

“UNA EXPERIENCIA, PROPUESTAS DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES EN EL ÁREA DE CULTURA”

Prof. Leticia Manauta

“Yo digo la palabra mágica y primera y doy el santo y seña de la democracia y digo que no aceptaré nada que no tenga una réplica inmediata y numerosa. De mi garganta salen voces largo tiempo calladas, voces de

Me preocupa como hay palabras importantes, poderosas que con el uso y abuso se banalizan, una de ellas es participación, participar, creo que es uno de los términos más usados en cuanto se refiere a la vida pública; usado por diversidad de pensadores, por dossier de organismos internacionales. Me parecía interesante ir a sus significaciones más precisas que sólo el diccionario nos puede aportar sin ingenuidad frente a esto, porque luego deberá cargarse del significado que construyamos en la acción. Y el Larousse dice lo siguiente:

Participación: acción y efecto de participar y efecto de participar (remite a la acción) –Parte que corresponde a cada uno de los que participan en una cosa. (Interesante porque nos remite a que a cada actor para cumplir la acción se le deberá reconocer una parte).

Participar: lat. participare – **1.** Comunicar, informar (esto incluye ese derecho a la información que señalamos en el Convenio Colectivo, si nos referimos a la relación agente del Estado y su patronal) – **2.** Tomar parte, intervenir, recibir una parte de algo. (quiere decir que la acción no es unívoca, sino de partes y hay que dejar que esas partes intervengan y reciban una parte de algo: reconocimiento, escalafón propio, retribuciones de acuerdo a méritos, capacitación, en lo que hace a los trabajadores. Propuestas, resolución de problemas, eficiencia, producción la patronal estado y en esa medida cumplimiento de misiones y funciones hacia la comunidad, que entiendo debería tener canales para expresar conformidad y disconformidad) y por último, **3er significado:** Compartir, tener en común una particular cualidad, carácter, opinión (esto si hace directamente a tener como objetivo compartido el bien común, el cumplir con nuevas demandas de la comunidad).

RAZONES DE LA REALIZACIÓN DEL SEGUNDO ENCUENTRO DE PROFESIONALES DE LA CULTURA – Año 2000

En 1999 habíamos realizado un Primer Encuentro más informal pero cuya conclusión más importante fue: “Los profesionales padecemos de una falta total de ingerencia, consulta y participación en la toma de decisión de las políticas culturales”. Muy concreta y que retoma esos significantes que encontramos para el término participar.

Se agregó un Encuesta a 150 profesionales, de diversos organismos, entre ellos también la Secretaría de Cultura de la Nación. Donde en lo referido a Ambiente Laboral, que tuvo en lo esencial entre regular y malo un significativo porcentaje. Falta de Liderazgo, Falta de Objetivos ocupa un importante porcentaje. El bueno se asienta en el grupo de pares y la posibilidad de trabajo en equipo.

Esta es la prehistoria de este Encuentro al que hacemos referencia en el título de este trabajo.

Así el 11 de Abril de 2000, en la sede de la Biblioteca Nacionales se reunieron durante todo el día unos ochenta profesionales de la Secretaría de Cultura (organismos centralizados y descentralizados), músicos, coreutas, antropólogos, psicólogos, museólogos, musicólogos, bibliotecarios, arquitectos. Como también estuvieron presentes el Subsecretario de Cultura, el Director de la Biblioteca Nacional, la Vicedirectora de la Biblioteca Nacional, el responsable de áreas de Patrimonio, Música y Danza y Artes visuales, el Director de Acción e Industrias Culturales. Los paneles estuvieron conformados por profesionales de carrera de la Secretaría, funcionarios, gremialistas.

Afirmábamos en la apertura que: "Nosotros como organización gremial tenemos un instrumento que marca un avance en la democratización de las relaciones laborales que es el Convenio Colectivo de Trabajo".

Tengamos en cuenta que el tema del Encuentro era: "El Capital Humano: Formación, Capacitación y Líneas de Acción ante la Problemática del campo Cultural".

Respecto al tema de capacitación decíamos en la apertura: "Como preocupación de profundizar en los temas específicos y en el adquirir nuevas tecnologías. Pero concibiendo a esta capacitación como algo que permita desarrollar el pensamiento crítico, que nos plantee interrogantes más que certezas absolutas, promueva el desarrollo de la creatividad personal y colectiva y una aceptación en serio de las diferencias, que no pasan sólo por hablar sino y sobre todo por escuchar".

