

SITUACIÓN ACTUAL DE LA FEDERACIÓN Y LAS ASOCIACIONES QUE LA COMPONEN



FEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES DE GESTORES CULTURALES

LIBRO BLANCO

**DE LAS ASOCIACIONES DE PROFESIONALES
DE LA GESTIÓN CULTURAL.**

Coordinación: José Luis Melendo



INDICE

PÁG.

1. PRESENTACIÓN	3
¿QUÉ PRETENDE LA FEDERACIÓN?	4
2. COMPONENTES DE LA FEDERACIÓN	6
3. DATOS DE CONJUNTO	7
DESARROLLO HISTÓRICO DE LAS ASOCIACIONES Y LA FEDERACIÓN	7
SOCIOS Y PERFILES DE LAS ASOCIACIONES	13
ASOCIACIONES Y COMUNIDADES	16
ASOCIADOS POR SECTORES	18
ASOCIADOS Y PARIDAD	19
ASOCIADOS Y NIVEL DE ESTUDIOS. EMPLEO	20
ESQUEMA ORGANIZATIVO DE LAS ASOCIACIONES	21
ENTIDADES U ORGANISMOS EN LOS QUE ESTÁN PRESENTES	21
DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS	18
LÍNEAS DE ACCIÓN DE LAS ASOCIACIONES	23
PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE LAS ASOCIACIONES	25
ELEMENTOS FUERTES Y DÉBILES DE LAS ASOCIACIONES ACTUALMENTE	27
4. FICHA DE CADA ASOCIACIÓN	30
ASOCIACIÓN DE GESTORES CULTURALES DE ANDALUCÍA	30
PROCURA: PROFESIONALES DE LA CULTURA DE ARAGÓN	41
ASOCIACIÓN DE PROFESIONALS DE LA GESTIÓ CULTURAL DE CATALUNYA	52
ASOCIACIÓN REGIONAL DE TÉCNICOS DE CULTURA DE CASTILLA LA MANCHA	59
ASOCIACIÓN DE GESTORES CULTURALES DE EXTREMADURA	65
ASOCIACIÓN DE PROFESIONALS DE GESTORS CULTURALS DE LES ILLES BALEARS	72
ASOCIACIÓN DE GESTORES Y TÉCNICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID	77
ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DE LA GESTIÓN CULTURAL EN NAVARRA	86
ASOCIACIÓN DE GESTORS CULTURALS DEL PAÍS VALENCIÀ	90
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE GESTORES DE PATRIMONIO CULTURAL	95
5. ANEXO: DOCUMENTO CERO DE LA FEDERACIÓN SOBRE PERFILES PROFESIONALES DEL GESTOR CULTURAL	102



1. PRESENTACIÓN

El presente documento trata de dar una visión lo más actualizada posible de las asociaciones que actualmente, en 2007, componen la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales. En el año 2005 se revitaliza de nuevo la Federación después de un periodo de inactividad importante y significativo. Las actuales Juntas Directivas de las Asociaciones consideran de vital importancia para la profesión dinamizar esta herramienta de coordinación y de representación estatal que supone la Federación.

En este contexto es importante saber con que contamos, conocer bien la realidad, saber quiénes somos y donde estamos para actuar mejor. Es por tanto un documento de partida para ir avanzando en el conocimiento de nuestras realidades y de nuestras necesidades a la vez que avanzamos en los programas de trabajo que en cada momento vamos poniendo en marcha.

Queremos dejar claro que no se trata de un “libro blanco” de la profesión cultural, sino nuestro “libro blanco” de la situación asociativa como sector profesional. Por lo tanto los datos que aquí se van a reflejar, si bien pueden tener un cierto nivel de significación, son únicamente validos para poner negro sobre blanco el actual nivel asociativo de los cerca de 1.600 profesionales actualmente implicados en nuestras Asociaciones. Nos parece importante decir que hoy por hoy en nuestras asociaciones están un buen número



de los profesionales más dinámicos y comprometidos con la gestión cultural en activo y que son un capital invaluable a la hora de contar con nuestro sector y los profesionales de la cultura por parte de las instituciones públicas y privadas en España.

Los datos aportados de cada asociación, fueron contestados por los responsables de cada una de las asociaciones miembros en base a una **ficha modelo** que pretendía homologar los niveles de respuesta y por lo tanto de análisis, sistematización y valoración posterior. Los datos recogidos corresponden a Junio de 2007.



2. ¿Que pretende la Federación?

La Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales. nació en el año 1999, fruto de la necesidad de las asociaciones de profesionales de la Gestión Cultural de unificar esfuerzos para abordar problemas de ámbito estatal, especialmente la consolidación de la figura del gestor cultural y su reconocimiento social y profesional, aspecto este de la profesionalización que ha sido objeto de múltiples debates, encuentros y congresos a lo largo de los últimos años, y que sigue formando parte del catálogo de asignaturas pendientes de la profesión. Imaginamos que lo seguirá siendo por algún tiempo en la medida que somos una “nueva profesión” que además esta colindando con otras muchas donde la transversalidad de contenidos es bien evidente. Y si es cierto que hasta ahora no ha sido fácil definirnos en la etapa naciente o de desarrollo de nuestro oficio, más complejo será en el futuro cuando las implicaciones educativas, sociales, mediáticas, económicas y políticas de la sociedad europea donde estamos inmersos nos irá marcando cauces con salidas muy determinantes, pero que nos obligan a estar en constante observación, para



utilizar nuestra poca o mucha influencia como “sector profesional activo” en los marcos de dialogo o consulta en los que debemos lógicamente estar presentes y participar.

En el mismo plano de necesidad se trata de disponer de un marco de acción que sirva para promover el debate y la reflexión sobre cuestiones de interés colectivo en el campo de las políticas culturales y de la gestión cultural.

La Federación se plantea favorecer el intercambio de información, de ideas y de experiencias, así como mejorar los canales y formulas de formación, entre las Asociaciones pertenecientes a la Federación.

La Federación se compromete a servir como órgano de comunicación e interlocución con las instituciones públicas o privadas de cara a mejorar la actual situación de los distintos ámbitos que afectan gestor cultural y a la gestión cultural en conjunto.

Nuestro planteamiento es vincular y sumar actuaciones y programas con otras iniciativas similares realizadas en el resto del Estado, en Europa o a nivel internacional, especialmente con Latinoamérica. En este sentido es igualmente importante estimular y favorecer acciones de cooperación cultural internacional.

La Federación hará un esfuerzo en promover el desarrollo de la cultura de la participación activa y comprometida, así como contribuir a la difusión de la pedagogía democrática en todas sus actuaciones.

La Federación se plantea asumir y trabajar junto a las asociaciones que la componen en los nuevos retos de la cultura en una sociedad cada vez más globalizada y compleja.

La Federación y las Asociaciones que lo componen no somos un “colectivo gremial” para defender solo nuestros intereses profesionales, nos sentimos un organismo vivo y en constante desarrollo. Y si bien utilizamos las formulas asociativas y organizativas estandarizadas, nuestro perfil también comparte el concepto de una red de cooperación.

Como objetivos generales básicos podemos plantear:

- a) Consolidar la profesionalidad del Gestor Cultural
- b) Fortalecer la imagen externa del Gestor Cultural.
- c) Dotarnos de un marco deontológico referencial básico del Gestor Cultural.
- d) Mejorar nuestra formación, estar en constante reciclaje y dotarnos de más y mejores recursos para el desarrollo de nuestra profesión.
- e) Apuntar retos de futuro de nuestra profesión y de la propia gestión cultural.



3. COMPONENTES DE LA FEDERACIÓN

Andalucía

Asociación de Gestores Culturales de Andalucía (GECA)

Aragón

PROCURA: Profesionales de la Cultura de Aragón

Catalunya

Asociació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya (APGCC)

Castilla La Mancha

Asociación Regional de Técnicos de Cultura de Castilla la Mancha (ARTEC)

Extremadura

Asociación de Gestores Culturales de Extremadura (AGCEX)

Illes Balears

Associació de Professionals de Gestors Culturals de les Illes Balears (APGCI)

Madrid

Asociación de Gestores y Técnicos de la Comunidad de Madrid (AGETEC)

Navarra

Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural en Navarra (APGCN)

País Valencià

Associació de Gestors Culturals del País Valencià (AGCPV)

Ámbito Estatal

Asociación Española de Gestores de Patrimonio Cultural (AEGPC)





4. DATOS DE CONJUNTO

A. Desarrollo histórico de las Asociaciones

Actualmente la Federación está compuesta de 10 Asociaciones, nueve de implantación autonómica y con perfiles multisectoriales y una de ámbito estatal vinculada al patrimonio. Podemos decir que si bien hay algunas asociaciones muy veteranas, la gran mayoría se han desarrollado a lo largo de la última década y media.

Asociación	Año de Fundación	AÑOS FUNCIONANDO
Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural en Navarra	1990	17
Asociació de Gestors Culturals del País Valencià	1991	16
Asociació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya	1993	14
Asociación de Gestores Culturales de Extremadura	1994	13
Asociación Española de Gestores de Patrimonio Cultural	1997	10
Asociación de Gestores Culturales de Andalucía	1998	9
Asociación Regional de Técnicos de Cultura de Castilla la Mancha	1999	8
Asociación de Gestores y Técnicos de la Comunidad de Madrid	2003	4
PROCURA: Profesionales de la Cultura de Aragón	2003	4
Associació de Professionals de Gestors Culturals de les Illes Balears	2005	2
Federación de Asociaciones de Gestores Culturales	1999	8

No podemos olvidar que nuestra profesión a pesar del papel cada vez más relevante de lo cultural en la sociedad está aún “en construcción” y por tanto los modelos y alternativas que la profesión va dándose a sí misma son muy variados y coyunturales. Con la llegada de la democracia y el desarrollo de las primeras políticas culturales en los ayuntamientos en 1979 va surgiendo un perfil de profesionales encargada de diseñar, gestionar y hacer efectivas esas políticas formando parte de un triangulo entre empresas, creadores y públicos. Este desarrollo profesional se va produciendo de manera progresiva con un gran voluntarismo en los años ochenta, donde la formación autodidacta y el aprendizaje por ensayo/error eran los sistemas formativos imperantes, al final de los ochenta, y en los noventa especialmente, es cuando se produce el despegue profesional, tanto en el predominante sector público como en el cada vez más significativo sector privado, y se va consolidando en la práctica esta nueva profesión que tiene tanta vida como la democracia y que hemos ido consensuando en denominar Gestor Cultural.

Denominación por otro lado que no ha sido única, sino que ha ido evolucionando y cambiando a lo largo de estos años en función de diversos factores unas veces políticos, otras por depender de corrientes de pensamiento, y otras por intereses de sectores de la



profesión. Si repasamos la terminología de uso que hemos ido utilizando para definir nuestro trabajo nos da pistas de la lógica variedad de respuestas que también hemos ido dando en el terreno asociativo y profesional, desde los tiempo del animador socio-cultural, al animador cultural, el programador cultural, el técnico socio cultural, el técnico cultural, y así una larga lista de términos para nuestra profesión, especialmente diseñados por las instituciones públicas, que han ido marcando las nomenclaturas fruto de su preponderancia y protagonismo a la hora de estabilizar y normalizar los servicios públicos de la cultura.

En este periodo de desarrollo el escenario cultural también ha ido transformándose y tanto los pilares de las políticas culturales, como las demandas de los ciudadanos, los equipamientos culturales y las nuevas tecnologías nos van planteando nuevos retos que requieren una actualización permanente de todos los profesionales que trabajamos en el sector cultural y aunque nadie pone ya en duda que nuestra profesión es indispensable para la sociedad, nuestro colectivo ha ido respondiendo de muy diversas maneras ante cada una de las situaciones y en el terreno asociativo no podía ser de otra manera.

Es por ello que observando la procedencia sectorial de las actuales asociaciones vemos que se han impuesto asociaciones abiertas a los profesionales tanto de los ámbitos públicos como del privado, quedando como único testigo la de Castilla La Mancha (ARTEC) que se circunscribe únicamente al sector público. Las lógicas tendencias de la actual realidad de la gestión cultural y el cada mayor peso de la iniciativa privada (Entidades financieras, Fundaciones, Empresas mixtas, así como las empresas culturales y de ocio) han conducido a Asociaciones abiertas y mixtas desde el punto de vista del ámbito de la gestión. Es importante decir que si bien los objetivos de los sectores público y privado o mixto pueden tener prioridades distintas, hay un grado de coincidencia importante en el valor y la responsabilidad social de la gestión cultural que coexisten en el seno de nuestras asociaciones.

Si bien detectamos este cambio como una evolución natural de los distintos modelos que han ido adoptando las asociaciones a lo largo de su existencia, podemos adelantar que intuimos cambios para los próximos tiempos vinculados fundamentalmente a la consolidación profesional que obligará a ir definiendo aún más el modelo asociativo, no planteamos con esto que nos vayamos acercando al modelo de colegio profesional, hoy por hoy aún muy lejano, pero ciertamente la consolidación profesional, los distintos tipos de gestores culturales y las formas de acceso a la profesión nos obligará también a ir adaptándonos a esta nueva realidad.

B. Desarrollo histórico de la Federación

La Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales, resumiendo sus ocho años de vida ha tenido dos periodos fundamentales. La primera época la fundacional (de 1999 a 2004) y la segunda de refundación y activación de 2004-2007)



Primera Época

La Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales se constituye oficialmente, tras varias reuniones, en el marco de las “I Jornadas Nacionales de Asociaciones de Gestores Culturales de España” el 31 de octubre de 1998. Procediéndose a su registro en el Registro de Asociaciones del Ministerio del Interior, y siendo aprobada por el mismo con fecha de 6 de octubre de 1999. Inicialmente compuesta por la Asociación de Gestores Culturales de Extremadura, la Asociación Estatal de Gestores Culturales, la Asociación Española de Gestores de Patrimonio Cultural, la Asociación Aisiker Elkarte. Asociación de Titulados en Ocio y la Asociación de Gestores Culturales de Andalucía (GECA). La Asociación Profesional de Gestores Culturales de Cataluña estando presente finalmente decide no unirse a la Federación. Posteriormente, el 23 de septiembre de 1999, se une la Asociación Profesional de Gestores Técnicos de Cultura de Asturias.

En esta época se elabora un directorio, se trabaja en el tema de los perfiles profesionales iniciado por Deusto, que aporta su estudio terminado. Otras asociaciones (Extremadura, Andalucía) empiezan a trabajar con la misma encuesta elaborada por Deusto para trabajar en sus asociaciones respectivas.

La siguiente Asamblea en el año 2000 ratifica la entrada en la Federación de la Asociación Profesional de Gestores Técnicos de Cultura de Asturias, si bien nunca se llega a inscribir en el Registro como miembro de pleno derecho de la Federación. Se ratifica la Junta Directiva elegida en 1999, se elige el logotipo representativo de la Federación, se acuerda que cada asociación incluya este logotipo en sus publicaciones con la frase “Miembro de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales”. Se acuerda, también, proceder a realizar la presentación de la Federación en las distintas comunidades autónomas.

Se crean entonces diversas Comisiones de Trabajo:

- Comisión de Formación
- Comisión de Recursos,
- Comisión de Proyectos y Actividades,
- Comisión de Programas Europeos y de Desarrollo,
- Comisión de Documentación e Investigación.



Tras estas primeras reuniones, por motivos profesionales, o por cambio en las Juntas Directivas y seguramente por falta de objetivos claros, la Federación entra en una etapa de parada sin actividad reseñable.



