

Ezequiel Julio Montagud

Secretario de la Asociación de Profesionales
Técnicos en Animación Sociocultural (TOTTASOC)

1. Estructura teórica de la animación sociocultural

Hay tres acciones que entrelazan al animador sociocultural con otras capacidades socioeducativas; estas son la de proyectar, ejecutar (organizar, dinamizar) y evaluar. Este conjunto de acciones son moldeadas por un individuo para promover la participación activa de una comunidad en su desarrollo tanto cultural como social.

Existen muchos autores que reflejan en sus textos sendas definiciones de animación sociocultural; algunos de ellos se basan en las perspectivas históricas que zarandean al concepto; otros, en cambio, se centran únicamente en los diversos pensamientos próximos, a saber, la educación social, la educación no formal, la pedagogía social, la pedagogía del ocio... Pero pocos, solamente los más pragmáticos, se fijan en la acción continua que ejerce el TASOC en su quehacer diario. Por ello, desde TOTTASOC no se elige ninguna conceptualización como dogma para definir el trabajo que realizan muchos en sus instituciones o lugares de trabajo, solamente se fija como estructura conceptual lo que el Real Decreto regulador de las directrices generales y de las enseñanzas mínimas estipula como competencia general del animador sociocultural; éste eleva al Ministerio que los requerimientos generales de la calificación profesional son las de “programar, organizar, dinamizar y evaluar proyectos de intervención social, aplicando técnicas de dinámicas de grupos y utilizando recursos comunitarios, culturales y de ocio y tiempo libre”.

Esta posición podría establecer una lectura maliciosa entre los más filosóficos terminologistas, y sí, es razonable pensar que este posicionamiento excluye por un lado a los que no han cursado el ciclo formativo por no existir como tal en sus lugares de residencia o por ser experimentados profesionales de alguna otra titulación capital o ramificada, y por otro lado, a los que han creado el concepto con su trabajo diario en instituciones o colectivos y no poseen el ansiado cartón signado. Es justo pensar que estamos ante un posicionamiento legalista del término, objetivo, sin tener en cuenta sus planteamientos idearios o sus antecedentes históricos, pero este esbozo, y se nombra de esta forma, porque así lo es, un esbozo como planteamiento inicial, como exigencia de mínimos, el resto es papel mojado ante las reivindicaciones laborales o ante la administración.

Pero es de justos ser agradecido y cabe incidir en la importancia de muchos autores que reflejan en sus más insignes escritos conceptualizaciones básicas o comple-

mentarias sobre el término en cuestión; cabe destacar entre otros a Trilla, Caride Gómez, Colomer, Calvo, Català, Puig, Viché, Ander Egg, Cembranos y un largo etcétera que nos hacen la vida más fácil a los que nos dedicamos entre otras cosas a elucubrar sobre estos argumentos.

Pero realmente, ¿qué nos interesa descubrir de este epígrafe que denominamos estructura teórica de la animación sociocultural?, me he adelantado decidiendo esta cuestión previa al Congreso, y he descartado cuestiones como fundamentos teóricos, modelos, ámbitos, origen, niveles profesionales..., una serie de temáticas que bien podemos estudiar con detenimiento en muchos de los textos escritos por autores que se mencionaron anteriormente y que no les vamos a dar más protagonismo que el que tienen.

Eliminando todas estas cuestiones, la estructura teórica se queda escueta, si pensamos que solamente esto describe a un concepto tan amplio como es el de animación sociocultural, pero hay una parte importante que no he eliminado, los principios de la animación sociocultural, su filosofía, su ideario, pilar fundamental para que exista esta labor dinamizadora.

Y podría parecer una incongruencia que la asociación a la que represento sólo se base en textos legales, y por otro lado dé tanta importancia a la ideología, pero realmente es imposible desmembrar, desgajar el concepto racional, reflexivo, en definitiva teórico, con la filosofía que le hizo nacer, que lo creo.

A partir de aquí encontramos una material transversal a la de la animación sociocultural, a pesar de que se vislumbra como materia troncal en el Ciclo Formativo; me refiero al desarrollo de la comunidad de destino, para este término podemos analizar diversos autores que nos hablan de ello, y nos relacionan el concepto con muchas de las competencias laborales del TASOC.

Entre ellos encontramos a la autora C. Ware que nos aporta una visión formalista de la organización comunitaria; E. Ander-Egg, por su parte, define el concepto desde dimensiones prácticas, dando vital importancia a la planificación, organización de recursos, programación y promoción, y otras acciones pragmáticas que forman parte en la intervención comunitaria; M. Marchioni cambia radicalmente el concepto para referirse a la planificación social o la acción social comunitaria, centrándose en el principio democrático de autodeterminación de la comunidad de destino.