Y esto de la escucha es imprescindible que también lo incorporemos en los dossier, en los papers sobre el Estado y su relación con los destinatarios de sus acciones; aquellas jornadas del 19 y 20 de Diciembre, creo yo, que de manera violenta obligó a que muchos oídos se abrieran y algunas cosas tuvieron que escuchar, quizá por la sordera que tuvieron o tuvimos durante mucho tiempo.

Finalmente planteamos la metodología con que se iba a realizar ese encuentro, modesta inversión de órdenes jerárquicos y protocolares preestablecidos. Explicábamos: "habrá paneles, pero estos deberán escuchar las elaboraciones que las diferentes comisiones produzcan en la mañana de hoy. La aceptación de las diferencias implica una actitud de escucha. Esto de encontrarse, escuchar al otro, abrirse a las necesidades y demandas de los demás, a veces como dice la Dra. Mariflor Aguilar (filósofa mexicana, docente de la UNAM) espanta; porque es tener que abrirse sinceramente a las necesidades del otro, la actitud de escucha implica demorarnos con el otro, destinarle un tiempo al otro, y esto no es fácil". Reiteramos, el 19 y 20 esto emergió con violencia, muerte, represión, pero tal vez tenía que ver con exigir esa escucha y ese reconocimiento de las necesidades del pueblo.

Y así fue que los funcionarios, los gremialistas, escuchamos primero los resultados de las deliberaciones de los profesionales trabajadores de la Secretaría de Cultura.

(Las citas pertenecen a la publicación: "El Encuentro de Profesionales de la Cultura", Biblioteca Nacional, 'Sala Cortazar', Agüero 2502, UPCN, Secretaría de Profesionales)

COMISION 1 Y COMISION 2

El Capital Humano: Formación, Capacitación y Líneas de Acción ante la Problemática del Campo Cultura

COMISION 1

Comisión Integrada por: la **Dra. Diana ROLANDI** (Directora del INALP), **Prof. Alejandro ELIJOVICH** (Orquesta Sinfónica Nacional), **Lic. Graciela DIAZ** (Bibliotecaria de la Biblioteca Nacional), **Lic. Yolanda VELO** (Instituto de Musicología -Investigadora del CONICET), **Lic. Marta ALSINA** (Dirección Nacional de Artes), **Sra. Cristina CORVALAN** (Directora del Servicio de no videntes de la Biblioteca Nacional), **Lic. Leticia FERREYRA** (Dirige la Biblioteca del INALP), **Sra. Angélica BALKENENDE** (Coordinadora Dirección Nacional de Acción e Industrias Culturales), **Lic. Angela AGUILAR LOPEZ** (Museo Rogelio Yrurtia), **Arq. Pablo SAN MARTI** (Biblioteca Nacional), **Lic. Néida QUISPE** (ANMAT), **Lic. Viviana ISOLA** (Museo Histórico Nacional), **Lic. María Elena LUCERO** (Bibliotecaria B.N.), **Lic. Laura PUCHETA** (Bibliotecaria B.N.), **Dra. María Elena VIEYTES** (Museo Roca) y **Sr. Daniel Vicente LÓPEZ** (B.N.)

1. Falta una dirección Política clara de la Investigación en el ámbito de la Secretaría.
2. Siempre se comienza de nuevo. No se asegura la continuidad de las Políticas Culturales, al margen de las políticas partidarias.
3. Falta información y claridad sobre la Política Cultural.
4. Se trabaja mucho para Buenos Aires y poco para el Interior.
5. No se conoce el Presupuesto con que cuenta cada Organismo para su actividad. Lo que hace difícil la implementación de sus Proyectos.
6. Se deben usar y fomentar el uso de los espacios de toda la Secretaría y no vehiculizar todo en el área de Medios de Comunicación.
7. No existe difusión aún dentro de la misma Secretaría, es necesario afianzar la comunicación interna.
8. No se da difusión a la actividad que realizan los profesionales de la casa pero se pone el acento en los megaeventos.
9. Se limita la acción (EJ, Ley 11.723) que impide dar material o enviarlo (en el caso de los no videntes).
10. Falta interconexión entre los Organismos y trabajo conjunto.

