

La gestión cultural en el ámbito local gallego: las funciones del educador/a social

Cultural management in the Galician local level: the functions of the Social Educator

Alejandro Ventura, *Graduado en Educación Social por la Universidad da Coruña*

28

Resumen

El presente trabajo¹ se acerca a la comprensión del papel que ocupamos las educadoras y los educadores sociales en la gestión cultural pública de los ayuntamientos de menos de 15.000 habitantes de la provincia de A Coruña. Utilizando una metodología mixta, a través de un cuestionario y la realización de entrevistas, se explora las condiciones del ejercicio laboral y las funciones que los/as educadores/as desarrollan, con el objetivo de aportar líneas de reflexión sobre nuestra profesionalización en el ámbito de la gestión cultural local. Los resultados que se obtuvieron asoman un escenario de precariedad y un escaso reconocimiento laboral, donde la categoría profesional en muchos casos ni se corresponde con el nivel formativo ni con las funciones que se desarrollan. Los/as profesionales refieren un intrusismo político en sus funciones y un escaso reconocimiento de su labor profesional.

Palabras clave: gestión cultural local, educación social, democratización y democracia, intrusismo político, precariedad laboral.

Abstract

This present work approaches the understanding of the role that social educators occupy in the public cultural management of municipalities with less than 15,000 inhabitants within the province of A Coruña. Using a mixed methodology, through a questionnaire and conducting interviews, the conditions of work practice and the functions that educators perform are explored, with the aim of providing lines of reflection on our professionalization in the field of local cultural management. The results obtained shows a precarious scenario and little job recognition, where the professional category in many cases does not correspond to the training level nor to the functions that are being developed. Professionals report a political intrusion in their functions and they perceive a lack of recognition of their professional work.

Keywords: local cultural management, social education, democratization and democracy, political intrusion, job insecurity.

Fecha de recepción: 20/06/2020

Fecha de aceptación: 09/09/2020

¹ El presente artículo es un resumen del Trabajo Final de Grado “*A xestión cultural no eido local galego: as funcións do educador/a social*”, realizado para la obtención del título de Grado en Educación Social por la Universidad de A Coruña.



Introducción

El presente artículo es una síntesis de la investigación realizada como Trabajo Final de Grado (TFG). Dicha investigación, de carácter exploratorio, reflexiona sobre la adecuación del educador/a social como gestor/a cultural en los ayuntamientos de la provincia de A Coruña de menos de 15.000 habitantes.

Surge como respuesta a las multitudes de incertezas que, durante mi transcurso formativo y que va más allá de la educación obligatoria, afloraron. En el momento que empecé mi formación centrada en la especialización de la Animación Sociocultural, la Educación Social y la Gestión Cultural, brotó en mí una necesidad laboral y personal que se convertiría en uno de mis objetivos principales: participar y hacer partícipes a la sociedad en la cultura, entendiendo esta como una de las herramientas más adecuadas para la educación y la inclusión social. A través de las diferentes prácticas que realicé durante el grado, legitimé esta idea que tenía de cultura como herramienta, observando en diferentes espacios como aquellos de índole público/local, asociaciones o complejos gerontológicos, la gran potencialidad que esta tiene para las relaciones sociales, la educación, el intercambio y el aprovechamiento del tiempo.

Mis primeras oportunidades en el mundo laboral se me ofrecieron a través de las diferentes oposiciones que diversos ayuntamientos de Galicia sacan a concurso para optar a alguno de los puestos correspondientes con el Departamento de Cultura de dicha institución. Y, desde una experiencia personal, en las bases de dichos puestos de trabajo, solamente pedían como requisito académico estar en posesión del Graduado Escolar. Siempre pensé que, con esta formación, yo no iba a estar capacitado para desarrollar las funciones que se recogían como propias en las bases, por lo que, en estos momentos y cuando ya acabé el grado, me vuelvo a hacer la misma pregunta: ¿Estoy ahora capacitado para este puesto de trabajo?

Para responder a esta pregunta, se precisa conocer cuáles son las funciones reales que los/as educadores/as sociales desarrollan como técnicos/as de cultura, así como las diferentes variables contextuales que pueden modificar dicho desarrollo.

Si nos centramos en la metodología de la investigación, esta se realiza a través de un estudio mixto utilizando dos herramientas.



La primera, que fue la realización de un cuestionario y que contó con una muestra de 11 participantes, tenía el objetivo de conseguir un análisis descriptivo sobre la situación actual del educador/a social en el ámbito de la gestión cultural local. La segunda de las herramientas fue la realización de entrevistas con una estructuración de preguntas abiertas; con el objetivo de conocer, empíricamente, la opinión de la muestra sobre cuestiones que responden a dicha situación actual. Hay que destacar que la segunda de las herramientas se realizó durante el transcurso del Estado de Alarma que sufrió España a causa del Covid-19, por lo que, la participación de la muestra ha sido más escasa, realizando 5 entrevistas a través de plataformas online.

Con esta investigación en ningún momento se quiere excluir a otros profesionales, solamente busco profesionalizar mi profesión; lo que conlleva a que dicha investigación se realice desde una metodología descriptiva. Esta profesionalización es una de las razones más importantes que me llevó a querer realizar la investigación ya que, dichos resultados, pueden producir una reflexión crítica en diferentes colectivos y administraciones, como, por ejemplo, administraciones públicas, ayuntamientos gallegos o futuro estudiantado que quiera investigar sobre la gestión cultural.

Justificación Teórica²

¿Qué es gestionar la cultura?

En la actualidad, una de las mejores definiciones sobre el concepto de cultura es la siguiente: “cultura o civilización, desde el sentido etnográfico, es aquel conjunto de conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualquiera otra actitud y hábitos que el hombre adquiere como miembro de la sociedad” (Tyler, 1871:64).

Más allá de su sentido antropológico, es necesario conocer el concepto de la cultura desde otras perspectivas. Desde su concepción humanista, Bueno (1997) la relaciona con la capacidad de la persona para adquirir educación y formación. Desde la visión sociológica, Swilder (1986) supone que la cultura se centra en los procesos de interpretación que generan hechos sociales.

² La justificación teórica de este resumen se centra en los apartados que se corresponden con el primer paso que se dio como investigador, es decir, una revisión bibliográfica sobre antecedentes existentes. En el Trabajo Final de Grado, este apartado también se centra en comprender el concepto de cultura, las políticas culturales y su evolución tanto en España como en Galicia.



Esta dimensionalidad conceptual fundamenta la utilización de la cultura tanto en los diferentes ámbitos sociales, como cómo objetivo metodológico u objetivo de intervención. Por lo que se entiende que existirá infinidad de gestión de esta.

Nosotros, centrándonos en la gestión cultural que se trabaja desde la educación social, hablaremos de aquella cuyas finalidades están centradas en otorgar a la ciudadanía el derecho fundamental de la cultura. Así, y desde una opinión como educador social, defino la gestión cultural dentro de mi ámbito como: *“capacidad que tienen los profesionales de ofrecer a la ciudadanía un desenvolvimiento social íntegro a través de las diferentes corrientes culturales”*. De esta forma estamos utilizando la cultura como herramienta inclusiva. Es decir, por una parte, ofrecemos a la totalidad de la ciudadanía la posibilidad de acercarse a dicho ámbito y, por otra banda, los y las profesionales se convierten en un simple acompañante para que la ciudadanía sepa crear su propia cultura. Y, para conseguir esto, se necesita de una buena gestión cultural.