Segunda Época: Refundación y activación (2004-2007)

A partir del 2004 se inician una serie de reuniones en Huesca, Madrid y en Tárrega, entre distintas asociaciones de gestores culturales, donde se va fraguando la reactivación de la Federación. El 18 de enero de 2006, se reúnen en Madrid las siguientes asociaciones: GECA, AGCEX, PROCURA, APGCC, AGETEC, ARTEC y APGC de les Illes Balears y se nombra una Junta Directiva provisional formada por 4 personas que representan a APGCC, GECA, AGCEX, PROCURA. Se diseña un plan de acción para el periodo 2006-2008 con los siguientes objetivos:

1. Actualización de los aspectos legales: Actualización y Modificación de estatutos. Aceptación de nuevos socios y elección de la nueva Junta Directiva
2. Dinamización de la Federación a través de:
 - Elaboración de un programa de prioridades
 - Potenciación de las relaciones institucionales
 - Potenciación del trabajo en red entre asociaciones
 - Calendario de actividades y proyectos.

El 3 de octubre de 2006 se celebra una Asamblea General en Huesca con la presencia de APGCC, GECA, PROCURA, AGCEX, AEGPC, AGETEC, ARTEC, AGCPV y AGCIB, en la que se acuerda que la Junta Directiva provisional siga representando a la Federación hasta la legalización e incorporando otras asociaciones existentes a la Federación.

Finalmente se legaliza y actualiza de nuevo la situación de la Federación. Como temas reseñables de su programa de acción podemos destacar:

- Planteamiento de realización de un Congreso
- Insistencia en el tema de los perfiles profesionales:
 - Se acuerda iniciar contactos con la Federación de Municipios y Provincias, FEMP para presentar la Federación y solicitar que en las convocatorias de plazas municipales estas se ajusten al perfil de gestor cultural y se propone elaborar un posible temario para oposiciones y concursos adaptado a los requerimientos de la plaza.
- Activación de las relaciones institucionales especialmente con el Ministerio de Cultura
- Activación de la presencia en Foros y Eventos:
 - La Federación está presente en la Comisión Técnica de Escenium: Foro Internacional de las Artes Escénicas (Bilbao), organizado por la Red Española de Teatros, Auditorios, Festivales y Circuitos de Titularidad Pública.
- Se plante dinamizar la bolsa de trabajo, partiendo de la situación de las diferentes asociaciones presentes, que en su mayoría simplemente canalizan las ofertas que reciben.



En enero de 2007 en Madrid tiene lugar una nueva Asamblea General en la que se celebra ya la legalización definitiva de la situación de la Federación y de las nuevas asociaciones que la integran, una vez recibido el escrito del Ministerio del Interior a fecha 11 de enero. En esta Asamblea están presentes los representantes de las siguientes asociaciones miembro:

APGCC, GECA, PROCURA, AGCEX, AEGPC, AGETEC, ARTEC, AGCPV, AGCIB, APGC de les Illes Balears y AEGC. Estando presente la Asociación de Navarra que solicita su pertenencia a la Federación y que se aprueba estando pendiente su cambio de nombre y de la inscripción definitiva de sus estatutos en el correspondiente registro.

En esta Asamblea, contamos con la participación de Carlos Alberdi, Director General de Cooperación y Comunicación Cultural del Ministerio de Cultura que nos invita a participar, presentando la Federación, en el marco de un Congreso que está preparando el Ministerio para noviembre de 2007

Se elige nueva **Junta Directiva** que queda compuesta de la siguiente manera;

Presidencia: APGCC, representada por Jorge Bernárdez, y que posteriormente sería sustituido por Elena Mendlewicz.

Vicepresidencia: GECA, representada por Juan Antonio Jara

Secretaría: AEGPC, representada por Ana Velasco

Tesorería: PROCURA, representada por José Luis Melendo

Vocalías:

AGCEX, representada por Carmen Hernán

ARTEC, representada por M^a Ángeles García

Asociació Professionals de Gestors Culturales de les Illes Balears, representada por Perla Riera

AGETEC, representada por Cristina Ramírez, que posteriormente sería sustituida por Carlos Laredo y posteriormente por Remedios Núñez Colmenarejo

AGCPV, representada por Francesc González

Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural en Navarra, representada por Betisa Anda

Se acuerda la modificación de Estatutos y se sigue insistiendo en la realización de un Congreso de Gestores Culturales en el que se defina la profesión, el futuro del gestor cultural etc.

Se crea una comisión para preparar la propuesta de congreso. Por último, se acuerda presentar, al menos, un proyecto a la convocatoria de subvención de la Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural, del Ministerio de Cultura, que finalmente no puede hacerse por estar pendiente la actualización legal definitiva de la Federación.

Por último, durante el Plenario de los días 21 y 22 de junio 2007 en Madrid es donde adquiere mayor desarrollo el programa de trabajo de la Federación:



- **Profesionalización y perfil profesional**, tomando como punto de partida el Documento Cero Andaluz, que a su vez parte de otras aportaciones, Congreso de Valencia, Navarra... de cara a concretar el “Documento Cero de la Federación” sobre los perfiles profesionales del Gestor Cultural.
- **Realización del “Libro Blanco”** sobre la situación asociativa y organizativa de los Gestores Culturales.
- **Realización de un Congreso** en Noviembre de 2008 en Toledo, bajo el título “La profesionalización del Gestor Cultural en el marco europeo”
- **Relaciones con el Ministerio de Cultura** con la Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural del Ministerio de Cultura, apoyando en promoción y difusión el Congreso “*Institucionalización de la Cultura y Gestión Cultural*”, organizado por el Ministerio de Cultura en Noviembre de 2007 y donde la Federación realizará una presentación. Asimismo, en el tema de la profesionalización se tiene el compromiso, por parte de Carlos Alberdi, de contar con la Federación como interlocutor válido en futuros proyectos relacionados con los gestores culturales.
- **Establecer relaciones con el Consejo de Universidades** ante la necesidad de contar con unos estudios propios, reglados y normalizados en Gestión Cultural.
- **Establecer relaciones con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)** ante el trabajo que están llevando a cabo en relación con los perfiles profesionales de la administración local en materia de cultura, con el objetivo de hacer una serie de recomendaciones a los municipios en relación con los profesionales contratados para Gestión cultural
- **Desarrollar un programa de Comunicación de la Federación:** Página Web, materiales promocionales,...
- **Relaciones exteriores y Cooperación Internacional.** Se plantea empezar a establecer relaciones con Federaciones, Asociaciones u Organismos relacionadas con la Gestión Cultural de los ámbitos europeo, mediterráneo y latinoamericano, de cara abrir procesos de cooperación relacionados con la profesionalización del gestor cultural, el intercambio de información o posibles proyectos de futuro en las líneas de trabajo que marcan los propios estatutos de la Federación.
- **Formación y Reciclaje.** Se plantea empezar a diseñar estrategias de la propia Federación encaminadas a potenciar y facilitar los procesos de formación, en este sentido, se concretan dos líneas de trabajo. La primera, ir confeccionando algún tipo de ficha o mecanismo de acceso a la información para detectar qué carencias o necesidades hay en el conjunto de las asociaciones y así poder realizar aportaciones o sugerencias desde la Federación en estas materias, bien sirviendo

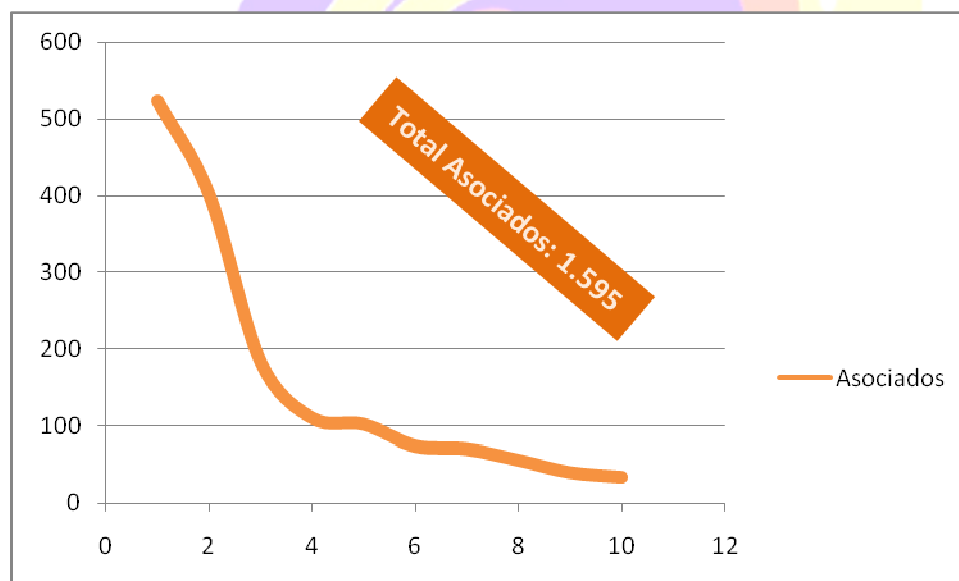


de catalizador de procesos o bien para servir de intermediador para el aprovechamiento de recursos existentes, u otros por crear o estimular.

La segunda línea de trabajo tiene relación con la primera y es extender al conjunto de la Federación procesos de formación o reciclaje y cualquier otra herramienta útil en esta dirección que realice alguna de las asociaciones y que por lo tanto pueda ofrecerse a las demás asociaciones en las mismas condiciones que a los asociados de la organizadora.

- **Creación de una línea editorial.** Relacionado con el punto anterior, se plantea estudiar la viabilidad de un proyecto editorial que nos permita editar varios tipos de materiales: por un lado una Revista Anual que sirva de resumen de aquellos temas del mayor interés para la profesión, y por otro la edición de estudios o trabajos (bien por encargo o bien por oportunidad) que no teniendo cabida en los actuales canales editoriales públicos o privados por distintos motivos consideremos que deben llegar a los profesionales. Pueden plantearse proyectos de producción propia o bien proyectos de colaboración.

Número de socios y perfiles



Primera aproximación

Si tuviéramos que hacer el perfil del asociado más representativo en las asociaciones de Gestores Culturales, tendríamos que buscar un hombre o una mujer, (en nuestras asociaciones se produce una paridad casi matemática en el conjunto), con estudios universitarios, cuyo trabajo se desarrolla en la Administración Pública y mayoritariamente en la Local, y seguramente y por representatividad tendría que ser de Catalunya si pensamos en la comunidad con más asociados.



Este rápido resumen de nuestro perfil lo vamos a ir completando con datos más indicativos. En primer lugar diremos que actualmente hay **1.595** gestores asociados al conjunto de **10** Asociaciones existentes.

Antes de seguir con las valoraciones estadísticas y los números, nos planteamos un primer problema, los casi 1.600 asociados actuales, que porcentaje representan con respecto al conjunto de la profesión. La falta de datos contrastados en este sentido, los actuales del INE y del MC, no discriminan de ninguna manera los gestores culturales, lo cual nos obliga a realizar algunas proyecciones bastante subjetivas. En primer lugar la primera referencia hay que buscarla en la Administración Pública que supone el porcentaje más alto de aportación de Gestores Culturales, y dentro de esta la administración local.

En España hay en estos momentos 'datos de alta' 8.111 municipios pero de ellos 4.900 - el 60% del total- tienen menos de 1.000 habitantes. De estos pequeños núcleos municipales que representan únicamente el 3,5% de la población de España, un porcentaje nada desdeñable de ellos tienen o empiezan a tener el equivalente a un Gestor Cultural, ahora bien la pequeña dimensión de estas 4.900 localidades con menos de 1.000 habitantes hace que sea inviable su generalización en términos económicos por no disponer de una masa crítica suficientemente capaz de garantizar esquemas completos de Gestión Cultural.

En cualquier caso en los 3.211 restantes se concentra el grueso de la población española. Y más en concreto en las nueve grandes ciudades. Estos dos tramos son los que aportan el mayor número de Gestores Culturales.

A día de hoy prácticamente no hay municipios de más de 5.000 habitantes que no dispongan de un gestor cultural. Las diferencias entre comunidades autónomas son todavía más obvias; no es lo mismo Castilla y León, con 9 provincias y 2.247 municipios, de los que 2.000 tienen población inferior a 5.000 habitantes, que la Región de Murcia, que cuenta con 45 municipios, de los que únicamente 9 están por debajo de la cifra de habitantes referenciada.

La desproporción entre número de ayuntamientos y población no sería un problema si la ley discriminara las competencias legales de cada municipio en función de su capacidad efectiva para ejercerlas. Pero no ocurre así y en el terreno de la cultura la legislación está totalmente caduca y los desarrollos en la práctica son muy desiguales.

Haciendo correcciones y una relativa prospectiva podemos decir que en España en los ayuntamientos puede haber unos 15.000 Gestores culturales o gestores de infraestructuras culturales, no olvidemos que contamos en España con casi 3.000 equipamientos, la mayoría de titularidad municipal que realizan programaciones estables, y que por término medio aportan dos profesionales por espacio, si a estos sumamos los correspondientes a Administraciones del Estado, Autonómicas, Provinciales y comarcales y empresas públicas que pueden aportar unos 5.000 profesionales más estamos hablando



de alrededor de 20.000 gestores culturales en la administración pública en los niveles A y B de perfil profesional, cifra que puede aumentar mucho si añadimos equivalentes al nivel C.

Hasta aquí la administración pública, pero debemos pensar que en España podemos hablar de un 35 - 40% de la gestión privada de la Cultura, lo que supondría alrededor de 11.000 profesionales. En total 31.000 profesionales, el 0,155% de la población activa. Lo que supone unos 68,71 gestores cada 100.000 habitantes, y el 5% de los trabajadores del conjunto de las industrias culturales y creativas en la que trabajan unas 600.000 personas en España.

Sector	Aproximación	Porcentaje
Administración pública	20.000	65-60%
Gestión Privada	11.000	35-40%
Total Profesionales	31.000	100%

Podemos así responder en parte y por aproximación a la pregunta inicial es decir, los 1.595 asociados suponen aproximadamente el **5%** del total de profesionales de la Gestión Cultural en España. Y aquí la valoración final, ciertamente supone un porcentaje muy bajo aunque sea significativo y esto nos marca un primer objetivo de trabajo al conjunto de las asociaciones para mejorar el grado de asociacionismo y a la Federación motivar en aquellas comunidades que aún no tienen el nacimiento de asociaciones.

Otra conclusión, se hace necesario disponer de datos más fiables que estas aproximaciones realizadas a vuela pluma, máxime cuando estamos planteándonos una mayor profesionalización y la determinación final de perfiles profesionales y especialmente cuando el peso de la cultura es cada vez más importante.

Es significativo que las industrias culturales y creativas entendidas en sentido amplio son el segundo sector español con más peso en la economía de los Veinticinco, sólo por detrás del inmobiliario, ya que representa, respectivamente, el 0,18% y el 0,23% del producto interior bruto (PIB) en esas áreas de la UE.

Según el estudio *“La economía de la cultura en Europa”* de la Unión Europea de Noviembre de 2006 se indica también que el 3,1% de los trabajadores españoles está empleados en el sector cultural, 620.000 personas lo que incluye las artes visuales, las escénicas, el patrimonio, la industria audiovisual, la creativa, arquitectura, diseño, moda, medios de comunicación, publicidad y todas las tecnologías de la información y la comunicación.

La industria cultural representa el 2,5% del PIB de la UE, porcentaje superior al de la industria química, el caucho y el plástico (2,3%). Además, revela que la cultura emplea al 3,1% de la población europea (unos 5,8 millones de europeos), el equivalente a la población activa de Grecia e Irlanda juntas. Según el informe, los Estados miembros cuyo



sector cultural aporta más al conjunto de la economía de la Unión son Alemania (0,53% del PIB de la UE), Francia (0,52%) y el Reino Unido (0,47%).

En cuanto al empleo, los países con más trabajadores en el sector son Hungría (6,5%), Holanda (4,2%), Reino Unido (3,8%) y Finlandia (3,7%). Además, entre 1999 y 2003 el sector cultural creció un 12,3% más que la economía europea.