Por último, cabe destacar la aportación de T. Porzecanski que en 1983 define al desarrollo comunitario como "el conjunto de acciones destinadas a PROVOCAR un cambio orientado de conductas a nivel de un microsistema social participativo y

que signifique una etapa más avanzada del progreso humano". Para ello, el autor se plantea la interacción de la acción propiamente dicha, una planificación y programación continuada, con la transversalidad del ideario de la animación sociocultural, sus principios más importantes.

En este punto debemos destacar cuáles son los principios que deben compartir los trabajos socioeducativos y la animación cultural comunitaria; si los definimos epigráficamente, el esquema nos aportaría el siguiente resultado:

- El análisis constante de la realidad, en palabras de Cembranos et al., el conocimiento de la realidad para transformarla, para dar alternativa, para definir hacia dónde ir. Esta acción debe realizarse mediante formas de investigación inteligible para el colectivo. El técnico debe dar una interpretación profesional a la percepción social de la comunidad, entrelazándola con su propio diagnóstico, analizando críticamente lo que la propia comunidad ha creado, pero también de lo que carece.
- La participación activa, pero OLVÍDENSE de la participación en actividades, en exposiciones, asistencia a conciertos, solicitud de ayudas para las redes asociativas o la participación en talleres didácticos. La participación activa debe fomentarse desde todos los procesos de la intervención cultural. Y para ello, la planificación debe centrarse básicamente en la motivación hacia la participación, el ciudadano debe querer participar en la formación para llevar a cabo esta participación, ha de saber participar y por último, las estructuras deben estar preparadas para esta participación; el trabajo de diseño, de ejecución o de evaluación no se hace desde los despachos o las salas de juntas, los proyectos han de nacer de la propia calle, de las propias tiendas, o de las puertas de los colegios.
- La decisión de su propio destino por parte de la comunidad beneficiaria, el derecho de autodeterminación. Y no sólo esto, la comunidad debe marcar el ritmo de desarrollo, éste no debe ser impuesto de forma artificial, debe existir una predisposición a la capacidad y la voluntad de los propios individuos.
- Los sistemas comunicativos deben plantearse de forma constante y bidireccional; descartamos, pues, las estructuras jerárquicas de toma de decisiones y control.
- Promoción del asociacionismo, favoreciendo la creación de grupos formales e informales, fortaleciendo los existentes. Hemos de fomentar la emancipación de la red asociativa frente a la lacra del seguidismo político

y la tutela de estos movimientos por parte de los estamentos gubernamentales.

- La interconexión, el trabajo en red como herramienta básica de servicio a los ciudadanos y colectivos beneficiarios. Una metodología de coordinación e interconexión de iniciativas.

Con el trabajo constante de estas ideologías, la buena gestión de proyectos de carácter sociocultural está más que garantizada, el diseño de las iniciativas mediante el trabajo permante y el seguimiento de los cambios en la realidad social harán que exista un verdadero beneficio social, rendimiento neto en la comunidad de destino, que es el objetivo fundamental del gestor - técnico.

2. Análisis del Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, en el cual se fijan las directrices generales para el establecimiento del título de formación profesional de Técnico superior en Animación Sociocultural y sus correspondientes enseñanzas mínimas

No vamos a plantear un análisis profundo del Decreto que regula las directrices generales del Ciclo Formativo, ni buscar cuáles son las carencias formativas, que las hay, en cada una de las capacidades profesionales y unidades de competencia. Estos análisis serían cuando menos subjetivos y, en algunos casos, interesados. Pero sí estudiaremos las potencialidades que el documento plantea como cuestiones aptitudinales del TASOC; para ello debemos repasar cuáles son las capacidades profesionales que estipula el texto para el técnico superior; observándolas, vislumbraremos el resto de análisis.

Las capacidades son:

1. Programar intervenciones de animación sociocultural a partir de la *información sobre un colectivo*.
2. Organizar los *recursos* socioculturales.
3. Aplicar las *técnicas* de dinámicas de grupos y adecuarlas al tipo de actividad que realiza.
4. Programar y *dinamizar* las actividades asignadas.
5. Aplicar planes de *evaluación*.
6. Poseer una *visión global* de los ámbitos en que puede insertarse su actividad profesional.

7. Mantener *relaciones fluidas* con los miembros del grupo funcional en el que está integrado.
8. Organizar y dirigir el trabajo de *otros técnicos*.
9. *Actuar* en condiciones de emergencia sociocultural.
10. *Resolver* problemas y tomar decisiones sobre su propia actuación.