La gestión cultural en Galicia desde la perspectiva local

Ventosa (2000) afirma que la gestión cultural se tiene que exponer desde una responsabilidad por parte de las políticas locales, por el simple hecho de que fomentan la descentralización cultural, defendiéndose que el municipio es el espacio más próximo que tiene la ciudadanía para la socialización. Font i Cardona (2002) expone que el ámbito local trata de desarrollar los dos ejes básicos de toda política cultural: la democratización de la cultura, donde se garantiza el acceso a la misma, y el avance hacia la democracia cultural. El Estatuto de Autonomía de Galicia (Ley orgánica 1/1981, del 6 de abril), establece como competencias de la comunidad autónoma el impulso de la cultura y la investigación; la promoción del turismo; la promoción del deporte y la utilización más correcta del tiempo y ocio libre; y la protección del medio ambiente y el paisaje. A su vez, dichas comunidades delegan en las administraciones locales, marcando sus nuevas competencias en la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local³ (Ley 7/1985, del 2 de abril), destacando el patrimonio histórico, la ocupación del ocio y tiempo libre y, como obligación para los ayuntamientos de más de 5.000 habitantes, una biblioteca pública.

Después de veinte años de políticas culturales, se recogen como propias las siguientes competencias en materia de divulgación cultural:

³ Desde ahora se denominará LRBRL.

1. **Democratización del conocimiento y promoción de la lectura.** La biblioteca pública, en su faceta de centro local de información, tiene la responsabilidad de ejercer la función de democratización del conocimiento, ejerciendo dos funciones: garantizar el acceso de la ciudadanía y garantizar las condiciones que permiten convertir la información en conocimiento.
2. **Conservación y difusión del patrimonio cultural.** Entendiendo el patrimonio cultural como un bien de consumo para los nuevos perfiles de los y las demandantes de ocio y del turismo, permitiendo así una nueva percepción del patrimonio, que pasa a ser una de las principales fuentes de autofinanciamiento.
3. **Difusión artística.** La democratización de los bienes artísticos, la divulgación y la actualización del patrimonio, la promoción, la creación y la innovación; son algunas de las competencias de las entidades locales en el ámbito de la difusión.

Por otra parte, la LRBRL, afirma que una buena gestión y planificación cultural se realiza cuando existe un buen trabajo entre instancias, es decir, entre las entidades locales y las diputaciones provinciales. Estas últimas, tienen competencias funcionales respecto a las municipales, por lo que están obligadas a generar servicios de asistencia y cooperación, producción de mecanismos en red de los servicios municipales y economías de escala intermunicipal. Lage, Trabada y Fernández (2011), en su informe *A situación sociocultural dos concellos galegos de menos de 50.000 habitantes*, analizan la situación de diferentes ayuntamientos gallegos y sus políticas culturales actuales y, como conclusión general, apuestan a que la cultura tardó en institucionalizarse en el ámbito local de los ayuntamientos, pero desde hace tres lustros, va mudando favorablemente. Las causas que apuntan a esta conclusión son:

- La organización política municipal, donde un 20% de los ayuntamientos gallegos no tienen una concejalía de cultura propia, de modo que se delegan estas funciones en otros servicios y en otras concejalías.
- Rechazo a la contratación de técnicos/as socioculturales, ya que un 23% del total de ayuntamientos gallegos no ve necesaria la contratación de dichos profesionales.
- La distribución del presupuesto en las entidades locales, pues en los ayuntamientos gallegos de menos de 5.000 habitantes solamente dedican un 5.2% para el ámbito cultural y, de este 5,2%, más de la mitad es a causa de las subvenciones públicas.

El educador/a social en la gestión cultural de los municipios gallegos

La figura del educador/a social dentro del ámbito de la gestión cultural local gallega es muy nueva, por lo que es entendible que no existan muchos estudios sobre la necesidad de nuestro perfil profesional en el ámbito. Autores como Caride (1955) y Pose (1964) investigaron sobre la relación del educador/a social y la animación sociocultural, entendiendo que la relación entre profesión y ámbito es legítima. Así, como investigador, me hice la siguiente pregunta: ¿Cuál es la realidad de los diferentes perfiles profesionales que trabajan dentro del ámbito de la gestión cultural local gallega? El informe *As necesidades e demandas formativas dos profesionais da acción cultural pública en Galicia* (Pose et.al, 2007), recoge esta realidad existente. El informe se centra en la exploración de una investigación a 203 profesionales del ámbito de la gestión cultural, centrandó dicha exploración en su formación académica. Entre los datos más destacables:

- Un 7% de la muestra total tiene solamente estudios primarios.
- De las 12 personas que cursaron una Formación Profesional Superior, 3 tienen el Ciclo Superior en Animación Sociocultural; mientras que la muestra restante se mueve en las ramas de la oficialía y el medio ambiente.
- De las 43 personas con una formación académica universitaria, solamente 7 tienen la Diplomatura en Educación Social.

Partimos entonces de una diversidad de profesionales que trabajan dentro del ámbito por lo que es necesario conocer cuáles son las funciones propias de los educadores/as sociales en el mismo. El Ministerio de Educación, a través del Real Decreto 1420/1991, concreta para nuestro perfil profesional las siguientes funciones: asesoramiento y orientación, animación y dinamización de grupos/colectivos y la planificación, programación, desarrollo y evaluación de las intervenciones socioeducativas.

El Colegio de Educadoras y Educadores Sociales de Galicia (2017) recoge en sus documentos las funciones de los educadores/as sociales en el ámbito de la gestión cultural; las cuales se pueden agrupar teniendo en cuenta las dos corrientes que se van a analizar en esta investigación. Estas dos corrientes son las más utilizadas desde la educación social para garantizar una buena gestión cultural.



Así, la democratización cultural se corresponde con la intervención directa de los y las profesionales del sector, es decir, ofrecer la posibilidad a la ciudadanía de acercarse a la cultura y, por otra parte, la democracia cultural; que es aquella corriente donde tenemos la oportunidad de formar a la ciudadanía para que sean capaces de crear su propia cultura.

Tabla 1. Funciones de los educadores y educadoras sociales en la gestión cultural local. *Elaboración propia a partir de las funciones definidas por el CEESG (2017)*

Democratización Cultural	Democracia Cultural
- Información y orientación con la finalidad de facilitar el acceso de las personas a los recursos	- <i>Fomentar la participación de la ciudadanía</i>
- Gestión y coordinación de los recursos destinados a la cultura y el tiempo libre	- <i>Dinamizar y animar la vida comunitaria y las relaciones con el fin de facilitar la creación de nuevas redes sociales</i>
- Diseño, ejecución y evaluación de proyectos socioeducativos	- <i>Generar procesos de comunicación y diálogo</i>
- Puesta en valor del patrimonio histórico-sociocultural del territorio	- <i>Asistencia técnica en proyectos comunitarios</i>

Aunque en un primer momento la intención es analizar el perfil del educador/a social en la gestión cultural, solamente hemos encontrado estudios sobre las funciones que a dicho perfil le corresponden, sin explorar la situación, el contexto y la realidad que este perfil vive en su día a día como gestores/as culturales. Por último, estudios como *Descripción dos posibles postos de traballo nos Departamentos de Cultura na Administración Pública* (Asociación Gallega de Profesionales de la Gestión Cultural, 2020), *El perfil formativo del gestor municipal en España* (Bernal, 2009) y *Perfil del Gestor Cultural Municipal* (Ortega, González y Verdet, 2019), exploran variables del contexto laboral como la denominación profesional, la categoría profesional o el tipo de contrato, que servirá para el análisis de los resultados de la investigación.

Objetivos

El objetivo general de la investigación es:

- Analizar las funciones que tienen los educadores/as sociales que trabajan en la gestión cultural de los ayuntamientos de la provincia de A Coruña de menos de 15.000 habitantes.

Los objetivos específicos son:

- Definir el perfil profesional del educador/a social en la gestión cultural.
- Analizar la incidencia del contexto social, político y económico en las funciones que desarrollan.

Metodología

Los resultados de la investigación se obtuvieron a través de la utilización de dos herramientas que se aplicaron a educadores/as sociales vinculados/as a la gestión cultural. Estas fueron el cuestionario y la entrevista semiestructurada, utilizando así una metodología mixta. Con este tipo de metodología, en palabras de Tashakkori y Creswell (2007), se analizan los datos, se integran los hallazgos y se formulan las inferencias a través de las aproximaciones cuantitativas y cualitativas.

