cadro 41. Responsables do deseño da política cultural do concello

Fonte: Observatorio da Cultura Galega

O método de difusión da programación de actividades culturais dos concellos apúntase como moi elemental: notas informativas, carteis e repartimento de publicidade ao público obxectivo da oferta cultural semellan ser os procedementos máis utilizados. Nos medios de comunicación apenas o fai a metade dos concellos e o repartimento específico ás caixas de correos dos cidadáns particulares tan só o realiza de forma habitual unha quinta parte dos concellos. A opinión xeneralizada dos técnicos é que eles mesmos desatenden en boa medida este aspecto do seu traballo por falta de tempo e de medios.

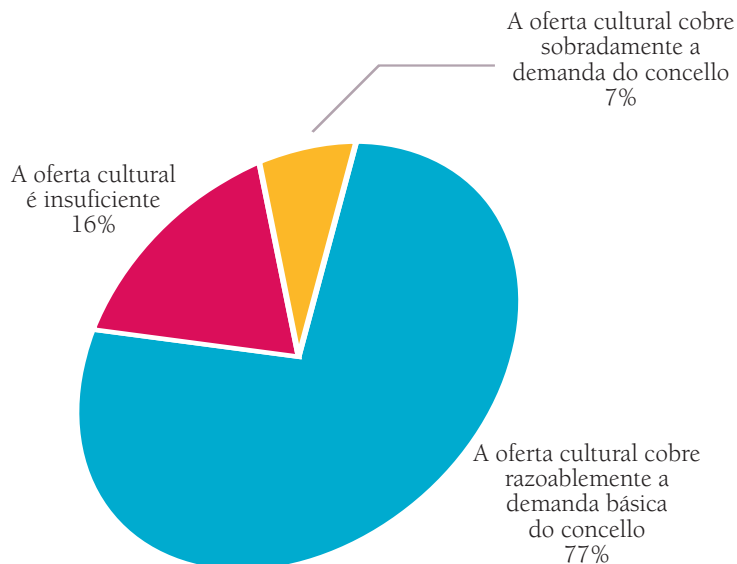
Cadro 42. Medios de difusión das actividades culturais



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Tamén se lles preguntou aos técnicos de cultura pola súa opinión respecto da demanda cultural. Máis de tres cuartas partes dos técnicos consideran que a oferta cultural dos seus concellos é razoable e suficiente. No tramo de idade de entre 30 e 39 anos sitúanse os máis críticos en canto á valoración de se a oferta cultural cobre, ou non, a demanda existente a nivel local. Por outra banda, máis dun 90% dos maiores de 40 anos considera a oferta cultural local como razoablemente suficiente. As mesmas cifras pódense achegar para os menores de 30 anos.

Cadro 43. Visión sobre a demanda cultural do concello



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

En xeral hai unha actitude bastante conformista sobre a situación que ofrece o balance entre oferta e demanda cultural. Incluso parece apreciarse un certo bloqueio que xustifica unha falta de oferta, paradoxalmente por culpa da baixa demanda. Semella como se a situación funcionase coma un bucle e se retroalimentasen as causas e as consecuencias, como se as programacións, actividades e infraestruturas culturais ofertadas non puidesen dar máis de si e, por outro lado, a escasa participación cidadá proporcionase a impresión de que o que se fai é suficiente.

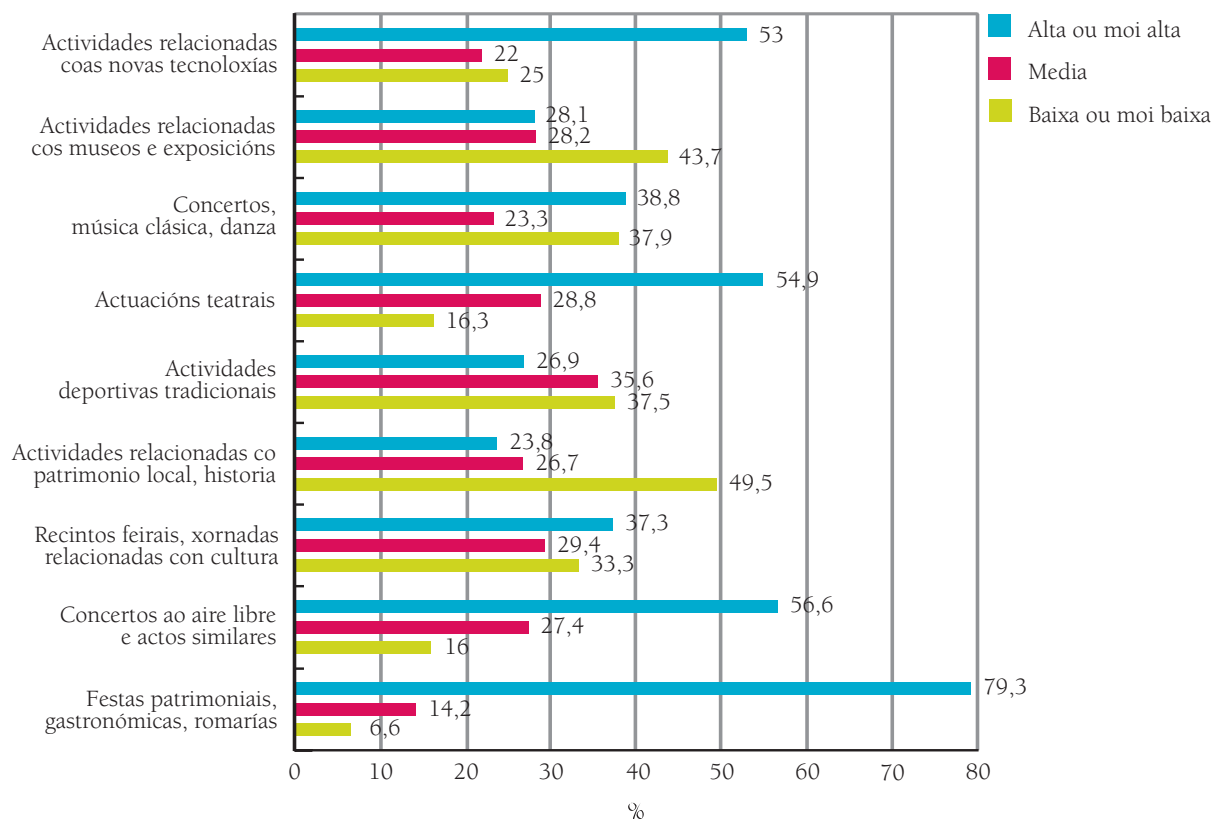
Preguntóuselles aos técnicos de cultura polo tipo concreto de necesidades culturais presentes nos concellos e observamos como esta demanda local de cultura segue sendo a de festas populares-gastronómicas, teatro, música... Porén, ao lado destas demandas tradicionais convén subliñar o importante auxe que están a experimentar as novas actividades emerxentes, como por exemplo as que teñen que ver coas novas tecnoloxías.