El empleo es uno de los argumentos más claros de la repercusión de la cultura en la sociedad, así como su formación. En estadísticas locales, en la Comunidad de Madrid el 5,2% del empleo es cultural y en Cataluña llega al 3,9%. Para el conjunto europeo, el 46,8% de los trabajadores del sector tiene al menos un título universitario (frente al 25,7% de la cifra total de empleo), el porcentaje de autónomos es más del doble del que existe en la cifra total de empleo (28,8% frente al 14,1%) y se registra un 17% de trabajadores con contrato temporal (13,3% en la cifra total de empleo). Conviene recordar estos datos para tener referentes comparativos con los que relacionar nuestra profesión.

Asociados y Comunidades

No todas las comunidades cuentan con asociaciones, llama la atención especialmente Castilla León, País Vasco y Galicia donde sí hay un buen número de profesionales y donde el desarrollo de políticas culturales y servicios es significativo, que no exista ningún movimiento asociativo, algunas de ellas tuvieron en algún periodo colectivos asociados o en vías de serlo pero que no se han mantenido en el tiempo ni siquiera formalmente.

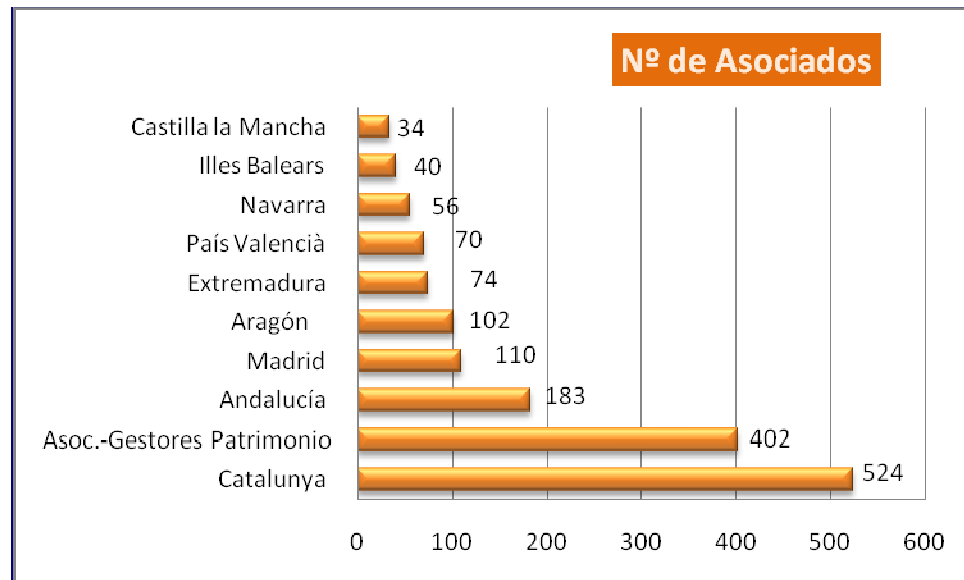
Tampoco cuentan con asociaciones las comunidades uniprovinciales de Murcia, Asturias, Cantabria y La Rioja, que sin ser excusa razonable tienen mayor dificultad por disponer de un menor número de profesionales. El caso de Canarias y las dificultades de la insularidad de cara a la Federación también parecen evidentes, si bien en este caso existe el peso de la Asociación de Gestores Culturales de Canarias (GESCCAN) que en los últimos años ha realizado tareas en el sector y que seguro que se incorporará a la Federación relativamente pronto.

Como puede verse en los gráficos, Catalunya es la que más socios aporta, el 32,8% del total de asociados, seguida de la Asociación de Gestores del Patrimonio que aporta algo más del 25%. Entre las dos suponen casi el 60% del conjunto. Sobre esto hay que valorar algunos aspectos significativos, por un lado ambas son de las asociaciones más antiguas, con casi 15 años de vida asociativa.

Por otro lado Catalunya es la comunidad que empieza con más fuerza a dibujar el perfil del profesional de la cultura, fruto del desarrollo de las políticas culturales en su territorio, sin olvidar su tradición asociativa y comunitaria como territorio, y proporcionalmente el significativo dato poblacional. La segunda en número, la



Asociación de Gestores del Patrimonio es una asociación de ámbito estatal y parece evidente que agrupe un buen número de profesionales.



Ciertamente en conjunto no se da una correlación entre el número de socios y la antigüedad de la asociación.

Para valorar el grado de implantación de una asociación en su territorio y que este dato pueda ser comparable, solo podemos utilizar como referente los habitantes del territorio, en el mismo sentido que se utiliza el número de médicos cada 1000 habitantes como referente comparativo de la calidad de los servicios sanitarios. En esta caso utilizaremos el rango 100.000 habitantes como elemento de referencia. Así la comunidad con más gestores asociados con el referente poblacional es Navarra, mas de 9 gestores, seguidos de Aragón con 7,88, Catalunya con 7,28 y Extremadura con 6,80 que son las comunidades que están muy por encima de la media. Castilla La Mancha, Andalucía, Madrid y Comunidad Valenciana, estarían muy por debajo. El caso de la Asociación de Gestores del Patrimonio es más complejo, si utilizamos el mismo criterio y el conjunto de la población, su resultado es de casi un gestor del patrimonio cada 100.000 habitantes.

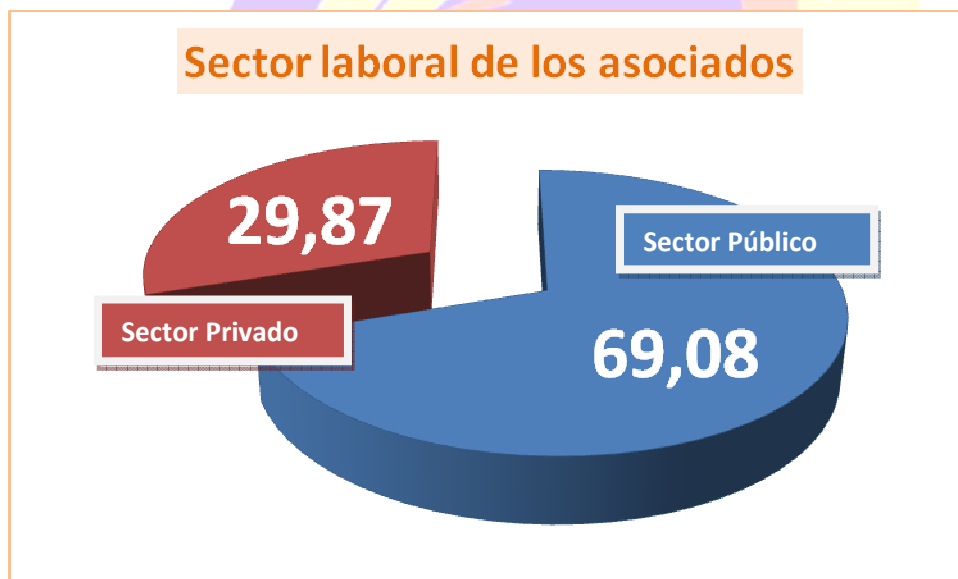
De todos modos estos datos no pueden ser tomados como totalmente indicativos del nivel asociativo de los territorios, ya que los niveles de desarrollo de las políticas culturales y los servicios establecidos en un territorio son muy desiguales en España.

A nivel del Estado la media de asociados 3,54 cada 100.000 habitantes contrasta (el 5%) con la media absoluta de de 68,71 gestores de cultura cada 100.000 habitantes

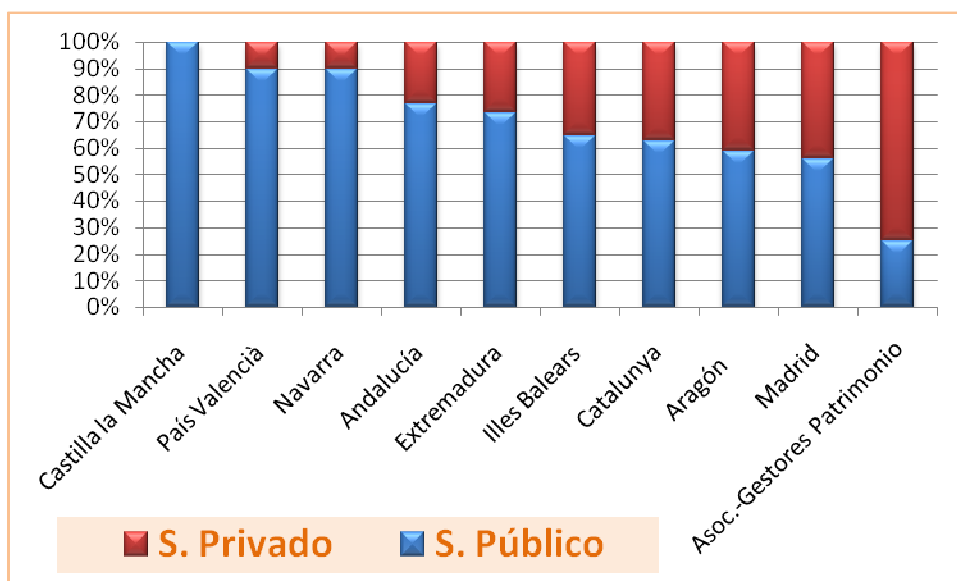


Asociación	Gestores Asociados cada 100.000 h.	SOCIOS Totales	Población
Catalunya	7,28	524	7.197.174
Asoc.-Gestores Patrimonio (*)	0,89	402	45.116.894 (*)
Andalucía	2,28	183	8.039.399
Madrid	1,81	110	6.061.680
Aragón	7,88	102	1.295.215
Extremadura	6,80	74	1.088.728
País Valencià	1,44	70	4.874.811
Navarra	9,26	56	605.022
Illes Balears	3,89	40	1.029.139
Castilla la Mancha	1,72	34	1.975.179
TOTAL	3,54	1.595	45.116.894
(*) ámbito estatal			

Asociados por sectores

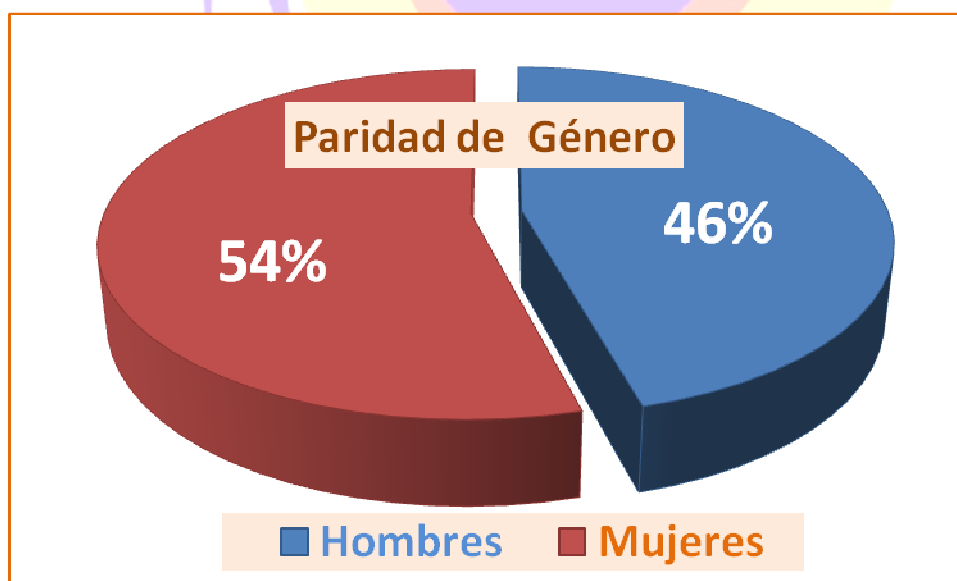


Como hemos ido viendo si el sector público es el sector predominante en cuanto a puestos de trabajo de Gestor Cultural, esta correlación deberá mantenerse en el terreno asociativo.



Actualmente el 69, 53% de los asociados trabajan en la administración pública, frente al 29,30% del sector privado. Esta tendencia se mantiene en mayor o menor medida en todas excepto en la de Gestores del Patrimonio que se invierte la tendencia, 25% público y 75% privado. Además de este caso inverso las que mayor porcentaje de sector privado tienen son Aragón y Madrid, el caso contrario es Castilla La Mancha que por definición solo organiza a gestores públicos.

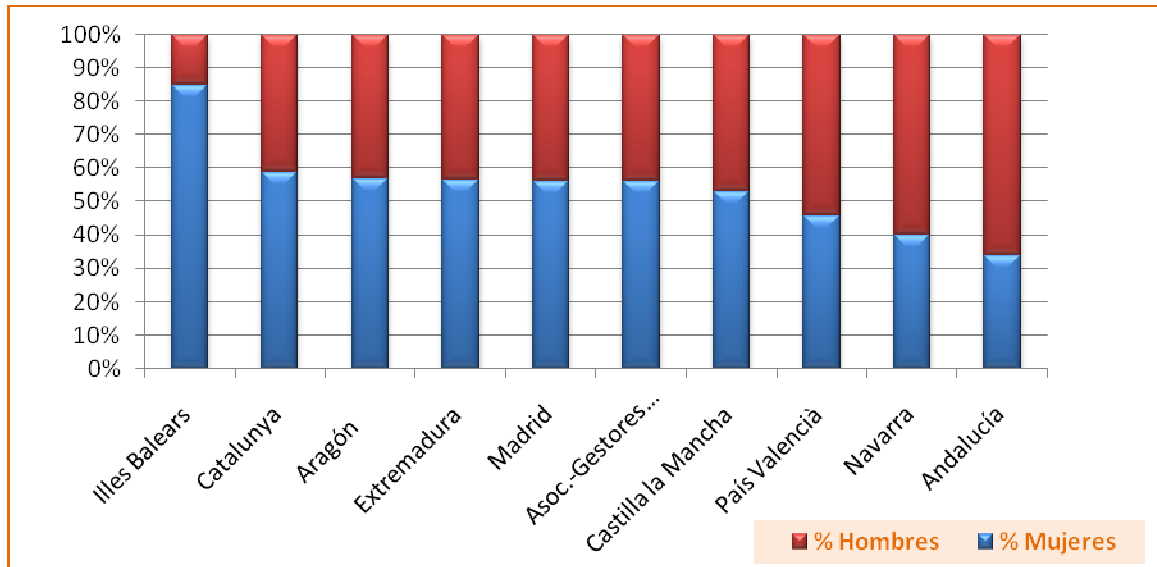
Asociados y paridad



La media del conjunto de asociaciones está bastante cercana a la paridad, si bien hay más mujeres que hombres asociados entre nuestros profesionales, 45,76% hombres y 54,24 mujeres. Baleares tiene el porcentaje mayor de mujeres, el 85%, siguen Aragón y



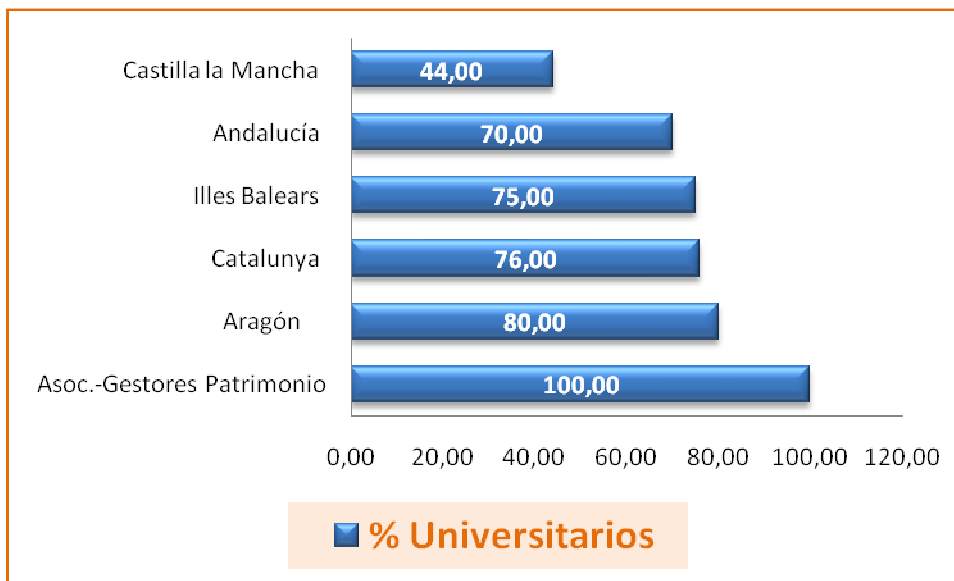
Catalunya, con casi el 60%, y en el lado inverso está Andalucía con solo el 32% y Navarra con el 40%. Imaginamos que estos datos tendrán su correlato directo con los profesionales totales en esas comunidades, donde los puestos de gestor cultural estarán mayoritariamente ocupados por hombres, mucho más lógico que pensar que hay mayor tendencia asociativa en las mujeres que en los hombres.