11. Falta defensa, transparencia y cumplimiento del Presupuesto.
12. Consideramos que es necesaria una mayor relación entre el área técnica y el área política para poder fijar las acciones y para que el área política conozca toda la potencialidad de que dispone.

SOBRE EL TEMA DE CAPACITACIÓN LA COMISIÓN PROPUSO:

- a) Cursos orientados en función de lo que realmente se necesita y no cursos para puntaje.
- b) Aprovechar los Seminarios que dictan las Universidades Nacionales.
- c) No hay Cursos en función de las necesidades de cada Sector.
- d) Cultura no ha tomado nunca el tema de Capacitación seriamente, por lo tanto no se cuenta con una capacitación específica.
- e) Es necesario capacitación para todos, profesionales y no profesionales.-

COMISION 2

Comisión integrada por: **Lic. Catalina SAUGY** (Investigadora integrante del INALP), **Dr. Daniel OLIVERA** (INALP, Investigador), **Lic. Alvaro R. FORTUNATO** (Museólogo, Conservador, Museo Histórico Nacional), **Prof. David MORALES** (Coro Polifónico de Ciegos), **Lic. Beatriz ARTAZA** (Bibliotecaria Museo Sarmiento), **Lic. Elsa RAPETI** (Bibliotecaria B.N.), **Prof. Lidia ROGAVICIUS** (Museo Casa de Yrurtia), **Miño Ana** (Arquitecta B.N.), **Lic. Susana BOERO** (Psicóloga INCAA), **Beatriz FIIDLER** (Bibliotecaria B.N.), **Gladis D'URSO** (Bibliotecaria B.N.), **Mirta ALVARADO** (Bibliotecaria B.N.), **Graciela RESTELLI** (Instituto de Musicología), **Prof. Cristina ARGOTA** (INALP).

1. No se convoca al personal que conoce su sector, no se los tiene en cuenta para asesorar en relación a la futura planificación.
2. Es grave la falta de consulta a los responsables y profesionales de los Organismos.
3. Esto lleva a no optimizar los recursos, ya que tienen 'disponibles profesionales de primer nivel.
4. No se aprovechan posibilidades de pasantías en Instituciones especializadas de Cultura.
5. Es altamente auspicioso que el Subsecretario, en el inicio del Encuentro, planteara una actitud de apertura.
6. El grupo que se reunió propone ser actores de la planificación.

Segundo Congreso Argentino de Administración Pública. Sociedad, Estado y Administración

- 7.** Se proponen dos vectores: uno que vincula a los organismos entre si y otro que vincula a los funcionarios de conducción.
- 8.** Se reclama un escalafón acorde a las necesidades de las instituciones, con profesionales titulares, se destaca en este sentido, la falta de Incentivo, debido a la ausencia de estabilidad laboral (gran número de contratados), como así también los bajos sueldos del personal de Planta Permanente, debido a la falta de reconocimiento de su desempeño profesional.
- 9.** SE RECLAMA UNA POLITICA CULTURAL DE ESTADO, que vaya más allá de una política cultural de Gobierno (partidaria).
- 10.** Se propone que cada Institución de la Secretaría de Cultura haga propuestas de cursos de capacitación, en base a su experiencia profesional, para estudiantes y graduados, oferta de pasantías, para que hagan prácticas en la Institución.
- 11.** Política Cultural: -Debe ser resultado de la planificación y gestión profesional, donde grupos políticos puedan dar su opinión, integrándose en equipos, pero no dictaminando sobre realidades que desconocen.

Claras, contundentes, convergentes las conclusiones de ambas comisiones que luego fueron subrayadas por el Dr. Daniel Olivera (Doctor en Ciencias Naturales, investigador del Instituto Nacional de Antropología y del CONICET) "La experiencia de años de trabajo en la Administración Pública de un profesional es un bien preciado que, en mi opinión, ha sido permanentemente dilapidado por nuestro país y continúa con firmeza". Se habla con absoluta razón de optimizar las inversiones, tanto financieras como humanas, para conseguir un estado moderno y eficiente, apto para responder a los requerimientos de la sociedad. Permanentemente se ha menospreciado capacidad y el rol de los profesionales públicos en esta tarea" "L a palabra clave para aprovechar este capital humano, que es sostenido por el dinero de los contribuyentes es INCENTIVACION" y sintetiza el tema en dos ítems:

- 1)** Una Carrera Profesional dentro del Estado que impulse un crecimiento salarial y profesional con pautas claras y precisas, premiando la dedicación, la producción y la creatividad.
- 2)** Un marco de acción organizado y coherente a corto, mediano y largo plazo, donde se fijen claramente objetivos y estrategias de acción que tengan incidencia concreta en la comunidad.