Analizando os resultados concretos, segundo oito de cada dez profesionais de cultura dos concellos, os cidadáns establecerían unhas demandas culturais moi importantes de festas patrimoniais, gastronómicas e romarías, seguidas de concertos ao aire libre e actuacións teatrais (as dúas ao redor do 55%). Como cuarta actividade cultural máis demandada atópase a que achega as novas tecnoloxías aos cidadáns (53%), que se está a converter nunha interesante necesidade emerxente nos últimos anos que os concellos deberían ter en conta ao realizar as súas programacións culturais.

Nun segundo plano están as demandas de danza e concertos de música clásica e da organización de feiras e xornadas relacionadas con cultura. As actividades culturais con menor

demanda serían as concernentes ao patrimonio: eventos deportivos tradicionais, as relacionadas con museos e exposicións e as que teñen que ver coa historia local.

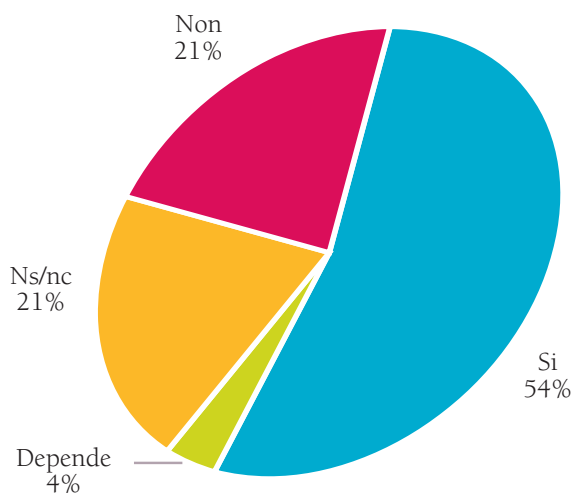
Cadro 44. Nivel de demanda de actividades culturais por parte dos cidadáns



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Proposta a cuestión de se a iniciativa privada pode mellorar a oferta cultural do concello, as respostas ofrecen os seguintes datos: o 54% dos que responderon pensan que si e só unha cuarta parte chega á conclusión de que a oferta cultural non melloraría substancialmente pola intervención privada. Finalmente, algo máis do 20% descoñece ou non opina sobre o resultado dunha posible introdución do sector privado na programación cultural do concello.

Cadro 45. Pode a iniciativa privada mellorar a oferta cultural do seu concello?



Fonte: Observatorio da Cultura Galega

Os maiores de corenta anos son os máis tendentes a pensar que a oferta privada pode mellorar a axenda cultural (responden así dous terzos dos técnicos de cultura nesa franxa de idade). Os máis escépticos sitúanse no grupo de menos de trinta anos (32%).

Non obstante, cando se pregunta a través de que medio se canaliza maioritariamente a acción cultural no concello onde se traballa, as respostas non deixan lugar a dúbida: a xestión directa dos servizos por parte do concello é esencial para a meirande parte dos entrevistados, fronte á subcontratación de servizos e programas culturais.

5.8. ANÁLISE CUALITATIVA

Este apartado tentará recoller, na medida do posible, as opinións manifestadas polos técnicos tanto nas enquisas –nas preguntas con resposta aberta– como nas entrevistas en profundidade efectuadas.

Os rexistros que se incorporan nesta redacción intentan destacar aqueles aspectos sobre os que os técnicos se pronuncian unha e outra vez. Polo tanto o valor destes datos non é tanto o de achegar novos aspectos, senón de recoller matices en que coinciden un amplo grupo de profesionais.