Asociados y nivel de estudios.

No haremos en esta ocasión más que dar alguna pincelada, ya que este aspecto el de la formación y estudios de nuestros asociados será objeto de un posterior estudio metodológicamente y en cuanto a contenidos más extenso, donde contemplaremos diferentes aspectos relacionados con: el nivel de estudios y especialidades, formación complementaria, forma de acceso al puesto de trabajo, sector, área de actividad, tipo de contrato, años de ejercicio, descripción del puesto de trabajo y tareas que desempeñan y otros relacionados.

Ahora avanzaremos que más del 74% de nuestros asociados disponen de estudios universitarios. En el caso de la Asociación de gestores del patrimonio por definición son universitarios el 100%.



Asociados y empleo

Al igual que el punto anterior en el próximo estudio ampliaremos este apartado, pero como avance diremos que el porcentaje de empleo es del 90,5%, ya que hoy por hoy los parados no ven necesidad de estar en nuestras asociaciones. La única excepción vuelve a ser la Asociación de Gestores del Patrimonio que tiene una tasa de parados del 28%, y que seguramente ven en esta asociación recursos para el empleo, información, becas, etc.





Esquema organizativo de las Asociaciones.

Con algunas diferencias la mayor parte de asociaciones comparten los mismos mecanismos organizativos, además de los legales marcados en los estatutos: Asamblea General y Junta Directiva, son las comisiones el mecanismo de trabajo más normalizado. Varias asociaciones disponen ya de un secretariado o coordinador técnico contratado: caso de Catalunya, Andalucía y la Asociación de Gestores del Patrimonio, que coinciden con aquellas con mayor número de número de socios y subvenciones estables.

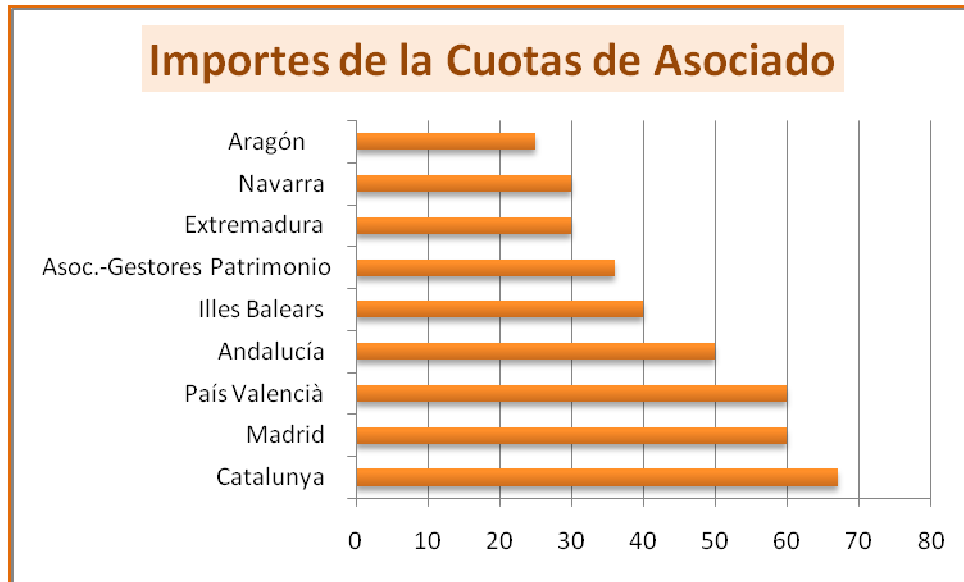
Entidades u Organismos en los que están presentes la asociaciones:

Cada vez más las Asociaciones de Gestores Culturales están en un mayor número de Foros, organismos consultivos y centros de decisión sobre aquellos asuntos que afectan a la gestión cultural: Consejerías de Cultura, Consejos de Cultura y de las Artes, Mesas sectoriales de Cultura, Universidad (sobre en todo en relación con la organización de Másteres, como es el caso de GECA y PROCURA), incluso se empieza a participar como es el caso de GECA en elaboraciones de Planes Estratégicos de Cultura de las Comunidades, y en algunos casos como es el caso de ARTEC se mantienen relaciones estables con la Federación de Municipios y Provincias.

Es evidente que debe abrirse una nueva etapa tanto en el conjunto de las Asociaciones como en la propia Federación para intensificar la presencia y relación con los centros de decisión que afecten a los ámbitos de la gestión cultural, en diferentes vertientes, por un lado los contenidos y la planificación y por otro lado en la vertiente profesional, laboral y formativa. La Federación debe aconsejar al conjunto de instituciones autonómicas un conjunto de medidas y buenas prácticas especialmente en contenidos de oposiciones y plazas de Gestores Culturales, en los tribunales de oposiciones y juntas de contratación, no solo para que cuenten con las asociaciones de profesionales, sino para ir mentalizando a muchas administraciones, especialmente Ayuntamientos, de la necesidad de modernizar y abrir horizontes nuevos en caducos sistemas de valoración y contratación, y ciertamente para seguir reivindicando la figura y perfiles profesionales de los Gestores Culturales, luchando con energía contra el intrusismo, la eventualidad de cargos de confianza en puestos técnicos, y otras contradicciones de la gestión cultural.



Derechos y deberes de los socios



En este apartado dado que se producen muchas similitudes en el conjunto de asociaciones debido fundamentalmente a que los estatutos en este asuntos son muy semejantes y puede consultarse en la ficha de cada asociación, destacaremos aquellos avances significativos que sean elemento diferenciador. Como puede observarse en el gráfico de importes de cuotas la horquilla tiene un intervalo muy amplio desde los 25€ en el caso de Procura, que es la menor, hasta los 67 de Catalunya que es la cuota más alta del conjunto, 44€ es la media resultante. Los casos de Aragón, Navarra y Extremadura son especialmente destacables por estar muy por debajo de esta media.

Los beneficios más extendidos en el conjunto de las Asociaciones son los siguientes:

- Información de recursos culturales, de formación, becas,..
- Asesoramiento en programación, convenios, políticas culturales, etc.
- Intercomunicación de programas y acciones culturales.
- Asistencia gratuita o con precio especial o descuentos a encuentros, foros y espacios de formación.
- Incorporación de artículos, ensayos y noticias en las publicaciones.
- Defensa, en su caso, del reconocimiento profesional y laboral.
- Acceso a cursos formativos específicos en muchos casos con plazas reservadas o bonificaciones y/o exenciones de cuota.
- Acceso a bolsas de trabajo.
- Descuentos en actividades culturales y entradas a equipamientos culturales.
- Posibilidad de realizar intercambios profesionales con el resto de integrantes de la Asociación.



- Acceso on line a los recursos de información (documentación de contratación y de infraestructuras, bases de datos, etc.).
- Información jurídico laboral.
- Descuentos en compras de libros
- Visitas a experiencias culturales, museísticas o del Patrimonio Cultural.
- Información bibliográfica en torno a la profesión.
- Publicaciones específicas.
- Banco de datos y documentación sobre gestión cultural.
- Revista gratuita de las Asociaciones que disponen de ellas.
- Información de textos vinculados a la gestión cultural.
- Información constante vía correo electrónico de cuanto acontezca en la Asociación o noticias de interés sobre gestión cultural.
- Tenencia de carnet de socios con prestaciones diversas.

Líneas de acción de las asociaciones actualmente.

Muchos son los frentes abiertos actualmente por las diferentes asociaciones en sus programas de acción pero si tuviéramos que establecer un común denominador destacamos los siguientes.

1. Cooperar en el desarrollo y mejora de la Cultura en todas sus manifestaciones y aspectos favoreciendo la renovación de los medios tradicionales de planificar, comunicar y organizar programas culturales, así como de generar nuevas ideas que activen los procesos de creación cultural y su difusión.
2. Normalizar el sector de la cultura creando polos de referencia más dinámicos y con mayor potencial de crecimiento, fomentando su mayor participación en la economía de los territorios, papel que debe reforzarse en los próximos años.
3. Fomentar e impulsar proyectos culturales mucho más ambiciosos que tengan en cuenta los cambios en los hábitos de consumo cultural de los ciudadanos y en los procesos de creación, producción y difusión de la cultura, y que demandan el máximo rigor en la capacitación profesional junto a la inequívoca e inaplazable dignificación del papel del profesional de la cultura.
4. Ampliar la interrelación, la cooperación y el intercambio entre los profesionales de la gestión cultural, en sus distintas adscripciones: culturales, socio-culturales y educativos, así como favorecer la concurrencia en tareas analíticas y de investigación acerca de políticas culturales.
5. Enriquecer la perspectiva actual de las propuestas culturales en sintonía con el plano europeo e internacional, a partir de acciones diversas como el desarrollo de módulos de trabajo sobre temas comparativos.
6. Adoptar las medidas necesarias para perfeccionar y actualizar la formación teórica y práctica de los profesionales de la cultura fomentando la interrelación entre los



- profesionales del resto del estado Español y de la U. E. Establecer contacto con entidades similares en objetivos de España, Europa y Latinoamérica.
7. Instar a las administraciones públicas, y en concreto a las Universidades a la apertura de procesos encaminados a la instauración de estudios propios en Gestión Cultural similar a los países avanzados de nuestro entorno.
 8. Promover y apoyar actividades e iniciativas que redunden en beneficio de la Cultura y su desarrollo democrático.
 9. Poner en valor el trabajo de los profesionales de la cultura, favoreciendo iniciativas encaminadas a promover la gestión profesional de la cultura, elevando su prestigio social e integración plena y orgánica en el seno de empresas e instituciones.
 10. Fortalecimiento de la independencia del trabajador de la Cultura en relación con el poder político. Consolidando de este modo la figura profesional del gestor cultural.
 11. Respaldar la labor y los intereses comunes de los profesionales de la cultura estimulando la solidaridad y la mutua colaboración entre ellos mediante mecanismo de ayuda y cooperación. Consolidar el estatus profesional a salvo de injerencias, arbitrariedades y sumisiones a instancias de presiones coyunturales ajenas al trabajo técnico y dentro de un marco deontológico necesario
 12. Favorecer la interrelación entre todos los asociados y asociadas y establecer y mantener canales de comunicación permanente.
 13. Fomentar la implicación de nuestros asociados en las problemáticas sociales de nuestra época.
 14. Ampliar los marcos de debate y reflexión sobre cuestiones de interés colectivo en el campo de las políticas culturales y de la Gestión Cultural y favorecer en todo momento el Intercambio de información, de ideas y de experiencias, así como la formación, entre los gestores pertenecientes a la Asociación.
 15. Servir de órgano de comunicación e interlocución con los organismos de formación para la Gestión Cultural, así como con organismos públicos o entidades privadas de cara a mejorar la programación, desarrollo y evaluación de la actividad cultural.
 16. Vincular nuestras actuaciones con otras iniciativas similares realizadas en el resto del Estado, en Europa o nivel internacional.
 17. Desarrollo de la cultura de la participación activa y comprometida, así como contribuir a la difusión de la pedagogía democrática en todas sus actuaciones.
 18. Acciones de cooperación y ayuda al desarrollo transfronterizo y con los países del tercer mundo. Incrementar los programas de cooperación cultural internacional
 19. Profundización en nuevos conceptos de ocio cultural.
 20. Fomentar líneas editoriales e investigaciones sobre gestión cultural.
 21. Asentamiento de las relaciones institucionales con organismos públicos y privados.
 22. Buscar la mayor participación posible en entidades e institutos de las Consejerías de Cultura de los Gobiernos Autónomos
 23. Fomentar la regularización en las plazas de gestores culturales y en los estudios académicos sobre gestión cultural, tanto en las RPTs, por un lado, como en los contenidos curriculares de enseñanzas académicas, como en temarios de concursos y oposiciones.



24. Fomentar las Coordinadoras de la Cultura, Consejos de las Artes o entidades amplias del sector cultural como organismos de participación de la sociedad creativa en los Asuntos Culturales.
25. Promover Convenios con las CCAA, diputaciones provinciales y Asociaciones de municipios y provincias de cara la consolidación profesional.
26. Colaboración con las Universidades en materia de formación especializada en gestión Cultural.
27. Relación con los sindicatos de cara a buscar confluencias en materia de perfiles profesionales.
28. Colaboración con Asociaciones de Empresarios
29. Colaboración con Colegios profesionales (Licenciados etc.)

Programa de actividades. Resumen

A continuación y en formato resumen daremos a modo de mosaico / panel la tipología más general de actividades que se vienen realizando en las distintas asociaciones que componen la Federación. Conviene advertir que hemos utilizado unas referencias generales de aquellas que más se repiten, sin que ello signifique lógicamente que todos las realicen. Hemos realizado una agrupación de las mismas en cinco bloques tipológicos:

1. Actividades de tipo general

- Relaciones institucionales con organismos públicos y privados
- Comunicación con entidades públicas o privadas de cara a mejorar la programación, desarrollo y evaluación de la actividad cultural.
- Actividades de reconocimiento profesional.
- Actividades de regularización en las plazas de gestores culturales y en los estudios académicos sobre gestión cultural.
- Captación de nuevos socios.
- Realización o colaboración en Planes Estratégicos.
- Bolsas de Empleo.

2. Actividades de reflexión, difusión y debate sobre aspectos de la gestión cultural y la vida cultural de los territorios. Temas más significativos:

- Sobre la Cultura como dinamizadora de zonas urbanas deprimidas
- Gestión cultural y seguridad en espectáculos y eventos culturales
- Marketing de confianza para organizaciones culturales
- Problemáticas de sectores de la creación artística.
- Fiscalidad.
- Cultura de proximidad
- Deontología profesional



- Patrimonio en sus más variadas vertientes.
- Nuevos públicos
- Multiculturalidad y emigración.
- Sectores creativos en cada territorio.

3. Actividades de cooperación

a) En relación con otras asociaciones

- Como es el caso de las tres asociaciones de las que componen el arco geográfico de la Euroregión Pirineos Mediterráneo (PROCURA-Aragón, APGCC-Catalunya e APGC-Illes Balears) como partners del **II Encuentro Cultural Euroregional. “Ciudades Medianas y cultura de proximidad”**, que se celebrará en Lleida los días 22 y 23 de octubre próximos.
- Creación de Coordinadoras de Cultura o plataformas tipo Consejos de las Artes con asociaciones y entidades culturales: bibliotecarios, archiveros, artistas, etc.

b) Cooperación internacional

Con otros países o territorios. Hasta el momento tenemos el ejemplo anterior de cooperación entre asociaciones y a su vez de cooperación internacional, y otros que se están produciendo con Senegal, Marruecos, Portugal... en temas generales y con Iberoamérica en el caso de patrimonio.

4.- Información. Formación e investigación

- Realizar y colaborar con otras entidades en desarrollar un amplio programa de formación y reciclaje
- Impulso o colaboración en la organización de másteres en gestión cultural.
- Interlocución con los organismos de formación para la Gestión Cultural,
- Organización de Cursos, Jornadas y Congresos locales.
- Investigaciones propias en función de necesidades.
- Edición de revistas periódicas, publicaciones y bases de datos tanto en formato papel como en formato virtual.
- Páginas web y newsletter.