Debemos aclarar que siempre las propuestas y a veces soluciones sobre estos temas han sido aportadas desde el sector de los trabajadores y especialmente desde nuestra organización gremial.

(SiNAPA, Concursos, Evaluación de Desempeño, corrimiento de grados, Convenio Colectivo como una democratización de las relaciones laborales en el Estado).

A esta altura de lo que venimos contando está claro que vamos por más: la participación activa de los profesionales de la Administración Pública en el diseño, puesta en marcha y evaluación de políticas públicas.¹

Claro que esas “refundaciones”, “ese empezar de cero” tiene que ver con una manera de ejercer el poder (desde el llamado funcionario político). Por tanto, actuar o decir “antes que yo llegara todo lo que se hizo estuvo mal; por las dudas ahora deberás obedecerme hasta aprendas a hacerlo bien” es algo descalificante y a la vez ilusorio. Fragmentar es dividir el “supuesto poder”, separar a los trabajadores. Por otra parte genera en muchos casos alienación, no saber por qué y para qué se están cumpliendo determinadas tareas.

Tampoco todas son rosas del lado de los funcionarios de carrera, la “cosificación” produce efectos de burocratización, la descalificación y falta de reconocimiento hace aparecer el desinterés y un cierto mecanicismo.

José Luis Lara en “El Estado Argentino y la gestión de su conocimiento” (Edic. UNTREF y FUNDACION UNION) lo sintetiza: “Las organizaciones no son lógicas sino psicológicas. Por lo tanto, lograr la innovación que tanto necesitan para evitar quedarse atrás es un proceso difícil, ya que ella se produce cuando se da un choque entre ideas y percepciones distintas, y entre diferentes formas de procesar y evaluar la información, Por ello requiere que las personas con visiones diferentes tengan la voluntad de colaborar para generar un aprendizaje interactivo y el líder tenga la suficiente habilidad para dirigir el proceso. De lo contrario las diferentes formas de razonar sólo servirán para levantar barreras irreductibles al aprendizaje colectivo”.

Dos elementos nos dan esperanzas ciertas y ambas provienen de los trabajadores. Luego de los estallidos del 19 y 20 de Diciembre de 2001 y los sucesivos cambios de Presidentes, funcionarios, Ministerios, Secretarios y Subsecretarios de Estado; la Administración Pública no se detuvo y se siguieron prestando los servicios del Estado, todo esto sostenido por funcionarios y trabajadores de carrera.

La otra es que se han realizado en el mes de Octubre una Jornada de los “Jóvenes de la Cultura, organizada por la Secretaría de Juventud de nuestra Seccional. Se realizaron talleres, a continuación transcribimos algunas conclusiones. La repetición implica que muchas cosas no cambiaron, pero la insistencia nos da garantías que los que vienen detrás tienen claridad en cuanto a los propósitos.

TALLER DE CAPACITACIÓN, CULTURA E IDENTIDAD NACIONAL

Conclusiones:

¹ Ver 2da Encuesta de Profesionales de la Administración Pública, Revista ‘Escenarios para un Nuevo Contrato Social’ Nº 1 (Mayo de 2002)
Bases del 1er Concurso de Ensayo sobre ‘El Estado Argentino’
Temario propuestas y metodología

Segundo Congreso Argentino de Administración Pública. Sociedad, Estado y Administración

- No hay de parte de las Autoridades una política de inclusión con los trabajadores en las políticas que desarrollan las administraciones de turno.
- Existen organismos dirigidos por funcionarios que desconocen las funciones del mismo.
- No existe capacitación específica relacionada a las funciones que desempeñan los trabajadores de cada organismo, lo que deriva en aprender empíricamente las funciones.
- Existe una política cultural fragmentaria.
- Las administraciones dan prioridad a los contratos políticos, desplazando a los trabajadores que tienen experiencia en las tareas específicas y en la funcionalidad del organismo.
- No existen espacios para que los trabajadores puedan desarrollar actividades dentro de la propia Secretaría de Cultura.
- Falta de conocimientos culturales.
- Desprotección del patrimonio Nacional.
- Falta de regulación en la protección de la cultura.
- Falta de producción de bienes culturales, que permitan la generación de recursos propios a favor de los trabajadores estatales.
- No existe reconocimiento de nuestra carrera administrativa, o técnica y hay desvalorización de los trabajadores, por parte de los funcionarios políticos.