— Política:

Existe un marcado pronunciamento dos técnicos pola «excesiva dependencia» da súa área de traballo respecto da cor política do goberno local. Esta situación, xunto coa falta de coñece-

mento da funcionalidade da política cultural como instrumento de creación de valor e de calidade de vida e a carencia de formación –nun sentido amplo– do político, é percibida como un atranco importantísimo, pero tamén solucionable se o responsable da área política evidenciase unha maior apertura e receptividade á hora de constituír os seus equipos de traballo. Cando se aborda a cuestión sobre a orientación que debería ter a cultura nos ámbitos locais, revélase como principal obxectivo a busca da participación.

— Organización:

O excesivo peso do papelame e do labor burocrático xunto coa pouca –raras veces admitida– pericia á hora de resolver cuestións de índole administrativa no traballo representan unha carga visible que orixina unha diminución importante no ritmo do traballo. E, a medida que cae este ritmo, tamén semella producirse unha tendencia cada vez maior cara á rutinización e á dificultade para saír dese círculo vicioso.

Ao mesmo tempo, os recursos semellan escatimarse á hora de seren investidos en cultura, acaso porque se subestima a rendibilidade e a potencialidade do cultural; ademais, os técnicos queíxanse de que os orzamentos non reflicten con suficiente xenerosidade o dinamismo socio-cultural que se vai orixinando a raíz da programación local.

Considérase que as canles de comunicación e información entre técnicos, políticos e outros axentes culturais deberían mellorarse de cara a un incremento efectivo de calidade e a eficacia tanto no uso dos recursos de que se dispón no concello como nos servizos prestados aos cidadáns.

Por outra banda, esa falta de comunicación implica dificultades para xestionar as competencias específicas de carácter político e técnico e, en casos extremos, pode provocar situacións de baixa operatividade no técnico. Para solucionar esta cuestión, algúns profesionais consideran que os responsables políticos locais deberían atender os argumentos e as propostas de todos os actores implicados no campo cultural municipal.

O funcionamento dun departamento de cultura está moi suxeito ao perfil do responsable político. Este factor incide dun xeito bastante importante na maneira de desenvolverse o traballo. Tamén opinan algúns profesionais que «a vida dos concellos depende en exceso da administración, e deberían ter máis peso as persoas e colectivos sociais». Os técnicos consideran que se lle dá moi pouca importancia estratéxica a esta área e que se cre pouco na capacidade que ten a cultura como potencial transformador da realidade. E, sobre todo, faise fincapé na demanda crecente a favor dunha política cultural que sume esforzos e conte con toda a xente.

Constátase un desexo moi grande por parte destes profesionais de establecer canles de comunicación estables entre eles. Existe tamén unha constante apelación por parte dos técnicos dos concellos de escaso peso demográfico co fin de xustificar a inexistencia de medios para a cultura utilizando argumentacións como o tamaño do municipio. Por outra parte, apréciase que debería de haber moitas máis relacións entre concellos próximos á hora de colaborar e buscar sinerxías, así como unha maior eficiencia, utilizando conxuntamente os escasos recursos dispoñibles.

Como manifesta un dos técnicos entrevistados: «o persoal do departamento fai cousas visibles e outras invisibles: a variedade de casos no nivel de peticións de traballo que nos fan é moi heteroxénea. Non facemos memorias, derivado da falta de planificación: estamos comidos polo día a día. Só preparamos catro cousas. Hai un dobre discurso político sobre o tema cultural».

Algúns dos entrevistados exprésanse con contundencia a favor de servizos estables e programas que transcendan os cambios políticos e que non sexan moeda de cambio nas rendibilidade electorais, e propoñen a superación das políticas culturais de tipo populista e folclórico.

Resulta revelador o xeito en que os profesionais de cultura dos concellos se manifiestan sobre o nivel de adecuación de equipamentos e actividades: consideran que debe realizarse un esforzo consciente e importante por dotar de actividades atractivas a axenda cultural local: as infraestruturas resultan necesarias, pero tamén é fundamental enchelas dun contido fondo e atraente.

6. CONCLUSIONES

A modo de conclusión cabe dicir que a profesión de técnico de cultura se atopa nunha encrucillada. Esta situación ofrece unha oportunidade importante para introducir certos cambios, aos cales estes profesionais se mostran abertos porque, sen dúbida, estamos ante un colectivo profesional moi sensibilizado e interesado en mellorar a calidade dos servizos que prestan.

Esta circunstancia ofrece un novo marco de oportunidades, que resulta tan necesario como urxente aproveitar. Así pois, apúntase como precisa unha revolución no estilo de comunicación entre técnicos e políticos, comunicación que ten que permitir tanto trazar as coordenadas dunha xestión eficiente dos recursos públicos, como satisfacer as necesidades da cidadanía en materia cultural.

Para lograr este obxectivo é preceptiva a competencia profesional dos técnicos e animadores socioculturais: saber onde se está, para que e con que medios. Este escenario determina, polo tanto, a esixencia de definir o contido das competencias que han de promoverse entre os técnicos de cultura de cara a unha suficiencia no desempeño do seu labor, así como de cara tamén a lograr unha definición do seu estatuto profesional, como factores que incidan dun xeito determinante no desenvolvemento das políticas culturais locais.

