

2.3

EL PERFIL DEL GESTOR Y GESTORA CULTURAL DEL SIGLO XXI

M^a Francisca López Sanchis

Presidenta de l'Associació de Gestors i Gestores Culturals del País Valencià (AGCPV)

Un día cualquiera, no importa que sea martes o domingo, 8:30 de la mañana, Lluís, gestor cultural de Manises, inicia su jornada de trabajo; a las 9:00 está prevista la llegada de la compañía teatral que representará su función ese día. A unos pocos kilómetros Pilar, gestora cultural de Meliana, coloca el primer cuadro de los 50 que se han presentado a la XX edición del concurso de pintura de su localidad. A cien kilómetros Josep, gestor cultural de Ontinyent, revisa el díptico de la "XV Setmana del Llibre" que organiza su Ayuntamiento.... En cualquier otro municipio, Inma, la gestora cultural, está seleccionando los talleres que se ofertarán en la Escola d'Estiu... Vicent, gestor cultural de Picassent, se encuentra en una reunión con las asociaciones culturales locales para la organización de las fiestas... Xelo, gestora cultural de, está pendiente de que su alcalde o alcaldesa asista o no a la presentación de un libro sobre la tradición verbal de...

En líneas generales, ésta es gráficamente la vida diaria de un gestor o de una gestora cultural. Es nuestra realidad.

El perfil del gestor cultural se difumina en cientos de tareas: artes escénicas, publicaciones, premios, subvenciones, fiestas..., formando parte de un equipo o sólo ante el peligro. He aquí el reto: definir un perfil profesional partiendo de esa realidad multifuncional que puede ser un obstáculo o un rico y esperanzador potencial.

En el País Valenciano nos encontramos con un panorama local extremadamente diverso. Grandes y pequeños municipios, con mayor o menor capacidad presupuestaria y con mayor o menor voluntad política. Y el efecto que produce la gran ciudad: próximos a la capital de la provincia o a la capital de la comarca existen grandes municipios, casi pequeñas ciudades, con una densidad de población entre 18.000 y 30.000 habitantes. Aún así, paradójicamente, más de la mitad de los municipios de la provincia de Valencia, por ejemplo, no supera los 5.000 habitantes.

Por otra parte, el puzzle se completa con piezas que tienen su propio color y textura. Poblaciones de 10.000, 20.000, 40.000 habitantes, poblaciones costeras con parones invernales casi glaciares, cercanas a una gran urbe, alejadas, aisladas, con centros multifuncionales, con grandes auditorios, con cines reformados, con fallas, sin fallas, con mociones de censura, con censura, sin emociones...

Con toda esta amalgama nos encontramos con la presencia y la necesidad, en muchos casos política, de la gestión cultural. Y ocurre que es una dedicación recientemente inventada, desde el punto de vista profesional. Hasta la llegada de la democracia a los ayuntamientos y su desarrollo posterior, no existían los departamentos de cultura ni ninguna persona que “profesionalmente” trabajara en cultura, más allá de ese personaje –entrañable en ocasiones– que “cuidaba” de la biblioteca municipal. Ahora mismo ya no se trata de voluntad o de tener una inquietud y de, junto a un grupo de amigos, crear un aula de cultura. No. Se trata de una profesión con personas que proceden de la animación sociocultural, de la docencia, de la educación social, de las ciencias humanas... Una profesión difícil de catalogar en el encefalograma plano de los recursos humanos de cualquier administración, acostumbrados únicamente a las jornadas de 8 a.m. a 15 p.m., de lunes a viernes y a mí no me vengas con historias de horas extras. La nocturnidad y la jornada intempestiva, el fin de semana y los días festivos son lugares comunes del gestor y la gestora cultural que se pasea como un personaje de ficción entre los funcionarios de turno que miran con exotismo o con la envidia que produce la ignorancia de nuestro trajín diario.

El gestor y la gestora cultural, con sus múltiples acepciones tales como programador y programadora, director y directora de los espacios de artes escénicas de nuestros municipios, somos los profesionales que proponemos aquellos espectáculos y/o actividades que deben programarse en los teatros, auditorios, casas de cultura... donde trabajamos. Somos una herramienta clave. Intrínsecamente, en la selección de la oferta que realizamos, transmitimos ideologías, formas de pensar, deseos respecto a la ciudadanía y a la sociedad que queremos.