Propuestas:

- Apuntar a la profesionalización de los trabajadores de cada organismo.
- Generar políticas de inclusión con los trabajadores de la Secretaría de Cultura.
- Formar gestores culturales con los recursos humanos existentes en la Secretaría de Cultura.
- Revalorizar a los trabajadores con el reconocimiento a su desempeño de años en los organismos. .Informar a las autoridades que equipamientos son necesarios para desarrollar las tareas diarias.
- Alentar propuestas sugeridas por los trabajadores de la cultura.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- Enrique Pichon Riviere: "El Proceso grupal: Del psicoanálisis a la Psicología Social"
- Ediciones Nueva Visión.
- José Luis Lara: "El Estado Argentino y la gestión de su conocimiento" – Ediciones UNTREF y Fundación UNION.
- Jean Claude Filloux: "Los pequeños grupos" – Ediciones Libros de Tierra Firme.
- Georges Lapassade: "Grupos, Organizaciones e Instituciones" – Editorial GEDISA – Colección Hombre y Sociedad.

Documentos:

- Secretaría de Profesionales
- Comisión de Cultura y Ciencias Sociales: ENCUESTA DE PROFESIONALES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA CENTRAL (Octubre 2000)
- II ENCUESTO DE PROFESIONALES DE LA CULTURA (11 de Abril de 2000)
- ENCUESTA DE PROFESIONALES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA (Año 2001)
Publicada en N° 1 de Revista "ESCENARIOS PARA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL",
tema de tapa "El mundo del Trabajo".
- 1er Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público
- CONCLUSIONES DEL PRIMER ENCUESTO DE JOVENES DE LA CULTURA – realizado
en Octubre de 2003 – organizado por la Secretaría de Juventud de UPCN.

Otros:

Diccionario Enciclopédico 2000 – Ediciones LAROUSSE

BREVE RESEÑA DE ANTECEDENTES DE LETICIA MANAUTA

Nació en La Plata hace 57 años. Es madre y abuela. Cursó estudios de Letras y Sociología en la UBA, sin completarlos. Es psicóloga social de la Escuela de Enrique Pichón-Riviere. En 1984 ingresó como docente en la Escuela Nacional de Arte Dramático (hoy IUNA), como Jefa de Cátedra de 'Dinámica Grupal' y 'Psicología del Personaje', en las carreras de Actuación y Dirección Teatral. En 1987 ingresa a la Secretaría de Cultura de la Nación en el área de Promoción Cultural, realizando una intensa actividad de Capacitación para gestores culturales, como asimismo organización de eventos (transitó por el Palais de Clace, Teatro de la Ribera, Alvear 1690 –Sede Central-) y fue coordinadora del programa "Mujer y Cultura", en la Dirección de Acción e Industrias Culturales, que dirigía el Lic. Silvio Maresca.

También trabajó en las Bibliotecas de la Ciudad de Buenos Aires, en la programación cultural, en gestión del Lic. Silvio Maresca.

Desde 1987 desarrolla actividad gremial en UPCN, habiendo recorrido todo el escalafón, desde Delegada de base, Secretaria de Prensa de la Delegación General Cultura, Secretaria Adjunta y Secretaria General de la misma. Habiendo participado activamente en concursos simples y de cargos ejecutivos como veedora gremial. Ha participado en Congresos Nacionales e Internacionales; ha participado de Jornadas de Intercambio Cultural en Ronda, España.

Luego de tres períodos en la Comisión Directiva de Seccional Capital de UPCN (donde trabajó en el Area de Comunicaciones y Profesionales), en este nuevo período conduce la Secretaría de Cultura y Publicaciones de la misma. Es Secretaria de Redacción y cofundadora de la Revista "Escenarios para un Nuevo Contrato Social".

Segundo Congreso Argentino de Administración Pública. Sociedad, Estado y Administración

Además, desarrolla actividades literarias, por las cuales ha sido premiada, y en 2003 ha editado un volumen de cuentos.