Esa autonomía, baseada na formación e na capacitación, ten que posibilitarlles aos propios técnicos a súa conversión nun piar eficiente e dinámico dentro da elaboración e execución das políticas culturais de ámbito local. Porque a formación constitúe unha esixencia fundamental no camiño de construción do coñecemento e na adaptación a novos contextos, é precisa a existencia dun técnico capacitado co obxectivo de poder establecer esa necesaria sinerxía co responsable político local para a consecución de maiores cotas de calidade na prestación do servizo público.

O marco desa autonomía pasa por coñecer e valorar escenarios de futuro. Isto pódese lograr con formación, pero tamén cun diálogo aberto entre a condición profesional do técnico e as redes sociais que constitúen a comunidade. A formación ten que discorrer a través de dous vieiros paralelos: a formación técnica e a compoñente actitudinal; da súa estreita vinculación debe derivarse o éxito do encargo social que recae sobre estes profesionais.

Os datos da enquisa non deixan lugar a dúbida: existe unha demanda expresa e urxente por parte dos técnicos e animadores socioculturais no sentido de encher as lagoas sentidas na súa formación, e nas súas habilidades e destrezas profesionais (máis do 75% maniféstase deste xeito). A pesar de que máis do 60% das persoas deste colectivo asistiu a cursos de formación específica, por algunha razón a oferta existente non resolve totalmente as súas expectativas. A natureza da demanda formativa apunta sobre todo a contidos de xestión, protocolos de traballo e habilidades prácticas (metodoloxías de traballo, estratexias de animación, novas tecnoloxías, etc.). No eido das ferramentas informacionais a demanda elévase, ata superar cotas do 60% no caso dos homes.

Explicitamente, este colectivo laboral bota en falta un máster en xestión cultural directamente aplicable á practica do traballo diario nos concellos, así como tamén unha liña de formación continuada orientada a profesionais que permita un espazo de formación, encontro e comunicación. Faise preciso, xa que logo, crear novos lugares de encontro produtivos, que permitan un *feedback* entre os requirimentos e necesidades destes profesionais por unha banda, e as achegas que poden –e deben– proporcionar, que estean baseadas nas súas experiencias laborais, pola outra.

Como resumo, na formación ten que facerse fincapé na capacidade de xerar e levar a cabo proxectos emprendedores ligados ao desenvolvemento profesional autónomo. O crecemento que se prevé para este sector profesional ten que abordarse dende unha perspectiva empresarial adaptada aos contidos e ao traballo creativo.

En canto aos recursos, bótase en falta, dun xeito moi claro, un centro de información e documentación que una á súa condición de observatorio cultural e de centro de análise das tendencias culturais as funcións complementarias de fornecer de material bibliográfico e de traballo, e que actúe como lugar de asesoramento ante as demandas que se produzan no desenvolvemento do labor profesional dos técnicos de cultura.

Dada a amplitude e a variabilidade das súas tarefas (o 57% dos técnicos e animadores son tamén bibliotecarios e o 26% axentes de desenvolvemento local, o cal indica tamén a escaseza de persoal e recursos noutros servizos), faise preciso algún plan directorio que defina as competencias dos técnicos sen esquecer que, polas propias características do seu traballo, estas resultan marcadamente heteroxéneas.

A relativamente pouco desenvolvida estratexia en materia de políticas culturais no ámbito local ten como corolario a escasa colaboración que se dá entre departamentos e concellarías, aspecto sobre o que se pronuncia un gran número de técnicos, que considera que na transversa-

lidade poden situarse moitas das claves que lles permitirían acadar unha maior eficiencia no desenvolvemento da súa actividade.

Por outra parte, os técnicos e animadores deberían pretender superar certas limitacións, como a escasa comunicación que teñen cos seus colegas de profesión. Os datos da enquisa revelan que o 53% destes profesionais conseguen recursos formativos e informativos simplemente estando en contacto e comunicándose entre eles. Non obstante, a realidade é que unha porcentaxe significativa do colectivo que forman os técnicos de cultura e animadores socioculturais non se coñecen –moitas veces mesmo sendo de concellos próximos– e non existen espazos establecidos para o encontro e intercambio de experiencias, impresións, iniciativas, etc.

Os datos da enquisa constatan a necesidade por parte destes profesionais de dotarse de novos modelos organizativos e de xestión. Para isto cómpre superar certos límites e prexuizos dos propios técnicos, animadores e persoas vinculadas ao mundo da cultura, co fin de poder desenvolver proxectos emprendedores baixo criterios de eficacia e de excelencia.

É preciso tamén dar un paso máis na dirección de ir por diante das demandas da sociedade. Así pois, faise necesario abordar novas formas de estudo e investigación que nos permitan responder ás necesidades e demandas, tanto actuais como futuras. Ademais, o contexto da globalización vai ter efectos múltiples sobre os distintos niveis do quefacer profesional dos técnicos culturais, ao provocar novos retos e a esixencia de repensar moitos dos actuais proxectos e liñas de acción cultural.