El primer paso que se dio como investigador para la realización de la metodología de la investigación fue la búsqueda y selección de la muestra. Al encontrarnos en un contexto nuevo para el perfil del educador/a social y la diversidad de perfiles dentro del mismo, esta selección fue bastante difícil.

Con el objetivo de analizar las funciones del educador/a social dentro de este ámbito, se partió de las funciones que anteriormente se describían en la *tabla 1*, y para facilitar la búsqueda de la muestra, se tuvieron en cuenta dos líneas de trabajo de los técnicos/as de cultura de los ayuntamientos de la provincia de A Coruña: por una parte, la subvención Rede Cultural 2019,⁴ donde los profesionales recogen las funciones de la democratización cultural y, por otro lado, la comunicación entre las instituciones y las asociaciones,⁵ recogiendo de esta forma las funciones de la democracia cultural. A través de estas dos líneas de trabajo, seleccionaremos a la muestra y, a la vez, los instrumentos tendrán muy en cuenta las mismas.

Así, la muestra debe tener las siguientes características: técnicos/as de cultura de ayuntamientos de la provincia de A Coruña de menos de 15.000 habitantes.

La discriminación en el número de habitantes se realiza ya que se computa como que, a partir de ese número, numerosos ayuntamientos pueden solicitar subvenciones nacionales y, seguramente, las funciones de los técnicos/as serán otras.

Al finalizar la selección de la muestra, nuestra exploración cuenta con 12 profesionales de la educación social que trabajan en los departamentos de cultura de 8 ayuntamientos de la provincia de A Coruña de menos de 15.000 habitantes. En el momento en el que se le envió

4 La subvención Rede Cultural 2019 es otorgada por la Diputación da Coruña. Se ofrece a los ayuntamientos de la provincia una ayuda económica para que estos entreguen el arte de la cultura a la ciudadanía.

5 Los ayuntamientos deben tener un Registro Municipal de Asociaciones.



los instrumentos a la muestra, existió 1 valor perdido; por lo que, la exploración será a través de 11 profesionales.

Instrumentos para la recogida de datos

El primero de los instrumentos que se utilizó para la recogida de datos fue el cuestionario.⁶ Su finalidad es dar respuesta al objetivo general, centrado en conocer cuáles son las funciones que adquieren los educadores/as sociales en el ámbito de la gestión cultural.

Así, la herramienta estuvo estructurada en tres dimensiones: la primera, conocer los datos sociodemográficos con la finalidad de definir la población de educadores/as que trabajan en este ámbito; una segunda para obtener los datos formativos-académicos que ayuden a delimitar la relación entre la formación y las competencias profesionales y, por último, una dimensión para analizar el contexto en el que los profesionales desarrollan su trabajo. A su vez, estas tres dimensiones están divididas en cuatro bloques. A continuación, vamos a analizarlos:

- El primero de los bloques se denomina *datos generales e identificativos*, configurado por diecisiete preguntas y contando con las siguientes variables de segmentación y explicativas: sexo, edad, experiencia, experiencia-institución, cargo profesional, contrato, contrato-financiado, nivel profesional, tamaño municipio, departamento cultural, departamento, formación, estudios, relación-formación, formación-exigida, máster-postgrado y máster-postgrado.
- El segundo, *competencias transversales*, cuenta con una única pregunta de carácter ordinal y, mediante una escala (1=nivel bajo;2=nivel medio;3=nivel alto y 4=nivel muy alto), se le proporciona a la muestra una serie de competencias y, según su propia valoración y experiencia, se le otorga a cada una, una puntuación u otra.⁷
- El tercer bloque, *funciones específicas de los perfiles profesionales*, cuenta con dos preguntas de tipo escala centradas en las dos líneas de investigación: la democratización y la democracia cultural.
- El cuarto bloque, *valoración y satisfacción personal*, cuenta con una única pregunta de tipo escala con el objetivo de analizar el grado de acuerdo de la muestra con diferentes enunciados relacionados con el contexto de su trabajo profesional.

La segunda de las herramientas fue la entrevista.⁸ Su objetivo es conocer la realidad de la muestra desde el interior de su ámbito profesional. Las características fueron que se trataba de

⁶ Para analizar más en profundidad esta primera herramienta, véase el anexo I.

⁷ Los resultados se pueden ver en el anexo III.

⁸ Para analizar más en profundidad esta herramienta, véase el anexo II.

una entrevista semiestructurada y las preguntas se caracterizan por la brevedad y un tipo de respuesta abierta, sugiriendo enunciados breves y una libertad total para responder.

El guion de esta sigue una orden estratégica. Así, la primera pregunta, que se puede entender como la más global o genérica, está centrada en contextualizar el problema que se quiere valorar, es decir, la no correspondencia entre la formación con la que cuenta la muestra y la formación que se le exigió desde la institución para optar al puesto de trabajo. Las siguientes tres preguntas están encaminadas a conocer el porqué del problema general, cuestionando el motivo, conociendo cuales son las funciones que para la muestra no se ajustan a su formación y el intrusismo político latente en sus departamentos.

Por último, se tiene en cuenta la Ley Orgánica de Protección de Datos (Ley Orgánica 3/201 del 5 de diciembre) y toda la información recopilada a través de las herramientas será categorizada anónimamente, para salvaguardar el anonimato de la muestra.

Resultados⁹

Con este apartado se busca plasmar los resultados que se obtuvieron del análisis de la exploración. Como investigador, los voy a dividir en cuatro subtemas,¹⁰ aquellos que yo considero más relevantes para este artículo.

Características sociodemográficas y formativas de la muestra

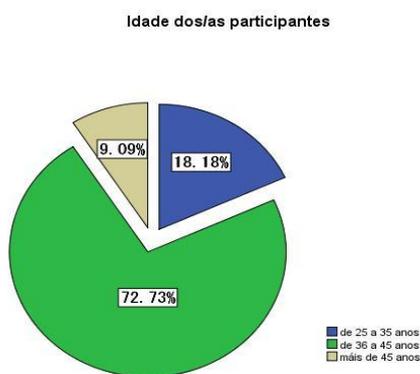


Figura 2. Idade dos/as participantes

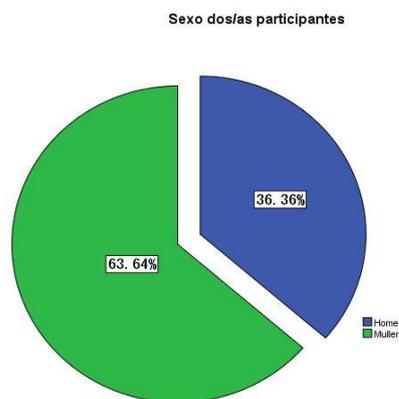


Figura 1. Sexo dos/as participantes

Figuras 1 y 2: Sexo y edad de los participantes. *Elaboración propia*

⁹ Las figuras que aparecen en este apartado se describen en gallego ya que el TFG fue escrito en este idioma.

¹⁰ Además, las figuras no llevan un orden numérico porque se eligió aquellos resultados más importantes.

El estudio contó con un total de 11 participantes, de los cuales la mayoría son mujeres (63,64%) frente a una menor proporción de hombres, tal y como se muestra en la *figura 1*. La mayoría de la muestra se sitúa en el grupo de 36 a 45 años, representando el 72,7% de la muestra total (8 personas); frente a los grupos de 25 a 35 años, representado por 2 personas, y el grupo de más de 45 años, representado por 1 persona. A la vez, una coincidencia para tener en cuenta en el análisis es la diferencia entre sexos en el grupo mayoritario, siendo 6 mujeres y 2 hombres.

Conta vostede con algún máster/postgrao ou algún curso especializado na xestión cultural?