5.- Actividades recomendadas como “Buenas Prácticas”:

- La tribuna del socio: explicación de proyectos culturales realizados por socios.
- Jornadas de un día en cada provincia del territorio para temas de gestión cultural.
- Una copa con...
- Visitas organizadas
- Conmemoraciones y aniversarios.



Elementos fuertes y débiles

Resumiremos la valoración que las asociaciones hacen de sus problemáticas y de sus aspectos más positivos para detectar los flujos en los que hacer un mayor esfuerzo colectivo. En cualquier caso insistiremos como recomendación general en lo importante y determinante que resulta para el desarrollo de las asociaciones disponer de apoyos institucionales que permitan mantener unos mínimos servicios, secretariado, webs, etc. Aquellas asociaciones que tienen estos problemas medianamente resueltos disparan a su vez otros indicadores de efectividad y no solamente en el caso de nuestras asociaciones profesionales sino en otros casos de distintos sectores que también son asociaciones (Red Española de Teatros, Coordinadora de Ferias, etc.)

Fuertes:

1. Las asociaciones tienen cada vez más un mejor posicionamiento ante las instituciones públicas y privadas y a la vez una Imagen consolidada y reconocida en el sector, que va calando en la profesión lo que está produciendo un crecimiento positivo tanto en número de socios, como en número de actividades, recursos.. y todo ello no solo en las capitales de comunidad o provincia sino en el conjunto de los territorios.
2. Esta entrada de nuevos socios está siendo también un aliciente a las nuevas ideas y a la renovación de equipos directivos.
3. Las asociaciones disponen de una importante capacidad de trabajo en equipo y de elaboración de proyectos que permite disponer de unos programas de trabajo equilibrados. Teniendo mucha facilidad para crear redes transversales.
4. Las asociaciones disponen de una base importante de equipos humanos respetados y con prestigio que no se desalientan y que van configurando proyectos abiertos y con futuro.



5. Las Asociaciones están usando de manera normalizada como medio de comunicación y trabajo interno los recursos de las TIC: Webs, Boletines informáticos, revista y otras publicaciones.

6. Hay asociaciones que tienen convenios con Instituciones que van permitiendo su mantenimiento y desarrollo.

Débiles:

1. Dada la financiación muy limitada, basada en cuotas más bien bajas, se hace más patente la necesidad de ayudas económicas para el mantenimiento administrativo y orgánico de las asociaciones, que permita mantener un secretariado y unas oficinas estables, máxime cuando no se dispone de infraestructuras propias.

2. Las Asociaciones disponen de poca implantación mediática y muy poco apoyo de los medios de comunicación y aún es débil la influencia institucional.

3. La dispersión geográfica entre socios es una de las causas de mayor dificultad para la asistencia a reuniones y sacar adelante proyectos comunes.

4. Poca motivación asociativa motivada por el exceso de tareas que realizan la mayor parte de los gestores culturales, a la que se suma la poca motivación producida por la falta de reconocimiento profesional en muchos casos.

5. Dependencia excesiva de cambios y ambiente político.

6. Las asociaciones sufren el descrédito del modelo asociativo imperante especialmente en la sociedad española lo que dificulta y hace lento el proceso de captación de socios.

7. Se detecta una falta de visibilidad fuera de nuestro ámbito de actuación incluso aún muy poca dentro del mundo de la cultura en general.

8. Faltan más recursos humanos para poder aumentar la oferta y los servicios a los socios. El esfuerzo horario de los miembros socios no es suficiente para poder abrir más o nuevos frentes de trabajo.

Sobre la Federación

Si hacemos esta misma valoración de la propia Federación como tal encontraremos una correlación muy significativa, siendo el punto más débil la falta de unos presupuestos base mínimos para el propio mantenimiento de la Federación. 300 € por Asociación federada no permite lo mínimo imprescindible. Y que actualmente debería ser:

1. Un secretariado a tiempo parcial, 4 horas al día para llevar a la práctica muchos de los acuerdos y tareas encargadas por el Plenario.
2. Un espacio / oficina en formato de hotel de asociaciones o similares para centralizar todas las materiales y gestiones.



3. Un presupuesto estable de comunicación, difusión y relaciones: web, material editorial y de información etc. todo ello independientemente de cada proyecto puesto en marcha.



5. DESCRIPCIÓN DE CADA ASOCIACIÓN

A continuación se desarrollan las correspondientes fichas resumen de cada una de las asociaciones que componen la federación siguiendo el mismo criterio estandarizado para todas. Como ya hemos dicho pretende ser un inventario actualizado de nuestra situación asociativa y un elemento de información interna y externa que seguro servirá para mejorar el nivel colectivo de nuestro trabajo, ya que en ellas se aportan ideas interesantes que pueden servir a su vez de catalogo de buenas prácticas. Los datos expuestos han sido facilitados por cada una de las asociaciones durante el mes de junio de 2007.



Asociación de Gestores Culturales de Andalucía (GECA)



Datos de la Asociación

Dirección: Calle Pacheco y Núñez de Prado, 11, bajo. 41002-Sevilla

E-mail: geca@gecaandalucia.org

Web: www.gecaandalucia.org

Junta Directiva:

Presidente: Rafael Morales Astola

Vicepresidente Occidental: Juan Antonio Jara

Vicepresidente Oriental: José Miguel Fernández Galdeano

Secretaria: M^a Ángeles Expósito López

Tesorero: José Javier Herrera Sánchez

Vocal Oriental: M^a José Quero Cervilla

Vocal Occidental: M^a José Dávila Cabañas

Coordinador de Almería: Charo Chía García

Coordinador de Cádiz: Julián Oslé Muñoz

Coordinador de Córdoba: Nicolás Palacios González

Coordinador de Granada: Alfonso Alcalá Moreno

Coordinador de Huelva: Juan Antonio Estrada López

Coordinador de Jaén: Francisco Toro Ceballos

Coordinador de Málaga: José Manuel Martín Ruiz

Coordinador de Sevilla: Gonzalo Andino Lucas

Coordinador de Jaén: Francisco Toro Ceballos

Coordinador de Málaga: José Manuel Martín Ruiz

Coordinador de Sevilla: Gonzalo Andino Lucas

Historial de la Asociación

- **Año de fundación:** 1998.
- **Evaluación y resumen de la experiencia histórica:**



En 1998 nació la Asociación de Gestores Culturales de Andalucía (GECA), con el propósito de darle a la profesión la oportunidad de organizarse en torno a unos objetivos comunes que redundaran en el desarrollo cultural de nuestra comunidad autónoma y en el mayor reconocimiento profesional, académico y social de los trabajadores que constituyen al sector de la gestión cultural.

Desde entonces, los fines establecidos han sido:

- A. Promover el debate y la reflexión sobre cuestiones de interés colectivo en el campo de las políticas culturales y de la Gestión Cultural.
- B. Reforzar la consolidación de la figura profesional del gestor cultural.
- C. Favorecer el intercambio de información, de ideas y de experiencias, así como la formación, entre los gestores pertenecientes a la Asociación.
- D. Servir como órgano de comunicación e interlocución con los organismos de formación para la Gestión Cultural, así como a cuantos organismos públicos o entidades privadas de cara a mejorar la programación, desarrollo y evaluación de la actividad cultural.
- E. Vincular sus actuaciones con otras iniciativas similares realizadas en el resto del Estado, en Europa o a nivel internacional.
- F. Promover el desarrollo de la cultura de la participación activa y comprometida, así como contribuir a la difusión de la pedagogía democrática en todas sus actuaciones.
- G. Favorecer acciones de cooperación y ayuda al desarrollo transfronterizo y con los países del tercer mundo.
- H. Difundir nuevos conceptos de ocio cultural.
- I. Todas aquellas otras actuaciones que se estimen oportunas en el ámbito de la Cultura y que persigan beneficio social para el Estado y para la propia Asociación y sus miembros.

Seis Foros Profesionales de Gestores Culturales en Andalucía han jalonado una andadura no exenta de divergencias, actualizaciones, cambios y adaptaciones a la mutable situación del gestor cultural en Andalucía.

En Loja (Granada), en 2001, se consolidó la GECA como una plataforma dinámica y abierta para la comunicación con las instituciones políticas y académicas, siendo su mayor ejemplo el impulso dado a la celebración del primer Máster de Gestión Cultural en nuestra comunidad autónoma.

En Aguadulce (Almería), en 2002, se asentaron las bases de un concepto de la pluralidad y la diversidad de nuestro trabajo profesional en los territorios, afianzándose: por un lado, la denominación de gestión de las culturas en un territorio; por otro, la definición de las funciones de un gestor cultural.



En Nerja (Málaga), en 2003, tuvo lugar la primera revisión de sus Estatutos, apuntando a una mayor democratización de sus órganos y al posicionamiento de GECA ante los debates fundamentales de nuestro tiempo y espacio. El “No a la Guerra” fue una de las primeras manifestaciones de GECA en torno a problemas generales de nuestra sociedad. En esta asamblea se decidió admitir a los gestores culturales privados como socios de pleno derecho.

En Punta Umbría (Huelva), en 2004, se procedió a uno de los pasos estructurales de mayor envergadura emprendido por la asociación a lo largo de su historia: la aplicación a nuestro funcionamiento orgánico del espíritu federalizante, teniendo en cuenta la extensa dimensión geográfica de nuestro ámbito de acción y la importancia de acercar GECA a los socios y socias.

En Andújar (Jaén), en 2005, el Foro supuso la puesta en común de nuestra realidad con las de otras comunidades autónomas, especialmente Extremadura y Cataluña, y con las de otras asociaciones, como los bibliotecarios, gestores del patrimonio, etc. Asimismo, y como un reconocimiento práctico a los sueños que se convierten en realidad, se adaptaron los Estatutos para dar cabida al ingreso de los recién titulados del primer Máster de Gestión Cultural en Andalucía.

En Chiclana (Cádiz), 2006, la asamblea contó con más socios y socias presentes que nunca y se dio cuenta de la evolución positiva que GECA ha experimentado principalmente en los dos últimos años: ahormamiento de los Estatutos a las nuevas realidades existentes, participación en las mesas de trabajo del Plan Estratégico para la Cultura en Andalucía (PECA), el impulso desde las provincias, la modernización del diseño y contenidos de nuestra revista, la implicación creciente en los cursos de formación del Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (IAPH), la consolidación de nuestra sede física en Sevilla, la creación de la nueva web, la puesta en funcionamiento de las Áreas de Participación (Relaciones Institucionales, Formación, Comunicación y Revista, Socios, Relaciones Laborales...), la elaboración del carnet de socio, y un largo etcétera de acciones que han servido para:

1. Situar a GECA como un interlocutor válido para las instituciones andaluzas dedicadas a la cultura.
2. Darle a los gestores culturales andaluces un marco colectivo de actuación en pro de su reconocimiento profesional.
3. Promover acciones compartidas para el desarrollo cultural y humano de Andalucía.
4. Asentar la formación como un pilar básico de los gestores culturales, a través de las Universidades de Sevilla y Málaga, el IAPH, etc.

En 2007, se celebró el Foro en Almedinilla (Córdoba). Se acometieron una serie de reformas estatutarias que acrecentaran la participación de los socios y socias, además del



trabajo en equipo, creando las Juntas Provinciales y la figura del Consultor. Una nueva Junta Directiva salió elegida y desde entonces no ha cesado de ampliar las relaciones institucionales, por un lado, y el esfuerzo por el reconocimiento profesional a través del trabajo interno y del trabajo con la Federación Estatal de Gestores Culturales.

Número de socios y perfiles

Socios totales :	179	Trabajo en ayuntamientos:	82
Parados: (dato estimativo)	5	Trabajo en diputaciones:	25
Sector Público:	145	Trabajos en gobierno autónomo:	24
Sector Privado:	34	Trabajo en fundaciones:	2
Hombres:	118	Trabajo en universidades:	5
Mujeres:	61	Trabajo en mancomunidades:	1
Universitarios:	132	Trabajo sin calificar, desempleados:	6
No universitarios:	30	Trabajo en empresas privadas:	34
Sin datos:	17		

Esquema organizativo de la Asociación

- **Asamblea general:** Actúa en virtud de los Estatutos y se reúne una vez al año como mínimo, coincidiendo con la celebración del Foro de Gestores Culturales de Andalucía.
- **Junta Directiva:** Actúa en virtud de los Estatutos y se reúne de tres a cuatro veces al año. Decide también mediante sistema de votación por correo electrónico.
- **Juntas Provinciales:** Dinamizan a los socios y socias de su provincia y recogen sus demandas. Se reúnen a petición puntual del coordinador provincial correspondiente.
- **Consultor:** Asesora a Presidencia y a la Junta Directiva sobre relaciones institucionales, política cultural, economía y cultura y funcionamiento interno. Asiste a la Junta Directiva, con voz y sin voto, cuando es convocado por Presidencia.
- **Áreas de Participación (abiertas a la totalidad de socios y socias):** Relaciones institucionales, socios, foros, formación, comunicación, etc. Colaboran puntualmente según son convocados por su responsable correspondiente.
- **Comisiones:** Se forman por decisión de Junta Directiva o de la asamblea. Hasta la fecha se han montado tres comisiones: comisión para la elaboración del Documento Cero (ya concluida); comisión para la elaboración de una idea estratégica sobre las artes escénicas en Andalucía (recién creada); y comisión para



un plan estratégico que sirva para ampliar la implantación de GECA aumentando el número de socios.

Entidades u Organismos en los que está presente oficialmente:

- Federación Estatal de Gestores Culturales.
- Plan Estratégico de la Cultura para Andalucía (PECA).
- Máster Universitario en Gestión Cultural de las Universidades de Sevilla y Granada.
- Entidad Colaboradora del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico Artístico.
- Entidad colaboradora del Centro Andaluz de Teatro (CAT) y a Escénic@s, instituciones dependientes de la Consejería de Cultura.

Derechos y deberes de los socios

- **Derechos:**
Todos los asociados tendrán los siguientes derechos:
 - a) A participar en las actividades de la asociación y en los órganos de gobierno y representación, a ejercer el derecho de voto, así como a asistir a la asamblea general, de acuerdo con los estatutos.
 - b) A ser informado acerca de la composición de los órganos de gobierno y representación de la asociación, estado de cuentas y desarrollo de su actividad.
 - c) A ser oído con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias contra él y a ser informado de los hechos que den lugar a tales medidas, debiendo ser motivado el acuerdo, en su caso, imponga la sanción.
 - d) A impugnar los acuerdos de los órganos de la asociación que estime contrarios a la ley o a los estatutos.
- **Deberes:**
Los asociados tendrán los siguientes deberes:
 - a) Compartir las finalidades de la asociación y colaborar para la consecución de las mismas.
 - b) Pagar las cuotas, derramas y otras aportaciones que, con arreglo a los estatutos, puedan corresponder a cada socio.
 - c) Cumplir el resto de obligaciones que resulten de las disposiciones de los estatutos.
 - d) Acatar y cumplir los acuerdos válidamente adoptados por los órganos de gobierno y representación de la asociación.
- **Ventajas:**
 - o Revista gratuita de GECA a domicilio.
 - o Información a domicilio de textos vinculados a la gestión cultural.
 - o Información constante vía correo electrónico de cuanto acontezca a GECA o noticias de interés sobre gestión cultural.



- Tenencia de carnet de socios con prestaciones referentes a gratuidad en salas.
 - Asesoramiento en programación, convenios, políticas culturales, etc.
 - Intercomunicación de programas y acciones culturales.
 - Asistencia gratuita o con precio especial a encuentros y foros organizados por GECA.
 - Asistencia selectiva a foros y cursos.
 - Incorporación de artículos, ensayos y noticias en las publicaciones de GECA.
 - Defensa, en su caso, del reconocimiento profesional y laboral.
 - Acceso a cursos formativos específicos en muchos casos con plazas reservadas o bonificaciones y/o exenciones de cuota.
- **Cuotas:**
50 € anuales.