Neste traballo recolleemos dun xeito sistemático as opinións e valoracións dos técnicos e animadores socioculturais dos concellos galegos. No futuro o Observatorio deberá contar entre os seus proxectos o de achegarse tamén ao coñecemento das opinións dos responsables políticos das áreas de cultura dos gobernos municipais co fin de completar e arriquecer o noso coñecemento estratéxico da situación e os desafíos máis urxentes que hoxe presentan as políticas culturais con base local.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOUZADA, X. (2001): «A progresiva secularización do feito cultural e o xurdimento de novas oportunidades para a acción derivadas da relación existente entre cultura e desenvolvemento local», en X. BOUZADA (coord.), *Cultura e desenvolvemento local*, Santiago de Compostela, Consello da Cultura Galega.
- BOUZADA, X. (2004): «Da relación entre participación e cultura. A cultura da participación», en X. BOUZADA (coord.), *Cultura e participación*, Santiago de Compostela, Consello da Cultura Galega.
- MARTINELL, A. (2002): «La gestión cultural: singularidad y perspectivas de futuro», en M. LACARRIEU e M. ÁLVAREZ (comps.), *La (indi)gestión cultural*, Bos Aires, La Crujía.
- OBSERVATOIRE DES POLITIQUES CULTURELLES (2002): *Les Directeurs des Affaires Culturelles des Villes*, París, Le Ministère de la Culture et de la Communication.
- OLMOS, H. (2004): «Políticas Culturales y Gestión», en SANTILLÁN GÜEMES e H. ARIEL (comps.), *El gestor cultural*, Bos Aires, Ediciones Ciccus.
- PUIG, T. (2000): «Las nuevas relaciones entre asociaciones y municipio para la cultura de la ciudadanía», en X. BOUZADA (coord.), *Cultura e concellos*, Santiago de Compostela, Consello da Cultura Galega.
- PUIG, T. (2004): *Se acabó la diversión*, Bos Aires, Paidós Tramas Sociales.

Algúns documentos e enderezos web utilizados

Páxina dos Profesionais da Cultura en Aragón (PROCURA): www.procura.org

MARTINELL, A. (2002): «La formación en gestión cultural en Iberoamérica: reflexiones y situación»; consultable en www.iberformat.org/Laformacionen.pdf

ANEXO
ENQUISA ENVIADA AOS
TÉCNICOS DE CULTURA

DATOS DO CONCELLO

- Concello: _____ Provincia _____
- Número de teléfono (técnico/a de cultura): _____ / _____
- Correo electrónico (técnico/a de cultura): _____
- Número de teléfono (concelleiro/a de cultura): _____ / _____
- Correo electrónico (concelleiro/a de cultura): _____
- Distancia do concello con respecto a algunha das sete grandes cidades de Galicia (*aprox.*):

1	Menos de 10 quilómetros	
2	De 11 a 20 quilómetros	
3	De 21 a 50 quilómetros	
4	Máis de 51 quilómetros	
5	Esta é unha das sete cidades	

– Partido político de:

	PP	PSOE	BNG	IU / EU	Local*	Outro
1 O alcalde						
2 O concelleiro de cultura						

/* Nota: **Local** fai referencia a un grupo político que só se presentou neste concello

– Hai máis técnicos de cultura ademais de vostede? **Si** / **Non** Cantos? _____

– Describa brevemente o labor que fai cada un dos técnicos de cultura, con especial atención ao repartimento das diferentes actividades, ou calquera outro dato que considere significativo.

– Coñece outros técnicos de cultura en concellos próximos ao seu? (*Indique o seu nome e o concello onde traballa*)

DATOS DO TÉCNICO DE CULTURA

Nome e apelidos: _____ Idade: _____

1.- Cal é a denominación do seu posto laboral?

--

2.- Canto tempo en total leva desenvolvendo labores asignados a técnico de cultura? E canto como técnico de cultura **neste concello**?

En total			Neste concello		
1	Menos de 2 anos		1	Menos de 2 anos	
2	Entre 2 e 5 anos		2	Entre 2 e 5 anos	
3	Entre 6 e 10		3	Entre 6 e 10	
4	Entre 11 e 15		4	Entre 11 e 15	
5	Máis de 16 anos		5	Máis de 16 anos	

3a.- Indique os seus **títulos académicos** (marque cun «x» ou, se realizou máis dun do mesmo tipo, indique o número; indique tamén o nome do título ou títulos obtidos):

Grao	N.º	Nome do título
1		Sen formación / Graduado escolar
2		Módulo de F.P.
3		Diplomatura
4		Licenciatura
5		Posgrao / Terceiro Ciclo
6		Outro:
7		Outro:

3b.- En caso de ter algún tipo de **formación específica** como técnico de cultura, indíqueo na seguinte táboa, escribindo o número de cursos realizados do mesmo tipo.

	N.º
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	

4a.- Cal é a súa categoría profesional actual? _____

4b.- Para que tarefas foi vostede contratado inicialmente?

--

4c.- Como desenvolve o seu traballo no concello como técnico de cultura?

1	Entrei como técnico de cultura e estou facendo exclusivamente ese labor (<i>pase á preg. 5</i>)	
2	Entrei como técnico de cultura pero realizo tamén outros labores	
3	Entrei para realizar outro labor e actualmente fago tamén labores de técnico de cultura	
4	Outra (explicar):	

4d.- Que outros labores realiza ademais do de técnico de cultura?