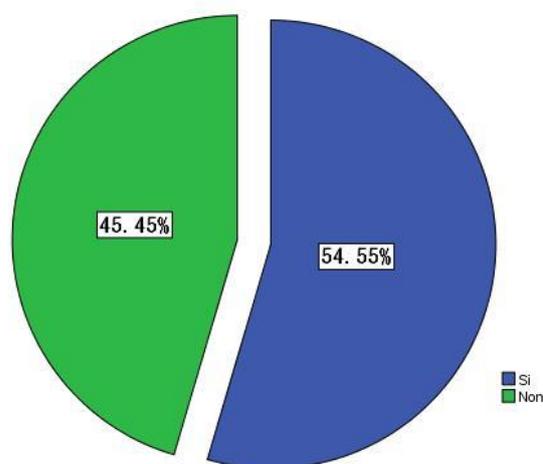


Figura 3. Formación Complementaria en Xestión Cultural

Figura 3: Formación complementaria en Gestión Cultural. *Elaboración propia*

La diversidad de ámbitos y aspectos, así como de colectivos con los que se trabaja desde la gestión cultural local, fundamenta la necesidad de una formación continua por parte de los profesionales. La *figura 3* recoge que tan solo el 54.55% de la muestra total cuenta con una formación complementaria en el ámbito de la gestión cultural. Este porcentaje representa 6 personas.

Teniendo en cuenta solamente al 54.55%, se categorizó la formación en tres ámbitos. Fueron los cursos de experto universitario, los cursos implantados por la Diputación de A Coruña y el Máster en Investigación Educativa, Identidad Cultural y Desarrollo Comunitario. Cada una de estas formaciones tiene una representatividad del 33.33%, es decir, 2 personas.

En la *figura 4*, donde se muestra la relación existente entre la edad y la formación complementaria, nos encontramos un dato curioso. El 100% de la muestra que realizó cursos implantados por la Diputación de A Coruña tiene una edad comprendida entre los 36 y 45 años. Por otra parte, en los estudios de investigación y especialización como el máster descrito, destaca aquella muestra que tiene una edad comprendida entre los 25 y 35 años.

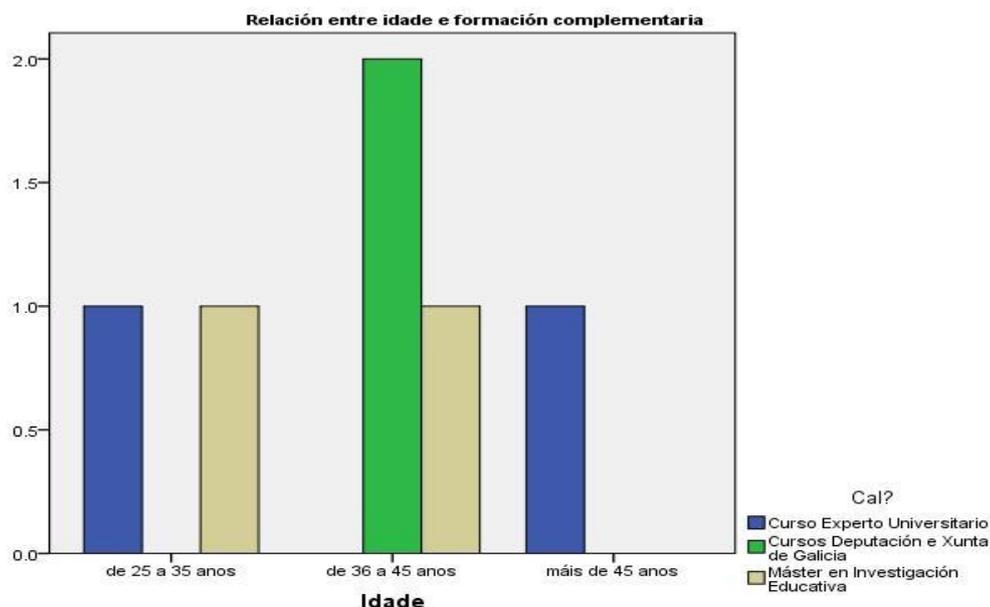


Figura 4. Relación entre idade e formación complementaria

Figura 4: Relación entre edad y formación complementaria. *Elaboración propia*

Este dato tiene una explicación: la muestra que cuenta con una edad media es aquella que lleva en la profesión más de 10 años y encuentra en los cursos de las propias administraciones locales y provinciales, aquellos temas más transversales que le otorga la capacidad de reciclaje. Y, desde la perspectiva de la muestra más joven, al no tener experiencia en el ámbito de la gestión ni en el mercado laboral general, al no poder hacer un currículum dentro del entorno laboral, tienen que competir a través de la formación.

Precariedad Laboral

En el segundo tema que vamos a analizar dentro de los resultados, se explorará aquel contexto que se relaciona principalmente con las funciones que los educadores/as sociales desarrollan dentro del ámbito. Es importante aclarar que las deducciones que se analizan se centran en los documentos profesionalizadores que anteriormente se revisaron como primer apartado o paso de la investigación. Así, cuando hablemos de la denominación profesional o la categoría

asignada, las deducciones que se hagan de la misma tienen en cuenta los documentos de los Colegios de Educadores y Educadoras Sociales o de la Federación Estatal de Asociaciones.

En la *figura 5*, donde se relaciona la denominación profesional con el tipo de contrato, encontramos las primeras pinceladas de la situación real de los/las profesionales. Así, teniendo en cuenta que a la variable denominación profesional solamente respondieron 10 personas, encontramos una diversidad de denominaciones para un mismo puesto de trabajo.

Destaca que 5 personas están contratadas como “animador/a sociocultural”, 2 personas como “animador/a cultural”, 1 persona como “técnico/a de cultura” y 2 personas con otro tipo de denominación profesional. El 60% de la muestra tiene un contrato laboral indefinido frente a un 40% con otro tipo de contrato. Aun así, se visualiza una primera vinculación entre la educación social y la gestión cultural, a través de la rama de la animación sociocultural y el desarrollo local. También se evidencia una precariedad que modificará la participación del perfil en el ámbito; si existe una inestabilidad, se provoca una incerteza laboral que afectará a los proyectos, a la participación y a los propios objetivos profesionales.



Figura 5: Relación entre denominación profesional t tipo de contrato. *Elaboración propia*

Esta inestabilidad aumenta en la *figura 6*, donde se presentan los datos sobre la categoría laboral que tiene la muestra asignada a sus contratos laborales. El 45,45% tiene asignado una categoría A2, frente a un 55% de la muestra que tiene asignado una categoría C1, C2 y Otro. En esta última respuesta, destaca que la muestra no tiene constancia de la asignación a una

categoría a causa de la falta de documentación legislativa como convenios o la relación de puestos de trabajo (RPT).

Si nos preguntamos el porqué de esta diversidad de asignaciones de categorías en los contratos laborales, debemos tener en cuenta que la hipótesis de que no existen documentos que fundamenten nuestra asignación a un tipo de categoría queda eliminada.

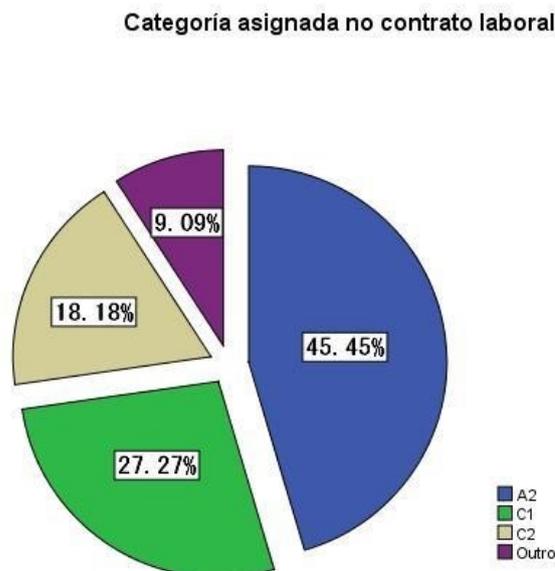


Figura 6: Categoría asignada en el contrato laboral. *Elaboración propia*

La Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC),¹¹ a través del documento *Descripción del Puesto de Trabajo de la Gestión Cultural en España* (2015), asigna nuestro perfil profesional en el ámbito de la gestión cultural a las categorías A1 y A2.