Líneas de acción de la asociación

- **Generales:**
 - Debate y reflexión sobre cuestiones de interés colectivo en el campo de las políticas culturales y de la Gestión Cultural.
 - Consolidación de la figura profesional del gestor cultural.
 - Intercambio de información, de ideas y de experiencias, así como la formación, entre los gestores pertenecientes a la Asociación.
 - Servicio como órgano de comunicación e interlocución con los organismos de formación para la Gestión Cultural, así como a cuantos organismos públicos o entidades privadas de cara a mejorar la programación, desarrollo y evaluación de la actividad cultural.
 - Vinculación de nuestras actuaciones con otras iniciativas similares realizadas en el resto del Estado, en Europa o nivel internacional.
 - Desarrollo de la cultura de la participación activa y comprometida, así como contribuir a la difusión de la pedagogía democrática en todas sus actuaciones.
 - Acciones de cooperación y ayuda al desarrollo transfronterizo y con los países del tercer mundo.
 - Difusión de nuevos conceptos de ocio cultural.
 - Actuaciones que se estimen oportunas en el ámbito de la Cultura y que persigan beneficio social para el Estado y para la propia Asociación y sus miembros.
- **A corto plazo:**
 - Contribución a la reactivación de la federación Estatal de Gestores Culturales.
 - Consolidación de una línea editorial sobre gestión cultural.
 - Asentamiento de las relaciones institucionales de GECA con organismos públicos y privados: Consejería Cultura, Instituto Andaluz de Patrimonio



- Histórico (IAPH), Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), Universidades, Asociación de Empresas de Artes escénicas de Andalucía (ACTA), Federación Estatal, CAT, otras asociaciones culturales andaluzas, Consejo Audiovisual de Andalucía (CAA), etc.
- Acercamiento de GECA al sector profesional de la gestión cultural en Andalucía desde la defensa de su reconocimiento laboral, caso a caso.
 - Fomentar la regularización en las plazas de gestores culturales y en los estudios académicos sobre gestión cultural.
 - Creación de una Coordinadora Andaluza de la Cultura, con asociaciones y entidades culturales: bibliotecarios, archiveros, artistas, etc.
- **A medio y largo plazo:**
- Participación de GECA en todos los consejos e institutos de la Consejería de Cultura.
 - Convenio con las diputaciones andaluzas.
 - Colaboraciones con todas la universidades andaluzas (cerrados en estos momentos con dos y en preparación con otras dos)
 - Incursión de GECA en los sindicatos.
 - Colaboración con la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA).
 - Regularización total de los gestores culturales andaluces en la RPT, por un lado, y en la enseñanza académica, por otro.

Programa de actividades. Resumen

- **Funcionamiento interno:**
- Búsqueda de convenio con las Diputaciones Provinciales.
 - Jornada sobre la Financiación de la Cultura.
 - Publicaciones: sumar a la Revista la edición de Cuadernos de Trabajo.
 - VIII Foro Anual y celebración de los 10 Años de GECA.
 - Búsqueda de un convenio con Cajasol.
 - Creación de la Junta Provincial de Sevilla.
 - Proceso de creación de las Juntas Provinciales de Cádiz y de Almería.
 - Creación de los Consultores de: Relaciones Institucionales con el sector Público, Relaciones Institucionales con el Sector Privado, Políticas Culturales, Relaciones con la Federación, Economía y Cultura y Funcionamiento Interno.
- **Reconocimiento profesional:**
- Búsqueda de convenio con la Consejería de Cultura.
 - Comparecencias en el Parlamento de Andalucía sobre leyes de patrimonio y de museos.
 - Creación de una Coordinadora de Asociaciones de Profesionales de la Cultura en Andalucía.
 - Potenciación de las relaciones con la Federación Andaluza de Municipios (FAMP).



- Impulso a la Federación Estatal de Gestores Culturales: Congreso Nacional sobre la Institucionalización de la Cultura y Gestión Cultural organizado por el Ministerio de Cultura y Congreso Nacional de Gestión Cultural organizado por la Federación Estatal de Gestores Culturales.
- Aprobación del Documento Cero Andalúz sobre la Profesión del Gestor Cultural.
- **Formación:**
 - Foros con el Centro Andalúz de Teatro (CAT) de la Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales (EPGPC).
 - Cursos con Escénic@s GESTIÓN CULTURAL de la EPGPC.
 - Cursos con el Instituto Andalúz de Patrimonio Histórico (IAPH).
 - Búsqueda de convenio con la Universidad de Jaén.
 - Búsqueda de convenio con la Universidad de Málaga.
 - Búsqueda de cursos con la Universidad de Huelva.
 - Cursos con la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA).
- **Gestión cultural:**
 - Colaboración con el Consejo Audiovisual de Andalucía (CAA) para la creación de la *Enciclopedia Audiovisual de los Territorios de Cultura en Andalucía*.
 - Colaboración con la Plataforma de Empresarios y Creadores del Audiovisual Andalúz (PEECA).
 - Creación de una comisión conjunta entre la Asociación de Empresas Andalúzas de Artes Escénicas (ACTA) y GECA para la elaboración de una idea estratégica sobre las artes escénicas en Andalucía.
 - Creación de una comisión conjunta entre el Instituto Internacional de Teatro del Mediterráneo (IITM) y GECA para elaborar proyectos sobre gestión de la interculturalidad.
 - Contactos con la Confederación Nacional de Personas Sordas (CNPS) para impulsar un *Simposio sobre Gestión Cultural y Discapacidad*.
 - Elaboración del proyecto para la celebración de la *Jornada sobre la Financiación de la Cultura*.

Elementos fuertes y débiles de Geca:

- **Fuertes:**
 - Posicionamiento de prestigio ante las instituciones públicas y privadas.
 - Capacidad de elaboración de proyectos.
 - Capacidad de trabajo en equipo.
 - Intercomunicación normalizada: mailing a socios y socias, revista y otras publicaciones.
 - Creación inminente de convenios con instituciones públicas para nuestro sostenimiento económico y administrativo.
- **Débiles:**
 - Falta de personal contratado.
 - Poco apoyo de los medios de comunicación.



- Necesidad de ayudas económicas para el mantenimiento administrativo y orgánico de la asociación.
- Escasez de infraestructuras propias.

Relación de documentos o publicaciones

- Documento Cero Andaluz:

Aunque los procesos modernos de gestión cultural, en su más amplio sentido, pueden remontarse en nuestro país a tiempos de la Ilustración, los gestores culturales –tal y como *lo entendemos* actualmente – “nacimos” con la democracia hace 30 años, con una formación procedente de la práctica y la experiencia. Este origen constituye el principal motivo de estructuración de un sector que nos ofrece casi tantos perfiles como personas.

Hoy existen los máster en Cataluña, Madrid y, desde hace varios años, en Andalucía, existen facultades en Navarra y Castilla-La Mancha, existen los Estudios de Postgrado¹, existen los Técnicos Especialistas en Animación Socio-Cultural (TASOC) y, por tanto, comienza a cuajar una formación reglada al respecto.

También hoy debemos contar con otra realidad conformada por la creciente y pujante participación en la cultura del sector privado y que, respondiendo a sus propias motivaciones, emplea a los mismos trabajadores: los gestores culturales, con la misma formación, con la misma problemática y con la misma experiencia. En definitiva, las mismas personas.

Por tanto, nuestra situación ha cambiado positivamente con respecto a los comienzos de nuestra andadura y es ahora necesario: uno, definir la profesión teniendo en cuenta lo pasado; y dos, delimitar el perfil profesional de un gestor cultural que se abre camino en esta sociedad del conocimiento devenida de la civilización post-industrial.

Esta necesidad no sólo se siente aquí en Andalucía, sino que se ha propagado por toda España; de hecho, existe un antes y un después del Congreso Internacional de Valencia del 2005, donde más de 500 gestores culturales reflexionaron para exponer en la llamada *Declaración de Valencia* sus definiciones, competencias, funciones, titulaciones y perfil curricular.

Con la finalidad de realizar nuestro propio proceso de reflexión interno, de aportar nuestros puntos de vista y nuestra experiencia, GECA ha creado una comisión de trabajo cuyas tareas han consistido en:

¹ Experto Universitario en Animación Sociocultural, UNED, por ejemplo



1. Análisis de un trabajo recopilatorio inestimable en el que un socio, Juan de Dios de la Calzada, a lo largo de dos años y medio, ha refundido sentencias nacionales y autonómicas, reflexiones universitarias, experiencias de otros sectores y aportaciones propias.
2. Difusión del trabajo realizado por Juan de Dios de la Calzada en la *Primer Jornada sobre la Profesión del Gestor Cultural*, celebrada el 20 de enero de 2006, donde se han discutido y aportado cambios y matices que corroboran, en su mayoría, los puntos de la Declaración de Valencia, los cuales también se apostillaron en el posterior Congreso de Navarra.
3. Recogida de aportaciones de la totalidad de los socios y socias de GECA durante el período de un mes de duración, tras la celebración de la Jornada.
4. Ahormación del texto original a las numerosas aportaciones surgidas tanto en el seno de la comisión como en las propuestas de los socios y socias.
5. Aprobación definitiva en una Asamblea Extraordinaria de GECA.

Y todo este largo proceso ha respondido a dos propósitos: uno, decir lo que pensamos los gestores culturales andaluces respecto a cuáles deben ser las directrices generales en lo concerniente a estos profesionales; y dos, defender dichas directrices ante las administraciones públicas, las empresas privadas, los sindicatos, las universidades y toda institución competente en materia de Cultura.

Este texto recibe la denominación de *Documento Cero Andaluz*, y describe los objetivos estratégicos que proponemos desde la asociación, resumidos en:

- Definir las funciones y competencias que han de delimitar los diferentes niveles profesionales (superior, medio, auxiliar técnico y auxiliar) que concurren en la gestión cultural.
- Marcar los requisitos académicos que han de tener cada uno de los niveles profesionales arriba mencionados, y en virtud de la legislación vigente establecer las diferencias laborales en las RPT (Relación de Puestos de Trabajo).
- Apoyar sin paliativos la exigencia de titulación específica en Gestión Cultural como elemento estructurador de los diferentes perfiles profesionales y en sus diferentes niveles: superior, medio y auxiliar técnico (éste último: TASOC). Mientras no se resuelva la creación de la titulación de grado en Gestión Cultural, se ha de valorar la capacitación con máster en Gestión Cultural impartido en Universidades.
- Exigir que se contemple la experiencia profesional en gestión cultural (cuatro años para técnico superior y técnico medio y uno para auxiliar técnico) como méritos, así como nuestra presencia en tribunales y asesoramiento en la convocatoria de plazas.
- Asumir en GECA (mientras no se logre la definitiva homologación académica y laboral del sector) el largo historial de irregularidades existentes, apoyando medidas que, caso a caso, tengan en cuenta a los gestores culturales no titulados pero con acreditada y contrastada experiencia profesional, favoreciendo así que en sus centros de trabajo, y en el ámbito legal del Estatuto de los Trabajadores, tengan una retribución parangonable al nivel de gestión que realicen.



- Velar por el cumplimiento del “documento cero” en la esfera de la empresa privada, menos sujeta a controles, sobre todo en los ámbitos de contratación formal, retribuciones honorarias y cómputo de horas, luchando así contra la explotación laboral.
 - Incorporar a nuestro contexto la Ley 2/2007, del 15 de marzo, por el que se regulan las Sociedades Profesionales, y que, sin duda, va a dotar de marcos nuevos a la articulación de la profesión, insertándola en los nuevos desafíos a los que nos emplaza la globalización y el despliegue de las industrias culturales en el ámbito del sector privado.
- **Documento para las artes escénicas en Andalucía (en elaboración):**

Recientemente se ha creado la Comisión Conjunto entre ACTA y GECA para elaborar una idea estratégica que redunde a medio plazo en la creación de un plan estratégico para las artes escénicas en Andalucía. En su momento, este documento será aportado a las instituciones públicas correspondientes, en apoyo de la consecución de los objetivos que propugna, entre los que cabe destacar uno: actuar de manera coordinada entre el sector privado de la empresas productivas, el sector profesional de la gestión cultural de salas y programas culturales y las instituciones públicas encargadas de las artes escénicas en la totalidad de nuestra comunidad autónoma.
 - **Documento sobre buenas prácticas de la gestión de la interculturalidad (en elaboración):**

El IITM y GECA formarán una comisión conjunta para redactar un estudio en el que se perfilen las líneas para una buena actuación de la gestión cultural enfocada hacia la interculturalidad.
 - **Documento para relanzamiento de GECA en el sector profesional (en elaboración):**

En la Asamblea General Extraordinaria de Espartinas se acordó crear una comisión de trabajo para la siguiente finalidad:

 - Creación de un Plan estratégico de GECA
 - Redacción de un proyecto para la obtención de recursos para la redacción del plan.



Procura: Profesionales de la Cultura en Aragón



PROCURA

Profesionales de la Cultura en Aragón

Procura: Profesionales de la Cultura en Aragón

Domicilio Social: J.A Rodicio c/ La Virgen, 1.Pral. izda. 5003 Zaragoza

email: procura-ac@telefonica.net

website: www.procura.org

Junta Directiva:

Presidente:

Dña. María Pilar Más Pérez

Vicepresidente:

D. José Luis Melendo Mazas,

Secretario / Tesorero:

D. José Ángel Rodicio Goyanes.

Vocales:

D. Rafael Sánchez Sánchez,

D. Luis Calvo Panzano,

Dña. Teresa Luesma Bartolome,

Dña. Carmen Guallar Domínguez.

D. Pedro José Monzón Gracia.

D. José Rodrigo Gimeno.

D. Javier Brun González

Socios y perfiles

- 51 de Pleno derecho (Cuotas domiciliadas)
- 102 Asociados de número
- Mujeres: 57%
- Hombres: 43%
- 61% de Zaragoza capital
- 39% de Municipios
- Universitarios: 80%
- Parados: 3%

De las públicas:

- Entidades Públicas: 59%
- Entidades Privadas : 41%
- Técnicos de Empresas Públicas, Organismos Autónomos, Universidad, etc. : 38%
- Técnicos de Ayuntamientos; 32%
- Técnicos de Diputaciones: 13%

Por Provincias:

- Zaragoza: 75%
- Huesca: 20%
- Teruel: 5%



- **Técnicos del Gobierno de Aragón: 10%**
 - **Técnicos de Comarca: 7%**
 - **música: 22%**
 - **artes visuales y cine: 13%**
 - **artes plásticas: 13%**
 - **teatro: 9%**
 - **libro y literatura: 4%**
 - **asociacionismo: 4%**
- Las entidades privadas lo son de varios tipos fundamentales:**
- **empresas de servicios culturales: 30%**

Historial de la Asociación: año de fundación, evaluación y resumen de la experiencia histórica.

En Aragón se creó a principios de los años 90 una Asociación de Técnicos de Cultura en Aragón (ATEA) que pretendía en aquel momento aglutinar a los profesionales de la gestión cultural. La experiencia resultó fallida, en cierto modo por falta de un planteamiento riguroso y profesional, y por distintos modos de entender el sentido de una asociación de este tipo, prácticamente y al poco tiempo los socios fueron abandonando, y sus actividades quedaron reducidas a dar algún curso de gestión cultural hasta su pronta desaparición. Un grupo de los antiguos asociados a ATEA están actualmente en PROCURA.

Procura nace en 2003

Un importante número de profesionales veníamos manifestando nuestro malestar por el funcionamiento de la Cultura en Aragón.

Creímos que había llegado el momento de abandonar la tesis de que el tiempo es la mejor solución de los problemas y decidimos aglutinarnos en base a un proyecto como Procura.

Después de un largo proceso constituyente y de largos debates de más de un año, en Mayo de 2003, se consuma el proceso con la creación de una Asociación Profesional que agrupa a todos aquellos profesionales que desde al ámbito público o privado se dedican a las diversas formas de Gestión Cultural.