En el inicio del s. XXI, todo lo que realizamos como profesionales sigue teniendo un sentido. Queremos y podemos aportar nuestro grano de arena a la construcción de la sociedad. Debemos seguir trabajando por la consolidación de la capacidad crítica de la ciudadanía. No, no se nos ha olvidado el matiz político. En las administraciones públicas locales, los concejales y concejalas cambian o no cada cuatro años y, como es normal, también tienen sus inquietudes y gustos, que también influyen en nuestros programas, actividades y en nuestra forma de trabajar. Y somos puente entre sus deseos y los de la ciudadanía, sin olvidar la lucha por ofrecer una propuesta coherente y estable socialmente hablando.

Unificar realidades es imposible. Se trata de unificar criterios, metodologías, objetivos, códigos éticos que fortalezcan nuestra profesión. Esa es la única vía posible. Durante los últimos 25 años que llevamos trabajando, venimos reivindicando nuestra aceptación como profesionales. Existimos porque gestionamos presupuestos y solucionamos infinidad de problemas de los que nadie quiere ocuparse. Recuerda algo la frase... “esto será de cultura...”. Somos profesionales que nos

preocupamos por nuestra formación. Es anecdótico admitir que más allá de la moda de la convocatoria de másteres, académicamente no existimos en ningún estudio de orden universitario. No hay estudios superiores reglados. Llegamos desde diferentes ramas formativas y académicas. Pero luego gestionar, diseñar, organizar y ejecutar son verbos que se aplican en todas nuestras realidades profesionales. Claro que se han de exigir titulaciones en el ámbito público, y delimitar grupos y niveles, pero dada la versatilidad de nuestra profesión, de los cambios que se han producido y se producirán, es esencial también definir los rasgos fundamentales de lo que consideramos gestión cultural.

En los últimos años se está produciendo esa evolución necesaria, la figura del gestor y gestora cultural es cada vez más numerosa y por tanto imprescindible en cualquier población. 25 años de ayuntamientos democráticos, realmente, son muy pocos pero han sido tantos los cambios, los avances, las modificaciones de la sociedad en la que vivimos, de las infraestructuras, de los presupuestos destinados a cultura, de las experiencias... que hoy, en los albores del siglo XXI es necesaria y urgente la reflexión sobre nuestra profesión y los caminos por los que transitará en los próximos años. Así mismo, en las poblaciones en las que la figura del gestor ya está consolidada se tiende a formar equipos y con ello una especialización del sector: directores de auditorios, de artes escénicas, de exposiciones...

Las nuevas tecnologías, los cambios en los hábitos sociales, la mejora económica global, los nuevos campos en los que está entrando la cultura, la irrupción del fenómeno de la emigración, del mestizaje y la diversidad cultural, han llegado a transformar profundamente la fisonomía de algunas poblaciones, el replanteamiento del ocio personal y colectivo, la necesidad de la recuperación de una cultura solidaria y alejada de las desigualdades, los diseños de los espectáculos y las necesidades técnicas que comportan, los nuevos medios de comunicación y de creación... todo ello reclama una redefinición del papel del gestor y la gestora cultural.

El tiempo de ocio se ha convertido en un logro social para los individuos y en un espacio económico goloso. La competencia está servida. El asociacionismo se ha visto resentido y el individualismo y el ocio a la carta es un rasgo de nuestra sociedad. La gestión cultural no puede ignorar estos cambios. El gestor o gestora cultural tiene que tener las herramientas necesarias para afrontar este nuevo paradigma, ha de saber navegar entre lo colectivo y lo individual, la tradición y el futuro, entre lo local y lo global.

El gestor ya no se ha de ocupar únicamente del público, sino que como gestor de recursos y programas también es el enlace, el motor que permite que los nuevos creadores tengan la oportunidad de encontrar un espacio donde desarrollar sus producciones. Se atienden así a personas individuales, tanto creadores como usua-

rios de la cultura en busca de contenidos para su tiempo de ocio, y como herramienta de participación social.