Teniendo en cuenta tanto la *figura 6* como la *figura 7*, queda constancia de que la totalidad de la muestra no está asignada a estas categorías y el 100% de la misma si cumple con los requisitos de la FEAGC.¹²

La casuística a la existencia de esta no correlación deriva de varios contextos que están interrelacionados entre sí. Para esto, nos vamos a centrar ahora en entender como está organizada la política cultural municipal.

¹¹ De ahora en adelante FEAGC.

¹² Los requisitos son: Diplomatura o Grado (A2) y Licenciatura o Postgrado Universitario (A1)

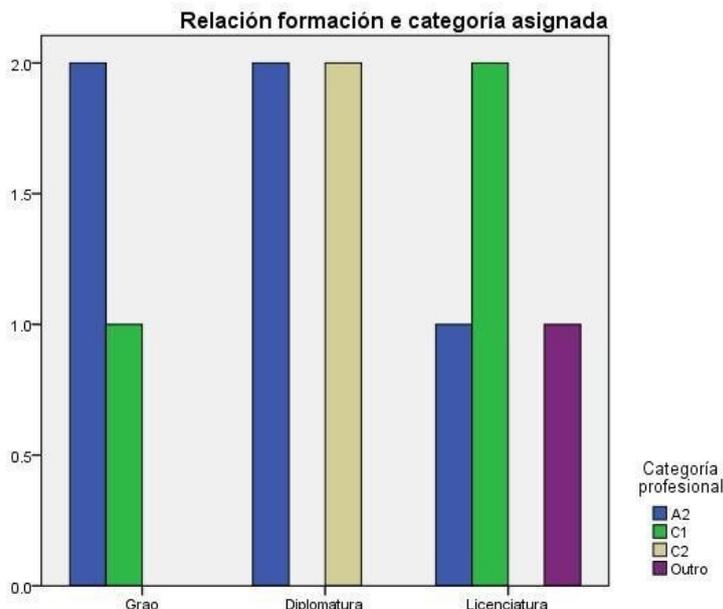


Figura 7: Relación entre formación y categoría asignada en el contrato laboral. *Elaboración propia*

Organización de la Política Cultural Municipal

Es importante conocer el análisis que otorga la muestra a la visión de la organización política municipal de sus respectivos ayuntamientos. De esta forma, conoceremos la importancia, o no, de la cultura en dichas políticas.

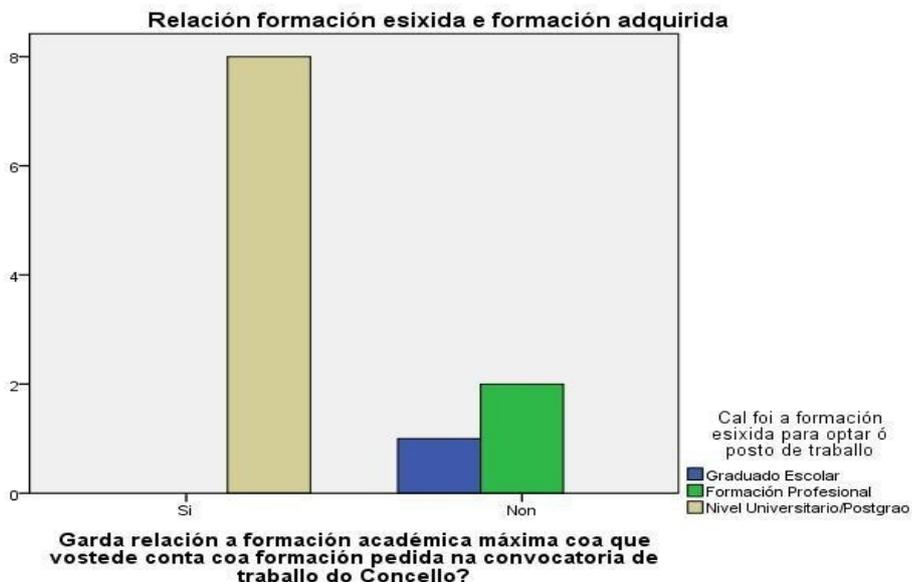


Figura 8: Relación entre la formación exigida y formación adquirida. *Elaboración propia*



La *figura 8*, en la que se muestra la relación entre la formación académica de la muestra y la formación exigida por las instituciones para optar al puesto de trabajo, recoge que el 72,7% de la muestra (representando 8 personas) afirma que si existe una relación entre las dos formaciones; mientras que, un 27,3% dice que no. Dentro de este último porcentaje, representando 3 personas, a dos de las mismas se le pidió como mínimo una formación profesional y a una persona el graduado escolar.

Preguntando a la muestra sobre los resultados que hasta el momento se han expuesto, el primer punto en común de la misma es que, dentro de la organización política municipal, es necesario la profesionalización del área técnica¹³:

“El pensamiento general, no solamente de los políticos, también de otros trabajadores y trabajadoras municipales y de buena parte de la ciudadanía, es que este trabajo, aparte de ser divertido, lo puede hacer cualquiera. Pero también se pone de manifiesto la escasa consideración que ellos mismos y ellas mismas le dan a la acción cultural dentro de sus prioridades políticas” (Entrevistado/a 2, en Ventura, 2020:5)¹⁴

“Este pensamiento, explícito o en forma de currículum oculto, menosprecia la figura profesional, lo que conlleva situaciones laborales precarias, categorías profesionales, sueldos etc., así como jornadas laborales indecentes (ni regladas ni compensadas). Y todo esto... un proceso que se retroalimenta. Y, en contra de lo que se pudiera pensar, se da, en mayor o menor medida, con todos los partidos políticos y las excepciones se dan por la formación, la sensatez o el compromiso de la persona a la que le corresponde la militancia política” (Entrevistado/a 2, en Ventura, 2020:5-6)

Por otra parte, una de las soluciones o de los avances que es necesario que se lleven a cabo para la profesionalización de nuestro perfil profesional en el ámbito de la gestión cultural local es:

“Es necesario unificar criterios para el puesto de técnico/a cultural, que en mi opinión debería ser un A2, funciones y contratos como en los departamentos de Deportes y Turismo. Desde las administraciones locales son necesarias más reuniones prácticas y realistas para que conozcan nuestras funciones” (Entrevistado/a 3, en Ventura, 2020:1)

Funciones que los educadores/as sociales desarrollan como profesionales de la gestión cultural local

Si nos centramos en la *figura 9*, donde se explora sobre las funciones que la muestra desarrolla en su puesto de trabajo y que tienen que ver con la corriente cultural de la

13 Los fragmentos de las entrevistas que aparecen en este trabajo están traducidas al castellano; dichas entrevistas fueron realizadas en gallego.

14 La página de la referencia se corresponde con el número de página de la propia entrevista, anexada en el trabajo grande. Esto pasará con todas las referencias a dichas entrevistas.

democratización y la vinculación con la subvención Red Cultural 2019, podemos analizar que, principalmente, casi el 100% de la muestra acepta la totalidad de las funciones como propias.