En ese momento el sector de la cultura en Aragón, tenía problemas muy enquistados, añadiendo que el concepto que se tiene de nuestra profesión en sectores de la sociedad era y sigue siendo generalmente errónea.

La situación de la Cultura en Aragón era entonces y es preocupante. Las inversiones están estancadas, y cuando se invierte, la mayor parte de las veces, se hace de modo controvertido y sin criterios profesionales suficientemente contrastados. Todo ello



fruto de la falta de un diseño de políticas culturales en nuestra comunidad, y evidentemente sin el consiguiente desarrollo legislativo.

Nuestro sector profesional, en gran parte motivado por las particulares soledades profesionales, ha tenido años atrás un sentimiento victimista, y en todo caso algún que otro esporádico soporte más preocupado por la autocomplacencia que por ser un instrumento profesional. Mantenernos unidos y cooperar era y es el objetivo fundamental.

Profundizar en el propio término "cultura" y su normalización como servicio público, para evitar que la cultura sea la más de las veces un objeto devaluado del intercambio político, era y sigue siendo otra de las motivaciones de nuestro nacimiento.

5 cortos años de experiencia.

A lo largo de estos 5 años de vida, las cosas no han sido fáciles, la falta de un serio compromiso del conjunto del sector han hecho recaer en alrededor de 50 personas demasiadas responsabilidades, mucho trabajo y poco tiempo para desarrollarlas. Así y todo podemos decir que el viaje está mereciendo la pena, debemos pensar que nuestra asociación se desarrolla en un territorio complejo, Aragón es una Comunidad compleja con importantes desequilibrios territoriales y poblacionales (672 Municipios para acoger a 1.200.000 habitantes de los cuales más de 700.000 vivimos en Zaragoza capital), somos un mosaico de pequeños municipios y en parte motivado por ello con importantes deficiencias en materia de proyectos de gestión cultural, y de igual manera en infraestructuras culturales que están concentradas fundamentalmente en Zaragoza, con excepciones importantes. En Aragón hay capitales de provincia, muchas cabeceras de comarca e importantes municipios por número de habitantes que aún no disponen de un proyecto cultural significativo.

Líneas de acción de la asociación

En este contexto el trabajo de la asociación se ha ido centrando en distintos objetivos:

1.- Cooperar en el desarrollo y mejora de la Cultura en Aragón en todas sus manifestaciones y aspectos favoreciendo la renovación de los medios tradicionales de planificar, comunicar y organizar programas culturales, así como de generar nuevas ideas que activen los procesos de creación cultural y su difusión. Aragón, en razón de sus endémicos atrasos, debe realizar un gran esfuerzo para normalizar el sector de la cultura creando polos de referencia más dinámicos y con mayor potencial de crecimiento, fomentando su mayor participación en la economía de nuestro territorio, papel que debe reforzarse en los próximos años. Si a esto añadimos los cambios en los hábitos de consumo cultural de los ciudadanos y en los procesos de creación, producción y difusión de la cultura, se hace acuciante impulsar proyectos realistas y,



por ende, mucho más ambiciosos, que demandan el máximo rigor en la capacitación profesional junto a la inequívoca e inaplazable dignificación del papel del profesional de la cultura.

2.- Ampliar la interrelación, la cooperación y el intercambio entre los profesionales de la gestión cultural, en sus distintas adscripciones: culturales, socio-culturales y educativos, así como favorecer la concurrencia en tareas analíticas y de investigación acerca de políticas culturales.

3.- Enriquecer la perspectiva actual de las propuestas culturales en sintonía con el plano europeo e internacional, a partir de acciones diversas como el desarrollo de módulos de trabajo sobre temas comparativos.

4.- Adoptar las medidas necesarias para perfeccionar y actualizar la formación teórica y práctica de los profesionales de la cultura en Aragón, fomentando la interrelación entre los profesionales del resto del estado Español y de la U. E. Establecer contacto con entidades similares en objetivos de España, Europa y Latinoamérica.

5.- Instar a las administraciones públicas, y en concreto a la Universidad de Zaragoza a la apertura de un proceso encaminado a la instauración de la diplomatura / licenciatura en Gestión Cultural similar a los países de nuestro entorno.

6.- Promover y apoyar actividades e iniciativas que redunden en beneficio de la Cultura y su desarrollo democrático, difusión y disfrute en Aragón.

7.- Poner en valor el trabajo de los profesionales de la cultura, favoreciendo iniciativas encaminadas a promover la gestión profesional de la cultura en Aragón, elevando su prestigio social e integración plena y orgánica en el seno de empresas e instituciones.

8.- Fortalecimiento de la independencia del trabajador de la Cultura en relación con el poder político.

9.- Respaldar la labor y los intereses comunes de los profesionales de la cultura en Aragón, estimulando la solidaridad y la mutua colaboración entre ellos mediante mecanismo de ayuda y cooperación. Consolidar el estatus profesional a salvo de injerencias, arbitrariedades y sumisiones a instancias de presiones coyunturales ajenas al trabajo técnico.

10.- Favorecer la interrelación entre todos los asociados y asociadas y establecer y mantener canales de comunicación permanente.

11.- Fomentar la implicación de nuestros asociados en las problemáticas sociales de nuestra época.



Para ello el programa de actividades ha sido muy variado, por resumirlo

Desde su fundación estos objetivos se han desarrollado mediante un amplio programa de actividades, que podemos resumir en varios apartados:

Programa de actividades: resumen.

1. ACTIVIDADES DE RELACION ENTRE LOS ASOCIADOS

Además de la asamblea general anual, y algunas fiestas, se mantiene una continua relación con los asociados a través de un boletín que se envía por correo electrónico, comunicación continua de noticias por e-mail y actualización de la página web.

A corto plazo se pretende: Captación de nuevos socios, mayor implicación de los veteranos en las tareas de la Junta Directiva y los programas, incluso implicándose como cargos en la propia Junta, mejorar las Relaciones institucionales aprovechando los cambios de cargos en las administraciones.

A medio plazo se pretende: Realizar y colaborar con otras entidades en desarrollar un amplio programa de formación y reciclaje de profesionales, que complemente la opción del máster puesta en marcha en el 2007- 2008.

2. ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN DE LA ASOCIACION Y DE DEBATE SOBRE ASPECTOS DE LA VIDA CULTURAL ARAGONESA

Se trata del aspecto en el que mayor número de actividades se han llevado a cabo, siendo la asociación consciente de la necesidad de poner en relación y comunicación a todos los agentes culturales de nuestra Comunidad. Jornadas, ciclos, conferencias...

Debates organizados durante los años 2005 y 2006 en la Biblioteca de Aragón, con invitación de diferentes ponentes. Cada debate es moderado por un socio de Procura. El programa hasta la fecha ha tocado temas como: "Expo 2008", "Producciones audiovisuales en Aragón" "Arte: Galerías y galeristas" "Músicos y SGAE" "El Libro en Aragón" "Ballet y Danza en Aragón" "Jóvenes creadores plásticos aragoneses"

3. ACTIVIDADES DE RELACION CON OTRAS ASOCIACIONES DE GESTORES CULTURALES

Desde su fundación, y en cumplimiento de sus objetivos, Procura ha convocado debates y encuentros (Feria Internacional de Teatro y Danza de Huesca 2005 y 2006) y ha participado en todos los foros a los que ha sido convocada como asociación.

Los pasos más relevantes han sido los que nos han llevado a participar activamente en la revitalización de la **Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales**.

Por otra parte, Procura participa como partner en el encuentro organizado por la **Association des Directeurs des Affaires Culturelles de Midi-Pyrenées "La Cultura pour**



“qui?” celebrada en Toulouse el 13 y 14 de noviembre de 2006. Se trató de un encuentro importante para reforzar los contactos entre socios aragoneses y socios de Midi Pyrenées.

Actualmente estamos embarcados en apoyar el **II ENCUESTO CULTURAL EUROREGIONAL. 22 y 23 Octubre 2007. LLEIDA (Catalunya)**

Como continuación del I Encuentro Cultural Euroregional, que con el título “La culture pour qui?” se celebró en Toulouse en noviembre de 2006, el Consorci Transversal, xarxa d’activitats culturals, en partenariat con (PROCURA, Profesionales de la Cultura en Aragón, APGCC, Associació Professional dels Gestors Cultural de Catalunya y ADMP, Assitiation des directeurs des affaires cultualles de Midi-Pyrénées, y con el soporte de la Euroregión se propone la organización de un II Encuentro con el nombre de “**Ciudades Medianas y cultura de proximidad**”, que se celebrará en Lleida los días 22 y 23 de octubre próximos.

El tema de las jornadas versará entorno al papel de las ciudades medianas, como las que conforman el mapa de la **Euroregión**, en la aproximación de los servicios culturales que reciben los ciudadanos. ¿Qué incidencia tienen o pueden tener en el reequilibrio territorial? ¿Qué influencia en la planificación estratégica, en el mapa de instalaciones culturales, en la recepción de propuestas de creación, en las residencia de artistas, en el acompañamiento de proyectos emergentes... es decir, en propiciar una cultura más próxima a los ciudadanos?

Además de los debates teóricos, viendo que lo que genera más expectación y lo que es más solicitado por los participantes es justamente el conocimiento de propuestas concretas, queríamos diseñar un espacio paralelo, a modo de una Feria de Experiencias, abierta a la participación de iniciativas variadas que tengan como objetivo la aproximación de el arte y la cultura a los ciudadanos i que tengan lugar en el marco euroregional.

Por ello, venimos animando a participar en el Encuentro de Lleida y a presentar experiencias no solo a los asociados sino a al conjunto de los gestores aragoneses. A tal fin desarrollamos una **ficha** para la valoración de los proyecto.

4.- FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN

MÁSTER EN GESTIÓN DE POLÍTICAS Y PROYECTOS CULTURALES Programa de Estudios Propios de la Universidad de Zaragoza

Se trata de los uno de los objetivos prioritarios para al actual Junta.

El **máster** se ha revelado como la fórmula más adecuada para cumplir el objetivo e) de nuestra asociación. En colaboración con la asociación Multilateral de Huesca y con la Universidad de Zaragoza el máster va a ser posible para el curso 2007-2008, si bien



todas las tareas previas fueron realizadas durante este año 2006 (proyecto, reuniones, trámites administrativos) El Máster contará con más de 60 profesores y profesionales de notable valía tanto del campo de la gestión cultural como de la Universidad.

El Primer Congreso de la Cultura en Aragón,

Es un proyecto que está llevando a cabo un comité de socios de Procura y que será, junto con el máster, la prueba fundamental de la madurez y capacidad de nuestra asociación tras cinco años de existencia. Se plantea para el 2008. Es un proyecto de gran envergadura, por lo que es fundamental el apoyo del resto de Organizaciones Profesionales y las instituciones aragonesas para llevarlo a cabo con garantía.

5. COOPERACIÓN INTERNACIONAL

En dos proyectos de cooperación internacional está actualmente colaborando PROCURA:

SENEGAL

El primero del que ya se han visto los primeros frutos, es la colaboración con la Asociación MULTILATERAL para desarrollar un programa de formación, relaciones y movilidad con profesionales de la cultura y la creación de Senegal, colaboración de tipo multidisciplinar. A partir de ahora continuaremos buscando vías de cooperación en diferentes frentes: formación, movilidad y ampliación de las entidades cooperantes.

MARRUECOS

El segundo acuerdo establecido recientemente es la colaboración con La Fabrica de Ideas, para un proyecto de cooperación en el terreno de la música, empezando con acuerdos de formación, en este sentido gran parte del módulo de música incluido en el Máster de Gestión de Proyectos y Políticas Culturales, podrá realizarse en Marruecos con un número significativo de profesionales y artistas.

Esquema organizativo de la Asociación: Comisiones, sistemas de trabajo..

Funciona la **Junta directiva** que se reúne más o menos cada mes, y la **asamblea general**, una al año y a la que asisten menos de la mitad de los asociados de pleno derecho. El funcionamiento de la comunicación actualmente está centrado en los **boletines periódicos** y en los emails de relación para proyectos.

PROCURA concibe las **Comisiones de Trabajo** como fórmula instrumental de participación activa en la que todos los asociados encuentren su acomodo en razón de sus intereses profesionales y de su actitud, aptitud y preferencias personales. Todos los socios deben estar adscritos a alguna de ellas, o varias, en función de intereses o disponibilidad. Las Comisiones se adaptan al modelo de "vasos comunicantes" al considerar que ninguna de las áreas abordadas se constituye en terreno aislado de la problemática que el resto de las áreas contiene. La intercomunicación, la información



fluida y la asistencia mutua son las pautas que informan el trabajo de los distintos grupos. Las Comisiones coordinan a su vez los diferentes programas de trabajo que se van aprobando o proponiendo. Ha sido siempre objetivo de nuestra Asociación fomentar el mayor nivel de participación de los asociados. Las comisiones entre sí están coordinadas por la Junta Directiva. Cada Comisión tiene un Gerente (un miembro de la Junta Directiva, que entrelaza la información con el conjunto de las Comisiones) y un Coordinador, un asociado especialmente dedicado al trabajo en la misma, que junto al Gerente garantizan el trabajo y la estabilidad de la Comisión. A ella se sumarán cuantos socios lo deseen. A cada reunión de cada Comisión serán invitados todos los socios adscritos a la misma.

1.- Innovación y Proyectos culturales:

*Constituyen las tareas de esta Comisión profundizar en las iniciativas culturales de interés general, proponer programas renovadores y sugerir nuevas líneas de acción cultural.

2.-Dinamización cultural y desarrollo local:

*La Comisión centrará sus objetivos en la orientación de la Acción Cultural como necesario desarrollo cultural de los ciudadanos, medio de equiparación social, vía de fomento económico, de creación de empleo y de fijación de la población en el ámbito de las comarcas aragonesas.

3.-Políticas culturales y sector público:

*Se ocupará del análisis contrastado de las políticas culturales y del diálogo interinstitucional constructivo con vistas a la superación de esquemas filosóficos, económicos o técnicos que se consideren socialmente superables

4.-Relaciones Institucionales:

*Es su ocupación fundamental el cultivo y fortalecimiento de la relación entre PROCURA y las instituciones, entidades, empresas y asociaciones de la Comunidad Aragonesa y del Exterior, así como su implicación activa para favorecer el intercambio, la colaboración y el establecimiento de acuerdos de mutua participación y compromisos comunes en beneficio de la Cultura y la Sociedad en Aragón.

5.-Análisis y Estudios Prospectivos:

*Son sus tareas el análisis de la realidad cultural y el estudio y propuesta de trabajos técnicos, así como la preparación de jornadas, cursos y simposios, el intercambio formativo con otras asociaciones e instituciones docentes, el acopio y difusión de fondos documentales y la elaboración de pautas de estudio para el progreso de la formación interna en el corpus social que agrupa PROCURA.



6.-Profesión y Universidad:

*Compete a esta Comisión la búsqueda de perfiles de una nueva profesión cultural que exigen los nuevos tiempos, y especialmente la relación con las universidades y colegios dependientes en ámbito aragonés para procurar información académica y establecer acciones comunes tendentes al reconocimiento de la profesión cultural en los planes oficiales de estudio y, en general para mantener una corriente de mutua cooperación entre el estamento universitario y nuestros asociados.

7.-Creación e Iniciativa Empresarial:

*Es su función establecer plataformas de encuentro con artistas y creadores, así como con los empresarios culturales a todos los niveles y en todas las dimensiones, para actuar en común sobre los aspectos diversos tendentes a fortalecer y consolidar una industria cultural autóctona menos dependiente del exterior

8.-Comunicación y Proyección Social:

*Se ocupa de las relaciones externas, de la interrelación con los medios de comunicación social y de la presencia en todos aquellos foros donde sea necesario proyectar una imagen veraz y positiva de los fines y actividades de PROCURA.