Observamos, pues, estas potencialidades en los textos resaltados.

Encontramos de forma aleatoria una serie de sustantivos y verbos que tienen una fácil unión, y aunque parezca un juego tonto, nos saben definir de forma adecuada lo que sin ellas no podríamos estructurar.

La frase podría resumirse como: obteniendo información sobre un colectivo, y mediante una serie de recursos y técnicas, nos disponemos a dinamizar y evaluar desde una visión global, planteando como metodología básica la relación fluida con otros técnicos para actuar y resolver una carencia en materia sociocultural.

En cuanto a las unidades de competencia encontramos las siguientes áreas troncales:

- Organizar, planificar y gestionar una pequeña empresa de actividades de tiempo libre y socioeducativas.
- Organizar, dinamizar y evaluar proyectos de intervención comunitaria.
- Organizar, dinamizar y evaluar proyectos de animación cultural.
- Organizar, dinamizar y evaluar proyectos de animación de ocio y tiempo libre.

El documento plantea además una serie de materiales en cuanto al dominio profesional, procesos e información a utilizar.

Y, por último, nos obsequia con la evolución de la competencia, pasando por una mayor presencia de empresas socioculturales de subcontratación, el incremento de actividades de ocio, el incremento de la población con necesidades de atención comunitaria, los nuevos cambios legales y la inclusión de las nuevas tecnologías de la información que afectarán al sector.

3. Estudio sobre las relaciones y dominios profesionales de la unidad de competencia: organizar, dinamizar y evaluar proyectos de animación cultural, y sus capacidades terminales

Como planteamiento inicial se expresa la realización de esta unidad de competencia, que son:

- Definir y adaptar proyectos de animación cultural y programar su desarrollo, asegurando la adecuación al colectivo de destino y a las características y condiciones del ámbito o institución en que se van a desarrollar.
- Organizar el desarrollo del proyecto, a partir de la programación realizada, a fin de asegurar su puesta en marcha.
- Dinamizar las actividades previstas, a fin de promover la participación y disfrute de los participantes y cumplir los logros previstos.
- Supervisar las actividades de taller, dirigiendo, en su caso, las actividades previstas, a fin de obtener los logros de dinamización y aprendizaje previstos.
- Evaluar el desarrollo del proyecto, según procedimiento definido, a fin de garantizar la toma de decisiones y la continuación o modificación del mismo.

Observamos pues, que las realizaciones capacitan al TASOC en la planificación, ejecución y evaluación de proyectos culturales de cualquier índole. Y éste se forma en el conocimiento de forma comprensiva y crítica de las instituciones relevantes en esta materia, analizando los recursos de animación y desarrollando y evaluando los proyectos.

4. Realidad laboral del Técnico en Animación Sociocultural en el ámbito de la gestión cultural

La expresión práctica de las competencias ya es otra realidad; observamos, pues, que la presencia del animador sociocultural en el mundo laboral es escasa, y encontramos experiencias casi con exclusividad en entidades de carácter privado, pero elucubrar sobre este sentido es perder el tiempo, y para ello nos hacemos las preguntas expresadas en la diapositiva.

La asociación TOTTASOC, está ejerciendo una gran labor para el reconocimiento y la inclusión de la figura del animador cultural en el ámbito de la gestión cultural, y para ello actualmente está ejecutando un estudio de realidad laboral del TASOC en la Comunidad Valenciana que presentará sus conclusiones iniciales en JORNASOC 2005, Jornadas de Animación Sociocultural que se celebrarán el 20 y 21 de junio en el IES Jordi de Sant Jordi en Valencia.

5. Realidad de las políticas culturales en España y posicionamiento del animador cultural

Cómo bien anunciaba Pi de la Serra, “cultura es una palabra delicada, tan peligrosa como la dinamita, generalmente falta más que sobra, generalmente todo el mundo la necesita”, esta afirmación podría describir claramente las políticas culturales imperantes en nuestro país, en la actualidad delimitadas en los municipios gobernados por la derecha, la izquierda, los nacionalistas, los regionalistas, u otras ideologías de tenebrosa clasificación. Estas políticas se encuentran adecuadamente clasificadas por López de Aguilera (2000), en modelos puros, que en la mayoría de ocasiones se entremezclan para conseguir el objeto de justificación de la mayoría de presupuestos municipales. Estos modelos pasan desde el extremo de la táctica de la subvención solazándose de aquello a lo que se asigna financiación, al modelo puramente economicista centralizándose en una visión taylorista de las artes y la cultura, para finalmente llegar a democratizar, potenciando la participación y la creatividad ciudadana.