1	Técnico local de emprego	
2	Informador xuvenil	
3	Bibliotecario	
4	Axente de desenvolvemento local	
5	Responsable de escola-taller	
6	Responsable de deportes	
7	Normalizador lingüístico	
8	Educador social	
9	Traballador escola municipal	
10	Axente turístico	
11	Outro:	
12	Outro:	

5.- Que tipo de contrato ten?

1	Funcionario	
2	Laboral fixo	
3	Laboral discontinuo	
4	Por obra	
5	Plan Labora	
6	Outro (sinalar):	

6.- Vostede desenvolve un labor de técnico de cultura neste concello con carácter...

1	Estable , xa que teño traballo continuado con certa previsión de futuro, sen interrupcións no meu labor de técnico	
2	Descontinuo , xa que por diversas causas teño un traballo con certa continuidade pero con interrupcións do meu labor como técnico durante semanas ou meses	
3	Puntual , xa que por diversas causas teño un traballo moi específico e de curta duración, desligado ou sen continuación no concello	
4	Outro:	

7.- Ten expectativas de seguir traballando os próximos cinco anos como técnico de cultura neste ou noutros concellos de Galicia? _____ Si / Non

Por que?

8.- Cal cre que sería o perfil profesional **ideal** dun técnico de cultura? (Valore do 1 ao 5 cada unha destas características, sendo 1 o valor máis baixo e 5 o máis alto)

		1	2	3	4	5
1	Unha persoa activa					
2	Unha persoa vocacional					
3	Unha persoa cunha boa formación académica (universitaria, polivalente...)					
4	Unha persoa con coñecementos teóricos sobre xestión/animación sociocultural					
5	Unha persoa que coñeza a cultura do concello e o seu tecido sociocultural					
6	Unha persoa con experiencia previa como técnico de cultura					
7	Unha persoa con ideas renovadoras					
8	Outra:					
9	Outra:					
10	Outra:					

9a.- A que actividades **debería** dedicar máis o seu tempo un técnico de cultura se puidese e a cales menos? (Valore cada unha destas actividades como na pregunta anterior)

		1	2	3	4	5
1	A tarefas administrativas					
2	A actividades de xestión sociocultural					
3	A actividades de animación e organización sociocultural					
4	A actividades de comunicación e difusión					
5	A outras:					
6	A outras:					

9b.- En que inviste vostede o seu tempo de traballo de forma **cotiá**? (Valore do 1 ao 5)

		1	2	3	4	5
1	En tarefas administrativas					
2	En actividades de xestión sociocultural					
3	En actividades de animación e organización sociocultural					
4	En actividades de comunicación e difusión					
5	Noutras:					
6	Noutras:					

10.- Que importancia lle dá vostede ao Desenvolvemento Cultural dentro do Desenvolvemento Local do concello? (Dispón dun espazo para realizar calquera comentario que desexe ou para explicar a razón da súa escolla)

1	O seu efecto sobre o Desenvolvemento Local do concello é importante	
2	Ten pouco efecto sobre o Desenvolvemento Local do concello	
3	Ten escaso ou ningún efecto no Desenvolvemento Local do concello	

Comentario:

11.- Cales son os seus ingresos netos mensuais? (Contabilice só o que gaña como técnico de cultura)

1	Menos de 600 €	
2	De 601 a 900 €	
3	De 901 a 1200 €	
4	De 1201 a 1500 €	
5	De 1501 a 1800 €	
6	Máis de 1801 €	

NECESIDADES DOS TÉCNICOS DE CULTURA

12.- De que medios **materiais** dispón para realizar o seu labor?

1	Teño acceso a un despacho propio	
2	Dispoño de ordenador e internet para realizar o meu traballo	
3	Podo acceder a materiais especializados para programas e actividades socioculturais diversos	
4	Dispoño de todo o material que podo necesitar para as actividades que realizo	
5	Outros medios (cales):	

13a.- Con que recursos **formativos e de información** conta para a súa reciclaxe profesional?

1	Bibliografía básica	
2	Revistas especializadas	
3	Recursos informacionais en rede	
4	Recursos informacionais doutros concellos ou administracións	
5	Asistencia a cursos, congresos, xornadas...	
6	Contactos con outros técnicos de cultura ou con colectivos / asociacións de técnicos	
7	Outros:	

13b.- Que uso lle dá a cada unha desas informacións? Que nivel de uso fai desas informacións?