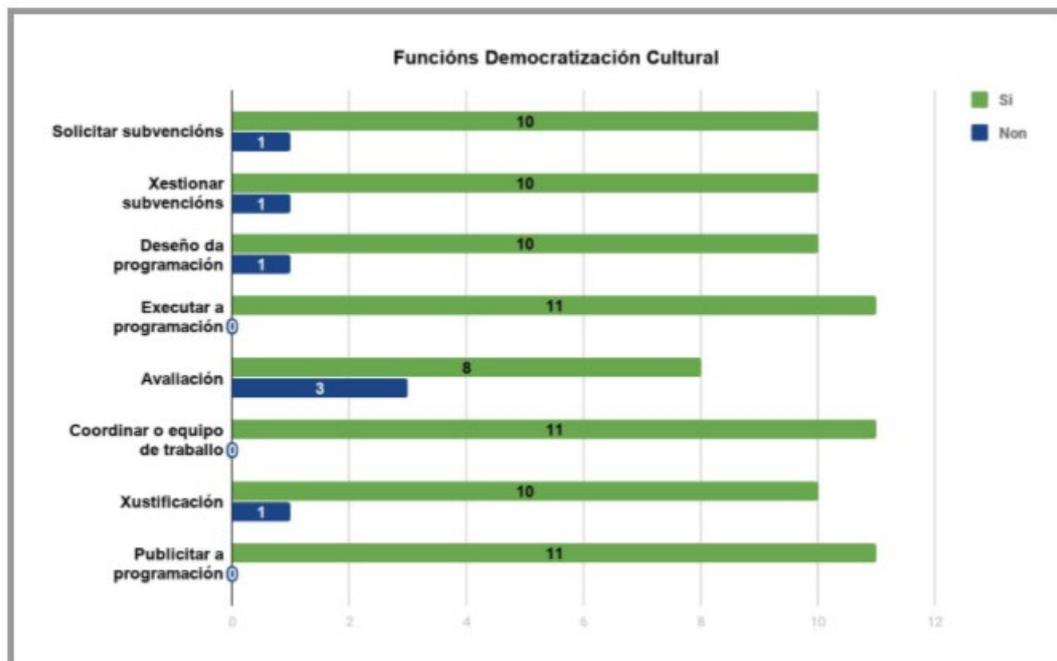


Figura 9: Desarrollo de funciones de democratización cultural en el puesto de trabajo. *Elaboración propia*

Así, tanto la función de “ejecutar la programación”, como “coordinar el equipo de trabajo” y “publicitar la programación”, el 100% de la muestra dice que desarrolla dichas funciones. En las demás, destaca que la función que menos desarrolla la muestra es la de “evaluación”; aunque, aun así, son 8 las personas que la desarrollan. Las demás funciones están entre el mínimo de 8 personas y el máximo de 11 que las desarrollan.

Si ahora nos centramos en aquellas funciones (figura 10), que en la investigación hemos relacionado tanto con la democracia cultural como con el asociacionismo local, los resultados son muy parecidos. A priori, se puede hablar de que mínimo 9 personas recogen como propias todas las funciones. La función con menos desarrollo por parte de la muestra es “dinamización de los proyectos”.

Por último, el 90,91% de la muestra recoge como propias las demás funciones.

Se destacan dos datos clave de la investigación: por un lado, la adecuación entre las funciones que los códigos deontológicos y los documentos profesionalizadores otorgan a los



educadores/as sociales en este ámbito y las funciones reales que los educadores/as que están actualmente trabajando en el ámbito y, por otra parte, la no correlación entre las funciones que desarrollan y las variables laborales que anteriormente se analizaron

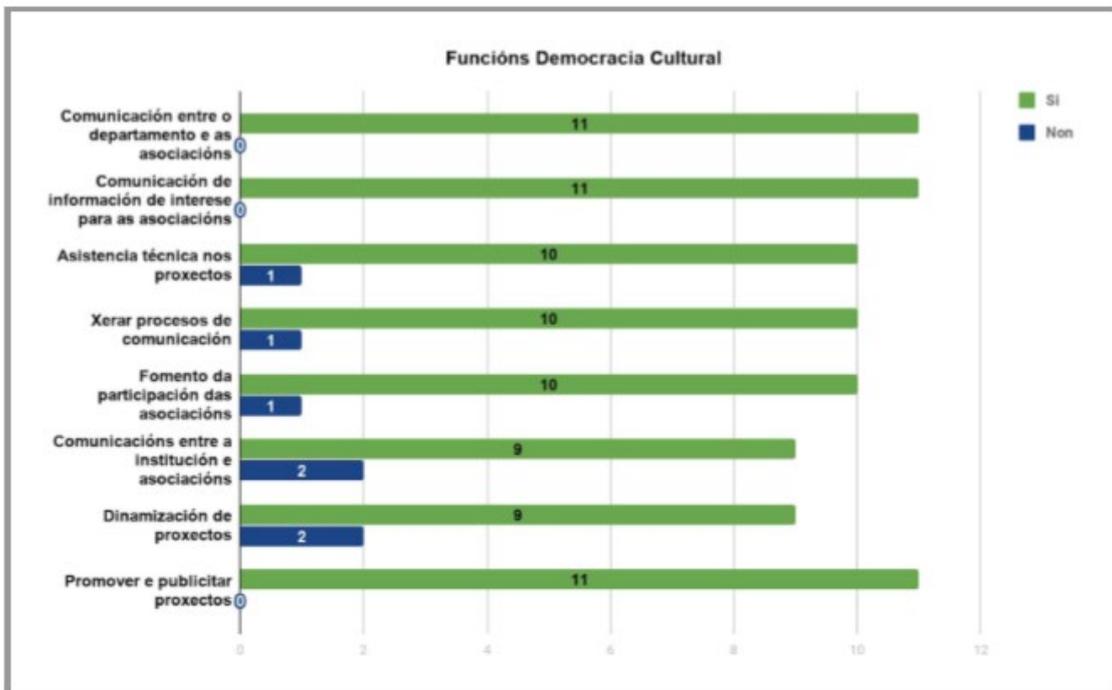


Figura 10: Desarrollo de funciones de democracia cultural en el puesto de trabajo. *Elaboración propia*

Es decir, si tenemos en cuenta estas funciones y siguiendo a los documentos profesionalizadores, todas ellas están diseñadas para la capacitación de perfiles profesionales con una categoría A1 y A2 y, reiterándonos en la investigación, nuestra muestra, solamente el 45% tiene alguna de estas categorías profesionales. Por lo que vemos que no se corresponde sus funciones con las variables laborales.

Esta no correlación se vuelve a relacionar principalmente con la organización de la política y la militancia local. Así, los educadores y las educadoras hablan de un fuerte intrusismo político en el desarrollo de sus funciones:

“Es necesario hablar de la variable del intrusismo político en las funciones técnicas, elemento substantivo que explica buena parte de las disfunciones inherentes a nuestra profesión, así como, en buena medida, a la actual moda de la gestión cultural.

Yo no me considero un/una gestor/a cultural en el sentido que se le da a la expresión” (Entrevistado/a 2, en Ventura, 2020:5)

“Los políticos tratan siempre de conseguir lo que quieren, sin embargo, como profesionales debemos ofrecer y dar lo posible, siempre dentro de la legalidad y de nuestras competencias” (Entrevistado/a 3, en Ventura, 2020:1)

“En las actividades que desarrollo y programo yo como propias no existe un intrusismo político, porque son nuevas, pero si existen unos intereses personales como por ejemplo otorgar la compra de los materiales a X persona, etc. Sin embargo, si estamos en año de elecciones, los intereses políticos prevalecen y se tiene muy en cuenta factores que pueden poner en duda al equipo de gobierno” (Entrevistado/a 7, en Ventura, 2020:1)

Conclusiones

46

Tras la exploración realizada, comprobamos la adecuación del perfil profesional del educador/a social, tanto desde el ámbito laboral como formativo, dentro de la gestión local cultural. A través de la exploración, y siempre teniendo en cuenta la perspectiva empírica de la muestra, podemos secuenciar las siguientes conclusiones:

1. Existe una fuerte precariedad laboral. Unas malas condiciones laborales que se definen a través de la inestabilidad en los tipos de contrato y en la no adecuación de las categorías profesionales con la formación que presentan los perfiles profesionales. La muestra promueve una necesidad de unificación de los criterios para acceder al puesto de trabajo.
2. Correspondencia existente entre las funciones que los documentos profesionalizadores (CEESG, 2017) definen como propias para los educadores/as sociales y las que la muestra interpreta como propias. Es importante destacar las dos modalidades más visibles dentro de la gestión cultural, es decir, el educador/a social como herramienta para incentivar la participación de la ciudadanía en el ámbito cultural local y, por otra banda, el educador/a social como unión entre la ciudadanía y la cultura. (democratización y democracia cultural).
3. El no reconocimiento por parte de las administraciones locales y provinciales de la figura del educador/a social como técnico/a de cultura. Se destaca la percepción de la muestra sobre su figura dentro de la organización municipal local.
4. Intrusismo político en las funciones que la muestra desarrolla. Funciones que se relacionan con las ideologías y los pensamientos políticos municipales, es decir, teniendo en cuenta lo que es mejor para quién dirige.