Al igual que en la docencia, el gestor y la gestora cultural ha de evaluar constantemente sus programas, revisando así los objetivos, por lo que la formación ha de ser continua por medio de intercambios, congresos, seminarios, otra faceta inherente a su perfil profesional que se ha de considerar imprescindible. Tenemos la obligación de favorecer nuestra normalización profesional. Y desde luego, en estos momentos de máxima diversidad cultural, tenemos y debemos favorecer la democracia participativa (potenciar la participación de la ciudadanía) y la participación democrática (todo el mundo tiene las mismas posibilidades de participación), la cooperación, la solidaridad y el respeto por la diferencia cultural.

A modo de resumen podemos contemplar las siguientes realidades, que no pretenden sentar cátedra pero sí representan un sentir generalizado en el ámbito de nuestra profesión:

- 1) El gestor y la gestora cultural es una figura profesional que, desde su creación hasta nuestros días, reivindica y se preocupa de su formación, aún no existiendo titulación universitaria reglada.
- 2) Es un puesto de trabajo estrictamente técnico y profesional, aunque desde el ámbito político es, en ocasiones incluso actualmente, una realidad profesional cuestionada y atacada. Precisamente, en la AGCPV tenemos como objetivo principal definir, consolidar y potenciar la figura profesional del gestor y de la gestora cultural como catalizador y promotor del proceso de creación, difusión y participación ciudadana en la vida cultural.

Las finalidades de nuestra asociación van dirigidas a: reivindicar la figura del gestor y la gestora cultural, favorecer su normalización profesional, fomentar el intercambio de experiencias y la formación continua, investigar y promover marcos de debate y reflexión sobre el desarrollo de las políticas y acciones culturales tanto públicas como privadas, favoreciendo la participación, la cooperación, la solidaridad y el respeto por la diferencia cultural.

- 3) Significa y representa un puesto de trabajo donde el bagaje e inquietud cultural del profesional es fundamental. Tenemos que estar al día. Ser ágiles en la gestión y la organización.
- 4) Una de nuestras cualidades debe ser la tolerancia y, si me lo permiten, la humildad. Generalmente, si una actividad o proyecto es exitoso es el político quien recibe las felicitaciones. Si surge algún problema, el primer responsable es el gestor o la gestora cultural. Sabemos que trabajamos bien cuando no somos criticados.

5) A nivel de perfiles, a lo largo de los años, hemos podido comprobar que se han ido especializando y definiendo los roles y profesionales que trabajan en un departamento o servicio de cultura. Por ello, se hace necesario pensar en figuras profesionales muy globalizadas para municipios de menos de 20.000 habitantes, y en otras personas, más especializadas y con estructuras de apoyo más complejas, en aquellos municipios de más de 20.000 habitantes. O sea:

A) La especialización de los servicios y programas en los municipios más grandes. Esto producirá, por un lado, unos equipos de trabajo con perfiles más especializados (en el ámbito de los sectores de intervención) y más complejos orgánicamente, lo que producirá además un incremento de perfiles más estratégicos (directivos, gerentes, coordinadores) y gerenciales o de servicio (gerentes, encargados de marketing, comunicación, etc.)

B) Dentro de esta ampliación de los equipos se debe considerar el personal de apoyo como perfil profesional a definir en los ayuntamientos. Son también profesionales que ayudan en tareas concretas y en muchos casos llevan mucho tiempo trabajando.

C) El gestor polivalente y general para los municipios más pequeños.

A partir de diferentes estudios publicados, y con la actualización de los datos, podemos sintetizar las realidades existentes en las figuras / perfiles, tales como:

DIRECTOR O DIRECTORA DE ÁREA O DEPARTAMENTO DE ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES

Es una figura profesional con funciones de alta dirección. En las instituciones públicas suele ser un cargo de confianza o persona funcionario o funcionaria cercana a la alcaldía. Su intervención se centra más en el conjunto del departamento que en la particularidad de determinados proyectos. El área suele englobar aquellas concejalías o departamentos que históricamente se ocupan de diferentes aspectos relacionados con el desarrollo humano, formativo y social de la ciudadanía.

Sus funciones son:

1. Planificación general y dirección de la implementación de las políticas culturales mediante el diseño de las estrategias adecuadas.

2. Elaboración y presentación de planes de actuación general, con sus presupuestos correspondientes, y también rendir cuentas a los órganos que corresponda.
3. Organización y dirección de los equipos de trabajo.
4. Representación de la institución y relación con instituciones similares.
5. Diseño y seguimiento de la evaluación de las acciones, del proceso y de su impacto.
6. Elaboración de normativas.
7. Establecimiento de colaboraciones económicas y su diseño y seguimiento.