Uso		Nivel de uso	
1	Uso para actualizar a miña formación	1	Fago un uso frecuente da información
2	Uso para recoller ideas de boas prácticas	2	Fago pouco uso dela
3	Outro:	3	Case non fago uso da información

14.- Que problemas, necesidades ou carencias de carácter **administrativo** percibe para o desenvolvemento axeitado do seu labor como técnico de cultura? (*Se quere pode precisar algunha cousa ou realizar unha observación no recadro baleiro ao lado de cada resposta*)

1	Problemas burocráticos en xeral: papelame, trámites...	
2	Carencia dunha maior axilidade ou eficiencia	
3	Falta de protocolos de traballo, organización...	
4	Falta de coordinación entre concellarías	
5	Outros:	

15.- Que necesidades ou carencias de carácter **económico** percibe para o desenvolvemento axeitado do seu labor como técnico de cultura? (*Utilice o cadro da dereita para calquera comentario*)

1	En xeral, falta dun orzamento axeitado	
2	Cartos repartidos de forma irregular entre os proxectos culturais	
3	Lentitude na adscrición orzamentaria	
4	Outros:	

16.- Que necesidades ou carencias de carácter **material** percibe para o desenvolvemento axeitado do seu labor como técnico de cultura? (Utiliza o cadro da dereita para calquera comentario)

1	Falta de despacho propio para o meu traballo		
2	Falta de ordenador e internet para o meu traballo		
3	Falta de material para actividades de animación		
4	Outras:		

17.- Que necesidades ou carencias de carácter **formativo** percibe para o desenvolvemento axeitado do seu labor como técnico de cultura? (Utiliza o cadro da dereita para calquera comentario)

1	Carencias de formación técnica e metodolóxica		
2	Carencias de formación en estratexias de animación		
3	Carencia de formación en novas tecnoloxías		
4	Outras:		

18.- Que necesidades ou carencias de carácter **informativo** percibe para o desenvolvemento axeitado do seu labor como técnico de cultura? (Utiliza o cadro da dereita para comentarios)

1	Non ter acceso a publicacións especializadas (ou non saber como/onde acceder a elas)		
2	Non ter acceso regular á rede para atopar información (ou non saber como/onde atopala)		
3	Non ter acceso a actividades de reciclaxe formativa orientada ao manexo da información (ou non saber como/onde atopalas)		
4	Outras:		

19a.- Que tipo de valoración ou recoñecemento do seu traballo como técnico de cultura percibe vostede no seu concello? (Valore de 1 a 5, sendo 1 o valor máis baixo e 5 o máis alto)

		1	2	3	4	5
1	Tense en conta a miña opinión para temas preceptivos de cultura					
2	Hai un recoñecemento xeral do meu status como técnico de cultura					
3	O meu traballo é recoñecido institucionalmente (polo concello)					
4	O meu traballo é recoñecido socialmente					
5	O meu traballo ten unha retribución económica axeitada					
6	Outros:					

19b.- Cre que os labores ou tarefas que desenvolve como técnico de cultura están claramente delimitados ou ben percibe unha indefinición dos labores que realiza? En que o percibe?

--

20.- Que **outros** problemas, necesidades ou carencias percibe para o desenvolvemento axeitado do seu labor como técnico de cultura? (*Poden ser de calquera tema ou aspecto que non aparecese nos apartados anteriores*)

1	
2	
3	
4	
5	

21a.- Valore a opinión que lle merece cada un dos seguintes posibles proxectos para mellorar a súa calidade de traballo (1= *Nada interesante*; 2= *Pouco interesante*; 3= *Interesante*; 4= *Moi interesante*; 5= *Imprescindible*):

		1	2	3	4	5
1	Seminarios e cursos de formación especializados para técnicos de cultura (para a formación específica de técnicos e métodos de traballo)					
2	A creación dunha <i>Asociación Galega de Técnicos de Cultura</i> (que coordine, organice e poña en contacto os técnicos de Galicia)					
3	A organización de foros e xornadas para técnicos de cultura de forma periódica (nos que se debatan temas de organización, de traballo, proxectos...)					
4	Unha publicación especializada para técnicos de cultura (p. ex. unha revista con proxectos, novas, bibliografía, experiencias nacionais e internacionais...)					
5	Unha páxina e un foro en internet feitas por e para técnicos de cultura (onde se poidan debater experiencias, manter un contacto fluído entre técnicos, etc.)					
6	Outro (expoñer):					
7	Outro (expoñer):					

21b.- Coñece algunha asociación ou colectivo profesional de técnicos de cultura? _____ Si / Non
Cal ou cales? Que obxectivos perseguen e como funcionan?

--

VALORACIÓN DAS POLÍTICAS CULTURAIS DO CONCELLO

A) IMPORTANCIA DA CULTURA NO CONCELLO

22a.- Cal é a súa opinión sobre a importancia que se lle dá á cultura no seu concello en xeral?

1	Dáselle unha importancia prioritaria e préstaselle unha especial atención en medios, materiais, presuposto...	
2	Dáselle importancia relativa, con asignación de medios axustada ou con algunha carencia en materiais, presuposto...	
3	Dáselle pouca ou moi pouca importancia, con estimables deficiencias en medios, materiais, presuposto...	
4	Outra:	

22b.- Por que? Explique brevemente as razóns da escolla

--

B) OFERTA E DIFUSIÓN CULTURAL DO CONCELLO

23.- Quen é o responsable do deseño da política cultural do concello?