Por último y como palabras propias me gustaría ofrecer algunas propuestas de futuro dentro de la organización política municipal que, a su vez, correlaciona con el devenir de la profesión



y el ámbito de la gestión cultural y la educación social. Para mí, uno de los primeros pasos que se tienen que dar es que la ciudadanía exija a la militancia local la creación de unos partidos políticos acordes a los derechos que tenemos, es decir, la cualificación de las personas que formen esa militancia. En Galicia y sobre todo en los pueblos pequeños, la cultura y las funciones de esta no están reñidas por la ideología que esté a gobernar. Estos gobiernos están creados sin ningún fundamento y la ciudadanía no exige la adecuación de profesionales que tengan la capacidad de ofrecer nuestros derechos. ¿Hablamos de la capacidad y cualificación que a los educadores y educadoras sociales se nos exige en nuestro día a día en cualquiera de los ámbitos en los que trabajamos?

Un mecánico/a, un panadero/a, una persona sin cualificación académica ninguna... ¿Vosotros y vosotras creéis que puede ser, por ejemplo, concejal o concejala de cultura, educación e igualdad?

En el momento que la militancia que nos gobierna y nos representa esté cualificada y sepa de las demandas de los profesionales y las profesionales, podremos empezar a cambiar el mundo laboral de casi todos los ámbitos. Tendremos personas que nos representen en el objetivo de conseguir los derechos laborales que nos corresponden, unas jornadas de trabajo dignas, un equipo de trabajo adecuado, unas funciones definidas, etc.

Muchas veces se habla de que no conocer la ley no exime de su cumplimiento.

Bibliografía

- Asociación Galega de Profesionais da Xestión Cultural. (2020). *Descrición dos posibles postos de traballo nos Departamentos de Cultura na Administración Local*. Recuperado de: <https://www.xerfa.gal/materiais>
- Bernal, L. (2009). *El perfil formativo del gestor municipal en España*. 12-54. Recuperado de: <https://www.xerfa.gal/materiais>
- Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia (Ceegs). (2017). *Funcións das educadoras e educadores sociais por ámbitos de actuación*. 1-22. Recuperado de: <https://ceegs.org/files/documentos/docs/material-divulgativo-01-02-2018-funcionseconportada.pdf>
- Federación Estatal de Asociacións de Xestores Culturais (2015). *Descrición del Puesto de Trabajo de la Gestión Cultural en España*. Recuperado de: <https://www.xerfa.gal/materiais>



- Font i Cardona, J. (2002). Radiografía de la política cultural local: competencias, funciones y perspectivas. *La Política Cultural en el Municipio*. 15-37. Madrid: Autor.
- Lage, X., Trabada, X. e Fernández, M. (2011). *A situación sociocultural dos concellos galegos de menos de 50.000 habitantes. II Mapa Cultural de Galicia*. Santiago de Compostela: Consello da Cultura Galega.
- Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de Autonomía para Galicia. *Xunta de Galicia*. Recuperado de: <https://www.xunta.gal/estatuto/titulo-preliminar>
- Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réximen local. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid. 3 de abril de 1985. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-5392>
- Ortega, C., González, A. e Verdet, I. (2019). *Perfil del Gestor Cultural Municipal*. 14-45. Recuperado de: <https://www.xerfa.gal/materiais>
- Pose, H. (coord.), Bouzada, X., Caride, J., Cid, X. e Rúa, M. (2007). *As necesidades e demandas formativas dos profesionais da acción cultural pública en Galicia*. 21-117. Recuperado: https://www.academia.edu/37194576/As_necesidades_e_demandas_formativas_dos_profesionais_da_acci%C3%B3n_cultural_publica_en_Galicia
- Rede Cultural. (2019). *Rede Cultural da Deputación de A Coruña*. Recuperado de: <https://www.dacoruna.gal/cultura/rede-cultural>
- Swidler, A. (1986). La cultura en acción: símbolos y estrategias. *Revista Zona Abierta*. nº 77-78. 127-162. Recuperado de: <https://www.scribd.com/doc/264521804/Ann-Swidler-1996-La-cultura-en-accion-simbolos-y-estrategias>
- Tashakkori, A. e Creswell, J. (2007). Explorando la naturaleza de las preguntas de investigación en la investigación de métodos mixtos. En *Revista de Investigación de Métodos Mixtos*. vol.1, nº 7, 207-211. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1558689807302814>
- Tylor, E. (1871). La ciencia de la cultura. *Cultura primitiva*. 64-78. Recuperado de: <https://naturalezaculturaypoder.files.wordpress.com/2014/01/tylor-1993.pdf>
- Ventosa, V. (2000). Acción cultural nos concellos. (13-21). En, Bouzada, X. (2000). *Cultura e Concellos: as estratexias da promoción cultural no ámbito local*. Recuperado de: <http://consellodacultura.gal/mediateca/extras>
- Ventura, A. (2020). *A xestión cultural no eido local galego: as función do educador/a social*. (trabajo de fin de grado inédito). Universidade da Coruña, A Coruña.

Para contactar:

Alejandro Ventura. Email: alejandro.ventura@udc.es



Anexo I:**Cuestionario sobre os educadores/as sociais que traballan nos Departamentos de Cultura dos municipios da provincia de A Coruña**

Ferramenta de investigación para o Traballo de Fin de Grao “A xestión cultural no eido local galego: as funcións do educador/a social”

Primeira parte: datos xerais e identificativos**Pregunta 1. Sexo:**

- Home
- Muller
- Outros

49

Pregunta 2. Das seguintes opcións, en que rango estaría a súa idade?

- menos de 25 anos
- de 25 a 35 anos
- de 36 a 45 anos
- máis de 45 anos

Pregunta 3. Cantos anos leva traballando na xestión cultural?

- menos de 2 anos
- entre 2 e 5 anos
- entre 6 e 10 anos
- máis de 11 anos

Pregunta 3.a Cantos dos mesmos son dentro dunha institución pública?

Resposta:

Pregunta 4. Como profesional da xestión cultural, cal é a denominación do cargo profesional no seu contrato laboral?

- Técnico/a de cultura
- Animador/a cultural
- Animador/a sociocultural
- Monitor/a cultural
- Outro/a:

Pregunta 5. Que tipo de contrato ten?

- Contrato laboral indefinido
- Contrato a tempo parcial
- Por prestación de servizos
- Duración indeterminada
- Outros:

Pregunta 5.a. O teu contrato está financiado a través dalgunha subvención provincial?

- Si
- No

Pregunta 6. No seu contrato laboral, que nivel/categoría ten asignado?

- A1
- A2
- B
- C1
- C2
- E

Pregunta 7. Cal é o tamaño do municipio no que traballa?

- menos de 2.000 habitantes

RES, Revista de Educación Social es una publicación digital editada por el Consejo General de Colegios Oficiales de Educadoras y Educadores Sociales (CGCEES) y forma parte del proyecto EDUSO, integrada en el Portal de la Educación Social

<http://www.eduso.net/res>. Correo electrónico: res@eduso.net. ISSN: 1698-9007.



Se permiten la reproducción, distribución y la comunicación pública, siempre que se cite el título, el autor y el editor; y que no se haga con fines comerciales.

- entre 2.000 e 5.000 habitantes
- entre 5.000 e 10.000 habitantes
- entre 10.000 e 20.000 habitantes

Pregunta 8. O seu concello conta cun departamento propio de cultura?

- Si
- Non

Se a resposta é Non. **Pregunta 8a. En que departamento ten vostede asignada a súa dedicación laboral?**

Resposta:

Pregunta 9. Sinala da seguinte lista a formación académica máis alta coa que vostede conta:

- Sen estudos
- Primarios
- Secundarios (ESO/ESA)
- Formación Profesional (indica cal):
- Bacharelato
- Grao (indica cal):
- Diplomatura (indica cal):
- Licenciatura (indica cal):
- Doutoramento

Pregunta 10. Garda relación a formación académica máxima coa que vostede conta coa formación pedida na convocatoria de traballo do Concello?