Dentro de un organigrama básico gestor de políticas culturales, encontramos al que seguramente sea el último escalafón en cuanto a poder decisorio y rediseñador de estructuras y líneas estratégicas, el gestor cultural, técnico de cultura o animador cultural, algunas etiquetas que definen al administrador de recursos destinados a la cultura y las artes, también poéticamente llamado en alguna publicación últimamente reeditada funámbulo del intelecto, parte del personal laboral de una administración pública u organismo autónomo que se dedica al buen arte de difundir expresiones artísticas con mayor o menor acierto. Pero no nos llevemos a engaño, el gestor cultural no es más que un administrador, un asignador de recursos, un seleccionador de lo que ofrece el mercado cultural y que ajustadamente cabe entre los presupuestos de la institución de turno.

Como bien es sabido, la gestión cultural no la marca la promoción de la participación o el desarrollo social y cultural de una comunidad, la gestión cultural la encamina el mercado y los grandes grupos político-mediáticos. Esta mano negra, como bien define Adams Smith marca el consumo a seguir, no debemos olvidar que la cultura es una industria finalmente, que persigue el paradigma tecnológico dando

importancia no al proceso sino a los resultados, centra el desarrollo cultural al servicio del mercado, lo observa como una utilidad, un uso, un para qué, se basa únicamente en el rendimiento.

Llegados a este punto, no es muy descabellado asegurar que las políticas culturales se centran en la administración pública más que en la empresa privada, y para ello el discurso se debe centrar en el análisis de este tipo de estructura.

La redacción, pues, de finalidades estratégicas, de líneas de acción, de decálogo cultural municipal es una prioridad para el triunfo de una política cultural variada, estable y participativa. Se debe considerar un error la contratación masiva de actos culturales sin sentido ni orientación; esta acción nos lleva a un éxito explosivo pero poco duradero.

Aunque no podemos disimular que a los objetivos generales a largo plazo se les da color político, justo después se han de modelar técnicamente para plantear un proyecto integral. Al hablar de proyecto integral o plan de cultura municipal hemos de sintetizar; se trata de exponer grandes acciones o metas, subdividiéndolas en objetivos generales y específicos, en proyectos integrados y como último escalón las unidades de programación, estructurando todo ello mediante un hilo conductor, una unidad o planteamiento general, huyendo de las actividades inconexas, y de la acción por la acción.

Pero en la actualidad no encontramos muchas experiencias que lleven a cabo una política cultural coherente, y esta realidad tiene mala solución, pero sin desanimarles demasiado podemos elaborar dos pequeñas tesis que sirvan de guía para orientar el camino del futuro en la gestión cultural. En primer lugar, la definición de manera formal de un código deontológico del gestor cultural, que estipule una serie de mínimos o de buenas prácticas en su quehacer diario.

Y, en segundo lugar, la utilización de herramientas de técnicas de dinamización cultural para el ejercicio de sus funciones, dejando la función burocratizadora de la administración en un segundo plano.

Como apunte final del epígrafe, debemos señalar algunas consideraciones básicas en relación con lo que es y lo que no es gestión cultural, o más bien lo que la gestión cultural debe perseguir en cuanto a la elección del concepto de cultura. Para ello me basaré en las concepciones que Ander-Egg presenta sobre cultura en 1989.

El concepto de cultura, según el autor, tiene tres acepciones básicas. En primer lugar, la cultura como refinamiento cultural, patrimonio de algunos privilegiados que entienden la cultura como ornato, un concepto estratificador del término que

divide agresivamente la alta cultura con la cultura popular (clasismo), la cultura occidental de la no occidental (etnocentrismo), de la cultura en mayúsculas de la civilización (idealismo), la cultura nacional de la cultura global (nacionalismo) y entiende el patrimonio cultural como patrimonio nacional de alta cultura.

En segundo lugar, la cultura como estilo de vida adquirido, patrimonio que todos heredamos, que la entiende como cultura en sentido constitutivo, simbólico, universal, compartido o aprendido. Aunque este concepto establece la dignidad equivalente a todas las culturas, es excesivamente relativista y homogenizador.

Por último, la cultura como creación de un destino personal y colectivo, como patrimonio que todos creamos, con carácter multidimensional, ontológico y constructivo.

La gestión actual de la cultura debe centrarse en la dimensión sociológica de la cultura, basándose en que el campo cultural es autónomo y no se puede entender solamente desde una visión política, económica o social. Y aunque esta mirada se confunda en muchas ocasiones con la globalización cultural, el planteamiento inicial debe huir de la destradicionalización y solamente basarse en la conciencia como colectividad con políticas de conservación y transformación a su vez.