DIRECTOR O DIRECTORA DE PROGRAMAS Y EQUIPAMIENTOS CULTURALES

Esta figura tiene la responsabilidad del diseño, gestión y ejecución de los programas culturales y de equipamientos, ya sean específicos o polivalentes, basados en estrategias de difusión, creación, formación... Atiende generalmente un territorio o sector determinado. Estamos hablando de los directores y directoras de casas de cultura, de teatros y auditorios...

Sus funciones son:

1. Diseño de proyectos, programas culturales y estrategias de funcionamiento.
2. Asesoramiento en la dirección de programas.
3. Estudio de los sectores de la adecuación del programa en el marco territorial.
4. Dirección y coordinación de las infraestructuras, equipos humanos y recursos económicos.
5. Realización de acuerdos y contratos con personas, entidades y empresas de su entorno.
6. Relación con los medios de comunicación.
7. Programación.
8. Supervisión y evaluación de los objetivos y resultados de los programas llevados a cabo.
9. Interlocutor con los órganos correspondientes.

ANIMADOR O ANIMADORA - DINAMIZADOR O DINAMIZADORA CULTURAL

Esta es la figura que se encarga de facilitar el acceso a la creación y al consumo cultural a través del trabajo directo con el usuario. Sus herramientas de trabajo son los programas educativos o sociales, los métodos participativos, el trabajo en grupo, etc.

Sus funciones son:

1. Elaboración y ejecución de programas puntuales.
2. Dinamización de la vida cultural en su ámbito de actuación territorial o en un equipamiento polivalente o específico.
3. Evaluación de los resultados de sus programas.
4. Dinamización de públicos, fomentando la participación.
5. Elaboración de propuestas pedagógicas para la difusión de contenidos culturales.

AUXILIARES DE SERVICIO O PERSONAL AUXILIAR

Figura encargada de apoyar la tarea de gestión y dirección de los programas culturales locales. En principio, se fueron incorporando sin especialización cultural alguna (destinados desde otras áreas de la corporación) y que han ido desarrollando cierta especificidad en su trabajo como apoyo al trabajo de gestión. Su ámbito de actuación se centra en la realización de tareas de apoyo en equipamientos polivalentes o especializados, tareas administrativas...

1. Ayuda y colabora en el montaje y preparación efectiva de eventos culturales (exposiciones, actividades escénicas y musicales...).
2. Control y dirección de las instalaciones donde se realizan actos culturales (teatro, salas de exposiciones, aulas polivalentes...). Por extensión pueden dedicarse al mantenimiento-conserjería de las casas de cultura.
3. Relación directa con el público a nivel de información básica.
4. Realización de los procedimientos administrativos vinculados a la gestión cultural.

Estas tres últimas figuras se pueden refundir en una, o dar lugar a alguna más, dependiendo como antes he dicho, del volumen de gestión del ayuntamiento.

Concluyo. Nuestros pueblos y ciudades están dotados, en su mayoría, con teatros municipales y con casas de cultura con salas de exposiciones, de talleres, de reuniones de asociaciones..., donde continua y regularmente se ofertan programaciones teatrales, de danza, de música, de artes plásticas, de ocio y tiempo libre; donde la ciudadanía puede decidir dónde ir o qué hacer un día entre semana, una noche del viernes, del sábado o una tarde de domingo. Y para que todo esto sea posible, detrás, entre bambalinas, corriendo para solucionar un problema, o simplemente atendiendo a la ciudadanía que asiste a un acto, siempre habrá un técnico o técnica de cultura. Muchas veces, no se nos ve pero siempre estamos.

Aún así, es un trabajo precioso, rico, con muchas posibilidades. Donde la implicación personal es inevitable, donde se ven y obtienen resultados y también decepciones. Donde la creatividad puede volar como mínimo hasta donde nos determina el presupuesto económico destinado al programa concreto. Donde los principios y la ética profesional de la persona, que desarrolla la actividad cultural X, son muy importantes y fundamentales. En definitiva, somos personas afortunadas por poder dedicarnos a una profesión donde la monotonía sólo existe si uno quiere.