- Si
- Non

Se a resposta é Non. **Pregunta 10a. Cal foi a formación esixida para optar ó posto de traballo?** Resposta:

.....

Pregunta 11. Conta vostede con algún máster/postgrao ou algún curso especializado na xestión cultural?

- Si
- Non

Se a resposta é Si. **Pregunta 11a. Con que máster ou curso conta vostede?**

Resposta:

Segunda parte: competencias transversais

Pregunta 12. En relación coa seguinte táboa, responda:

Para o apartado **A**: tendo en conta a seguinte escala (1=nivel baixo, 2=nivel medio, 3=nivel alto e 4=nivel moi alto). **Cal é o grao de competencia necesaria para o teu perfil profesional en relación coa xestión cultural no eido local?**

Para o apartado **B**: tendo en conta a seguinte escala (1=nivel baixo, 2=nivel medio, 3=nivel alto e 4=nivel moi alto). **En que nivel foron estudadas/traballadas/investigadas estas competencias na súa traxectoria formativa?**

Competencia Transversal	A	B
● Razoamento Crítico		
● Orixinalidade no desenvolvemento e aplicación de ideas		
● Capacidade de resolución de problemas		
● Habilidades comunicativas		
● Análise e interpretación dos diferentes entornos sociais		



Competencia Transversal	A	B
• Capacidade para identificar as necesidades, oportunidades, debilidades e fortalezas		
• Liderado		
• Coordinación de equipos de trabajo		
• Trabajo en equipo		
• Busca de recursos económicos		
• Dinamización de espazos socioculturais		
• Capacidade de apertura e flexibilidade a novos entornos sociais (diversidadecultural, colectivo LGTB, etc.)		
• Aplicación e adaptación ás novas tecnoloxías		
• Utilización das ferramentas electrónicas das administracións públicas		
• Mediación		
• Coñecemento da lexislación nacional/internacional reguladora das políticas culturais e dos recursos socioculturais existentes		

Se o desexa, pode sinalar algunha competencia que cree que é importante e non aparece recollida na táboa:

-

Terceira parte: funcións específicas dos perfís profesionais

Pregunta 13. Le as seguintes indicacións e responda:

A continuación preséntanse dúas táboas coas funcións que diferentes perfís profesionais da xestión cultural adquiren como propias:

1. A **primeira táboa** ten en conta soamente as funcións propias que outorga a democratización cultural a estes perfís. Para poder contestar, estas funcións están relacionadas coa subvención Rede Cultural da Deputación de A Coruña.
2. Na **segunda táboa**, téñense en conta as diferentes funcións que a democracia cultural outorga ós perfís profesionais. Para iso, analizarémolas dende a relación entre os profesionais e as asociacións que están rexistradas no municipio no que traballa.

Funcións Democratización Cultural	Funcións do meu posto de traballo	Funcións que corresponden co meu posto de traballo	Funcións para a que se me formou na titulación de Educación Social
• Solicitud da subvención			
• Xestión da subvención (sede electrónica, informes, fichas de control, contratos, etc.)			
• Diseño da programación			



• Execución da programación (accións como adecuación dos recintos/espazos, recepción dos/das artistas, recepción dos destinatarios da acción, etc.)			
• Avaliación			
• Coordinación do equipo de traballo			
• Xustificación			
• Publicidade da programación (acción como deseño de panfletos, carteis, horarios, redes sociais, etc.)			
• Outras funcións:			

Funcións Democracia Cultural	Funcións do meu posto de traballo	Funcións que corresponden co meu posto de traballo	Funcións para a que se me formou na titulación de Educación Social
• Comunicación entre o departamento e as asociacións			
• Comunicación de información de interese para as asociacións			
• Asistencia técnica nos proxectos socioculturais das asociacións			
• Xerar procesos de comunicación e diálogo entre as asociacións			
• Fomentar a participación das asociacións na vida sociocultural do municipio			
• Comunicacions entre a institución e as asociacións (concesión de subvencións económicas por parte da institución, todo o relacionado coa achega de papeis)			
• Dinamizar os proxectos socioculturais das asociacións			
• Promover e publicitar os proxectos			
• Outras funcións:			



Cuarta parte: valoración e satisfacción profesional

Pregunta 14. Valora o grao de acordo coas seguintes cuestións tendo en conta a escala (1=nada, 2=pouco, 3=algo, 4=bastante, 5=moito)

1.	As funcións que desenvolvo adecúanse ó meu perfil profesional	
2.	Moitas das funcións están condicionadas polo tipo de contrato que teño	
3.	Existe unha sobrecarga de traballo no meu posto	
4.	Estou satisfeito/a cos resultados que consigo do meu traballo	
5.	Existe unha implicación política na xestión cultural da comunidade na que traballo	
6.	A formación como educador/a social adecúase ás esixencias das funcións laborais asociadas á Rede Cultural	

Anexo II: Entrevista aos educadores/as sociais que traballan nos Departamentos de Cultura dos municipios da provincia de A Coruña

Ferramenta de investigación para o Traballo de Fin de Grao “A xestión cultural no eido local galego: as funcións do educador/a social”

Para poder analizar cualitativamente os resultados obtidos a través do cuestionario que se lle enviou nas últimas semanas, é preciso a súa colaboración unha vez máis coa resposta de preguntas sinxelas de tipo aberto. O obxectivo desta entrevista é coñecer a súa valoración persoal, e así, entender mellor a realidade que se padece dende o ámbito da xestión cultural. Tendo en conta a situación pola que está a pasar o país enteiro a causa do COVID-19, enténdense as dificultades comunicativas, tecnolóxicas e ocupacionais que este pode efectuar na mostra e nas respostas que se consigan con esta ferramenta polo que, unicamente será utilizada para coñecer a súa opinión e non valorar o ámbito en xeral. Aínda así, todas as respostas conlevarán o devandito anonimato. Despois de analizar os resultados que se obtiveron co cuestionario, gustárame que afondásemos nas seguintes cuestións:

Primeira pregunta. Os datos amosan falta de relación entre a formación adquirida e as funcións requiridas no posto de traballo. Por que cres que pasa isto?

Segunda pregunta. O papel do educador/a social na xestión cultural está actualmente orientado a interese políticos ou ao avance comunitario?

Terceira pregunta. Enmarcado na política local, consideras que existe intrusismo político nas túas funcións? en caso de que si, en que sentido?

Cuarta pregunta. Un dos datos máis salientables nos cuestionarios e no que, a totalidade da mostra está de acordo, é a escaseza de relación entre as vosas funcións e a titulación de Educación Social. Cales cres que deben ser os cambios máis relevantes para achegar a titulación a esta saída profesional?

Anexo III. Medias Competencias transversais Analizadas

Competencias transversais	Media do grao de competencia necesaria	Media do nivel de estudo na traxectoria formativa
Habilidades Comunicativas	3,81	2,63
Aplicación e adaptación ás novas tecnoloxías	3,81	2,54
Dinamización de espazos socioculturais	3,63	2,63
Utilización das ferramentas electrónicas das administracións públicas	3,63	2,09
Orixinalidade no desenvolvemento e aplicación de ideas	3,54	2,72
Análise e interpretación dos diferentes contornos sociais	3,54	3,09
Traballo en equipo	3,54	3,54
Busca de recursos económicos	3,54	1,63
Capacidade de apertura e flexibilidade a novos contornos sociais	3,54	2,81
Capacidade de resolución de problemas	3,45	2,45
Capacidade para identificar as necesidades, oportunidades, debilidades e fortalezas	3,36	3,00
Coordinación de equipos de traballo	3,27	3,00
Mediación	3,18	2,72
Razoamento crítico	3,09	2,81
Coñecemento da lexislación nacional/internacional reguladora das políticas culturais e dos recursos económicos existentes	3,00	2,18
Liderado	2,90	2,36