1	O alcalde	
2	O concelleiro de cultura	
3	O técnico de cultura	
4	O deseño da política cultural xorde da negociación entre as diferentes partes (<i>explicar</i>):	
5	Outra posibilidade (<i>explicar</i>):	

24.- Cal é o medio de difusión das ofertas culturais do concello? (*Valore do 1 ao 3 segundo o seu uso; 1 = Uso puntual; 2 = Uso casual; 3 = Uso habitual*)

		1	2	3
1	Publicidade no concello e noutras institucións (boletíns, trípticos, páxina web...)			
2	Pegada de carteis e repartimento de publicidade nas rúas (trípticos, folletos...)			
3	Publicidade nas caixas de correo das casas (a particulares)			
4	Publicidade nos medios de comunicación (radio, televisión, xornais...)			
5	Repartimento de publicidade en lugares ou a persoas ás que vai dirixida a oferta cultural (repartimento específico)			
6	Outro:			
7	Outro:			

25.- Cre vostede que a iniciativa privada pode mellorar a oferta cultural do concello? En caso de resposta afirmativa, como cre que se pode dar esa mellora?

--

--

26.- Existen no seu concello asociacións ou agrupacións que desenvolvan actividades anovadoras ou temas emerxentes de interese social ou cultural? *(En caso afirmativo, sinala e describa brevemente as actividades de cada unha delas)*

--

C) EN CANTO AOS RECEPTORES

27.- Que tipo de demanda cultural cre que se dá no seu concello? Numere de 1 a 5 *(onde 1 sexa a menor e 5 a maior)*

	1	2	3	4	5
1 Festas patrimoniais, romarías, festas gastronómicas...					
2 Concertos ao aire libre e actividades similares					
3 Recintos feirais, xornadas de actividades relacionadas con cultura					
4 Actividades relacionadas co patrimonio local, coa historia...					
5 Actividades deportivas tradicionais (con contido antropolóxico e cultural)					
6 Actuacións teatrais					
7 Concertos, música clásica, danza...					
8 Actividades relacionadas cos museos e exposicións					
9 Actividades relacionadas con novas tecnoloxías					
10 Outra:					
11 Outra:					

28a.- Cre que a oferta cultural cobre a demanda do concello?

1	A oferta cultural cobre sobradamente a demanda do concello	
2	A oferta cultural cobre razoablemente a demanda básica do concello	
3	A oferta cultural é insuficiente	

28b.- Podería explicar brevemente a razón da escolla anterior? *(Tamén pode realizar calquera comentario que desexe)*

--

D) XESTIÓN CULTURAL

29a.- Que debería priorizar a política cultural do seu concello? (Valore. 1=nada de acordo; 5=totalmente de acordo):

	1	2	3	4	5
1 A construción de novas infraestruturas					
2 A realización de actividades culturais					
3 Outra (especificar):					

29b.- Cal é a realidade do seu concello ao respecto?

30a.- Onde cre vostede que se deberían localizar os equipamentos culturais no seu concello (tanto os novos como os xa existentes)? (Valore. 1=nada de acordo; 5=totalmente de acordo):

	1	2	3	4	5
1 Deberían estar centralizados, para ofrecer un maior servizo					
2 Deberían descentralizarse cara ás parroquias, barrios ou periferia					
3 Outra (especificar):					

30b.- Que situación se dá no seu concello?

31a.- Que papel cre vostede que deben ter os distintos axentes e colectivos culturais na elaboración e posta en marcha da oferta cultural? Pensa que deberían **soamente ser consultados** ou ademais de ser consultados deberían **participar activamente** no deseño da programación cultural? (Valore. 1=nada de acordo; 5=totalmente de acordo):

	1	2	3	4	5
1 Unicamente deberían ser consultados					
2 Deberían ser consultados e ademais participar no deseño da programación cultural					
3 Outra (especificar):					

31b.- Que papel xogan estes axentes e colectivos no seu concello?

32a.- Pensa que a política cultural municipal debe...? (Valore. 1=nada de acordo/5=totalmente de acordo):

		1	2	3	4	5
1	Centrarse en promover unha boa imaxe do concello cara ao exterior (con base en eventos, macrofestivais e grandes equipamentos) que favoreza a súa promoción turística e social					
2	Privilexiarse daquelas iniciativas culturais locais máis modestas que favorecen a vertebración sociocultural da comunidade					
3	Outra (especificar):					

32b.- Que sucede no seu concello?

33a.- A acción cultural do seu concello canalízase maioritariamente mediante...? (Valore como antes):

		1	2	3	4	5
1	A xestión directa dos servizos e programas culturais propios					
2	A subcontratación de servizos e programas culturais					
3	Outra (especificar):					

33b.- Cal cre vostede que sería a mellor situación para o seu concello?

34a.- En que medida o seu concello debería...? (Valore como antes):

		1	2	3	4	5
1	Buscar a rendibilidade das actividades culturais					
2	Promover a creatividade cultural					
3	Outra (especificar):					

34b.- Poderían conxugarse estas dúas perspectivas no seu concello?

35a.- Nas actividades culturais do seu concello estase a primar... (Valore como antes):

		1	2	3	4	5
1	A difusión da cultura					
2	A promoción da cultura					
3	Outra (especificar):					

35b.- Como cre vostede que debería facerse? (Valore como antes):

		1	2	3	4	5
1	Deberíase atender a demanda xa existente					
2	Deberíase atender a promoción cultural a novos públicos (xerar novas demandas)					
3	Outra (especificar):					

ISBN 978-84-96530-43-0



9 788496 530430

D O C U M E N T O S E I N F O R M E S



**CONSELLO
DA CULTURA
GALEGA**