9.-Relaciones Externas y Promoción (La cultura en el exterior, intercambios etc.)

*La cultura en el exterior, los intercambios con profesionales y asociaciones afines, la promoción de PROCURA fuera de la Comunidad Autónoma y el establecimiento de puentes de relación y mutuo enriquecimiento profesional, son las tareas encomendadas a esta Comisión

Valoración y periodicidad de la gestión de Procura

La idea de las Comisiones que está teóricamente bien, funcionaron el primer periodo, y se elaboraron algunos documentos y planes de trabajo, al recaer el peso, mantenimiento y dinamización de las mismas en personas de la Junta y estar estas con demasiado trabajo hizo que fueran quedando relegadas a algo testimonial, actualmente están paradas en su mayoría.

Entidades u Organismos en los que está presente oficialmente como asociación representativa etc.

Procura no está presente como tal en ningún organismo representativo pero si mantiene relaciones con las siguientes instituciones:

1.- Consejería de Educación, Cultura y Deporte.



- 2.- Universidad de Zaragoza para la organización del Máster en Gestión de Políticas y Proyectos Culturales
- 3.- Diputación de Huesca y Zaragoza
- 4.- Red Cultural de la Euroregión Pirineos Mediterráneo
- 5.- En la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales.

Se han tenido entrevistas con el Presidente de las Cortes, El Rector de la Universidad de Zaragoza, el Presidente de la Diputación de Zaragoza para exponerles los objetivos de la Asociación.

Actualmente Procura recibe una subvención del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

Derechos y deberes de los socios:

- Cuota de Asociados: 25 Euros al año

SERÁN DERECHOS DE LOS SOCIOS FUNDADORES Y DE NÚMERO.

- a) Tomar parte en cuantas actividades organice la Asociación en cumplimiento de sus fines.
- b) Participar con voz y voto, e intervenir en el desarrollo de las Asambleas Generales y en las Extraordinarias.
- c) Ser electores y elegibles para los cargos directivos de la Asociación.
- d) Recibir información sobre los acuerdos adoptados por los Órganos de la Asociación y poder exponer ideas y sugerencias respecto a la Asociación y sus Actividades.
- d) Disfrutar de todas las ventajas y beneficios que la Asociación pueda obtener.
- e) Recabar del Presidente o Presidenta y de los órganos de Gobierno de la Asociación, dentro de los cauces establecidos en la legislación vigente, ayudas y asesoramiento en defensa de los intereses profesionales, así como en todo cuanto se relacione con el desempeño de su trabajo. d) Los asociados podrán acceder a toda la documentación de la Asociación a través de los órganos competentes, en los términos previstos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

SERÁN DEBERES DE LOS SOCIOS FUNDADORES Y DE NÚMERO

- a) Asistir a las Asambleas Generales y a las reuniones del resto de los Órganos de la Asociación si forman parte de ellos.



- b) Cumplir los Estatutos y el Reglamento de Régimen Interno de la Asociación, así como las disposiciones y acuerdos válidos de la Junta Directiva y de la Asamblea General.
- c) Satisfacer las cuotas que la Asamblea General apruebe. No obstante la Junta Directiva podrá eximir del pago de las mismas a los socios y socias, que así lo soliciten y cuya situación lo justifique, conservando éstos los derechos y obligaciones inherentes a su condición de socio y socia.
- d) Desempeñar en su caso las obligaciones inherentes al cargo para el que fueron elegidos.
- e) Notificar por escrito los cambios de domicilio.

Elementos fuertes y débiles por los que atraviesa actualmente la Asociación.

Débiles:

- Dispersión geográficas entre socios para reuniones.
- Poca motivación personal y profesional motivada por el exceso de tareas que realizan la mayor parte de los gestores culturales en Aragón.
- Dependencia excesiva de los humores u ambiente político.
- Descredito del modelo asociativo.
- Lento proceso de captación de socios
- Poca implantación mediática.
- Débil influencia institucional.

Fuertes:

- Una base de socios inasequibles al desaliento.
- Un proyecto abierto y no “gremialista” que poco a poco va calando en la profesión.
- Un importante respeto por los dirigentes de la Asociación.
- Un programa de trabajo más equilibrado que superó las fases iniciales de “activismo”. Se llega donde se puede, se trata de un proceso colectivo y no de unos pocos.

Relación de documentos o publicaciones elaborados por la asociación con una breve ficha descriptiva.

Consideraciones generales acerca de la Cultura y Apuntes sobre su desarrollo en Aragón, a modo de Manifiesto (2003)



Asociació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya (APGCC)



Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya (APGCC)

C/ Montalegre, 7

08001 Barcelona

Tel. 93 402 25 65

Fax 93 402 25 77

e-mail: apgcc@gestorcultural.org

web: www.gestorcultural.org

Junta Directiva

Presidenta:

Elena Mendlewicz

Vicepresidente:

Toni González

Secretaria:

Marisol López

Tesorero:

Ramon Castells

Vocales:

Daniel Baizán,

Melba G. Claudio,

Artur Duart,

Silvia Grau,

Carlos Toro

Coordinación Técnica:

Glòria Lorente

Historial de la Asociación

1993

* Se crea l'Associació de Postgraduats/ades en Gestió Cultural de Catalunya.

* Primeras actividades.

1994

* Primera participación en el programa d'Interacció.



1995

- * Elaboración del 1r Plan Estratégico.

1996

- * L'Associació passa a llamarse "Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya" i se abre a todos los profesionales que se dedican a la gestión cultural.
- * Publicación del monográfico "La gestión cultural, una nueva profesión a debate"

1997

- * Número 1 de la revista Karis Catalunya, gestionada desde l'APGCC.
- * Presentación a las comarcas de Girona, Lleida y Tarragona.

1998

- * Organización de las Jornadas "Professió: Gestió Cultural."

1999

- * Creación de la página web de l'Associació.
- * Creación del carnet del socio.
- * Puesta en marcha de un censo de Gestores Culturales.

2000

- * Laboratorio Operativo sobre Centros Culturales Polivalentes.
- * Establecimiento de relaciones formales con la ENCC (European Network for Cultural Centres).
- * Creación del Boletín electrónico de l'APGCC.

2001

- * Organización del 1r Simposi en Gestió Cultural sobre tema "Ética e Intervención cultural".
- * Participación en la elaboración del Libro Blanco de las Industrias Culturales.

2002

- * Banco de las buenas prácticas
- * LabÈtic.

2003

- * Celebración del X Aniversario de l'APGCC.
- * Organización del 2º Simposi en Gestió cultural sobre "E-CULTURA: Estrategias digitales aplicadas a la gestión de la cultura".
- * Remodelación de la web de l'APGCC.

2004

- * Aumenta un 46% el número de socios



- * Participación comisión sobre el consell de la cultura i de les Arts de Catalunya

2005

- * Celebración del 3r Simposi sobre Nuevos Modelos de Organización para el sector cultural
- * Publicación del libro con las ponencias del congreso de Ètica i Intervenció Cultural del I Simposi en Gestió Cultural de l'APGCC
- * Nuevo diseño del boletín electrónico de la APGCC
- * Nuevo diseño de la imagen corporativa de la Asociación (logo, papelería, carnet de socios...)
- * Primeras reuniones Federación Estatal de Gestores Culturales

2006

- * Publicación del 'e-Cultura. Les noves tecnologies aplicades a la gestió de la cultura' a partir del 2º congreso de l'APGCC.
- * Puesta en marcha de la nueva web de la APGCC

Número de socios y perfiles

Actualmente, la APGCC cuenta con 524 socios en activo.

Según un estudio realizado en junio de 2005 sobre el perfil de los socios, se puede decir:

- El 44% de los socios tiene una edad entre los 30 y los 39 años
- El 59 % de los socios son mujeres, frente al 41 % de hombres
- El 70 % de los socios viven en la provincia de Barcelona, el resto en Girona, Lleida, Tarragona o fuera de Catalunya.

Por ámbito laboral:

Sector público	55,24%
Sector Privado	29,37%
Público/Privado	7,69%
ONG	3,50%
Otros	4,20%
Total	100,00%

**Por sectores:**

Artes escénicas	18,00%
Artes visuales	12,00%
Audiovisual	9,00%
Literatura	7,00%
Medios de comunicación	7,00%
Música	12,00%
Patrimonio	13,00%
Cult. Popular	13,00%
Otros	9,00%
Total	100,00%

Por formación:

Historia del Arte	17%
Geografía e historia	15%
Humanidades	9%
Filosofía	7%
Filologías	7%
Economía. y empresariales	6%
Magisterio	5%
Bellas Artes	3%
Psicología	2%
Educación Social	2%
Pedagogía	1%
Sin especificar	13%
Otros	13%

Esquema organizativo de la Asociación

- La APGCC está dirigida por una Junta formada, actualmente, por 9 personas.

Se reúnen periódicamente, una vez al mes para evaluar y tomar decisiones sobre las líneas de trabajo marcadas por la propia junta.

- Existe la figura del coordinador técnico que ejecuta las acciones aprobadas por la Junta y lleva cabo las actividades.

- De forma extraordinaria se crean comisiones o grupos de trabajo para abordar algún tema amplio. Algunas comisiones que se han abierto son:

- Comisión para proponer temas para el simposio de L'APGCC
- Comisión de revisión de los estatutos de l'APGCC
- Observatorio de las buenas prácticas



Entidades u Organismos en los que está presente oficialmente:

- La APGCC ostenta el cargo de presidencia en la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales
- Participa activamente en la red cultural Euroregion que integra 5 zonas: tres de España (Aragón, Baleares y Catalunya) y dos de Francia (Midi-Pyrénées y Languedoc) con el objetivo de favorecer los intercambios culturales.

Derechos y deberes de los socios

Los socios de l'APGCC abonan una única cuota anual de 67 euros.

Esta cuota les da derecho a beneficiarse de los descuentos en actividades de instituciones culturales (museos, teatros, universidades...) derivados de los convenios que firma l'APGCC. También tienen descuento en las actividades de pago que realiza la APGCC y acceso exclusivo a la zona restringida de la página web donde encontrará la bolsa de trabajo, recursos de información, formación, etc.

Los socios también reciben un boletín electrónico para estar informados de la novedades del sector.

Los socios pueden asistir a las Asambleas y tienen derecho a voto, así como acceso a toda la documentación, presupuesto, facturas, etc. de la APGCC.

Líneas de acción de la asociación

Bolsa de trabajo

- Campaña de difusión entre las empresas
- Campaña de difusión en la administración pública

Recursos de información y publicaciones

- Web y boletín
- Edición de nuevos libros del Simposi

Espacios de reflexión

- Actividades de debate sobre actualidad cultural
- Forums en la web: CAC / Simposi 2007



Actividades de formación

- Sesiones informativas
- Talleres de formación
- Desarrollo de habilidades

Relaciones exteriores

- Con las entidades de Catalunya, del Estado e Internacionales
- Promociones a los socios en actividades culturales

Comisiones de trabajo

- Reforma dels Estatuts de l'APGCC
- Simposi 2007

Observatorio de la Gestión Cultural

- Instrumento para velar por los principios de ética profesional

Programa de actividades. Resumen

FORMACIÓN:

- Gestión cultural y seguridad en espectáculos y eventos culturales
- Marketing de confianza para organizaciones culturales
- Fiscalidad

REFLEXIÓN:

- Presentación del Plan estratégico de cultura de Barcelona
- La Cultura como dinamizadora de zonas urbanas deprimidas
- Ética y capital social
- 4º Simposi

VISITAS:

- Museo Etnológico
- Fundació Palau i Fabre
- Macba
- CaixaForum

EDICIÓN



- Presentación del 3r libro de la APGCC sobre el 3r congreso (Nuevos modelos de organización para el sector cultural)

OTRAS:

- Fiesta aniversario APGCC
- La tribuna del socio: explicación de proyectos culturales realizados por socios.
- Una copa con...

Elementos fuertes y débiles

FUERTES:

- La APGCC tiene un crecimiento positivo tanto en número de socios, como en número de actividades, recursos, tec.
- Potencial de crecimiento en las provincias de Girona, Lleida y Tarragona

DÉBILES

- Falta de visibilidad fuera de nuestro ámbito de actuación incluso, poca visibilidad dentro del mundo de la cultura en general.
- Falta de más recursos humanos para poder aumentar la oferta y los servicios a los socios.
-

Relación de documentos o publicaciones

- La gestión cultural: una nueva profesión a debate (1996)



Asociación Regional de Técnicos de Cultura de Castilla la Mancha (ARTEC)



Asociación Regional de Técnicos de Cultura de Castilla la Mancha (ARTEC)

Dirección: Paseo del Huécar s/n 16002 Cuenca

E-mail: asoc.tecnicosculturaclm@wanadoo.es

Web: En construcción.

Junta Directiva:

Presidenta: M^a Ángeles García
(Albacete).

Vicepresidente: José Luis Muñoz
(Cuenca).

Secretaria: Pilar Cascante
(Ciudad Real)

Tesorera: Remedios Vázquez (Mora,
Toledo).

Vocales: Francisco Plaza (Formación).

Juan Luis García
(Formación).

Ricardo Beléndez
(Relaciones institucionales).

Luis Ramírez
(Relaciones entre provincias).

Miguel Ángel Ortega:
(Captación de socios).

Historial de la Asociación.

En 1.999 un grupo de responsables de la Gestión Cultural en Castilla La Mancha, vinculados a la Red de Teatros, emprendió la formación de un ente profesional al que dimos el nombre de Asociación Regional de Técnicos de Cultura de Castilla La Mancha (A.R.T.E.C.)

A.R.T.E.C. nació para reivindicar una orientación profesional y técnica en la gestión de los espacios escénicos de nuestra Comunidad Autónoma y como consecuencia lógica, el



papel que corresponde a los gestores, precisamente, como profesionales cualificados técnicamente para desarrollar esas funciones.

Desde A.R.T.E.C. reivindicamos la figura del Gestor Cultural como toda persona que, profesionalmente, desde cualquier nivel de responsabilidad, desarrolla trabajos de intermediación entre las políticas culturales de cualquier signo y la sociedad.

Desde sus inicios A.R.T.E.C. ha desarrollado sus actuaciones en dos proyecciones bien diferenciadas:

1ª.- Proyección interna:

- Contribución al debate, definición y análisis de las dinámicas culturales existentes en nuestra Comunidad Autónoma y su vinculación con las del resto de España y Europa, elaborando el Reglamento de Asamblea de la Orden que regula la Red de Teatros de Castilla La Mancha y trabajando en las diversas reformas que se llevan a cabo en dicha Orden.

2ª.- Proyección externa:

- Organización de actividades y servicios comunes de interés para los miembros asociados de carácter formativo y cultural para facilitar la relación y el intercambio de experiencias entre los profesionales de la Gestión Cultural que trabajen en Castilla La Mancha y los profesionales de la Gestión Cultural de las demás Comunidades Autónomas y de Europa.
- Relación permanente con las Asociaciones Profesionales de Gestores Culturales de las demás Comunidades Autónomas.
- Incorporación a la Federación de Asociaciones Profesionales de Gestores Culturales de España.

Es desde la vertiente de la Formación donde A.R.T.E.C. ha conseguido el reconocimiento de diversos organismos de nuestro país relacionados con la Gestión Cultural al tratar temas que conciernen e inciden en el desarrollo de nuestra profesión en los municipios.

Hasta el momento se han realizado las siguientes Jornadas de Trabajo y Formación:

- I Jornadas Técnicas de Gestión Cultural en colaboración con la FEMP de Castilla La Mancha en Villacañas (Toledo)
- II Jornadas Técnicas de Gestión Cultural en colaboración con la FEMP de Castilla La Mancha en Almagro (Ciudad Real)
- III Jornadas Técnicas de Gestión Cultural en colaboración con la FEMP de Castilla La Mancha en Cuenca



- I Jornadas Nacionales sobre Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales en los Teatros, Auditorios y Centros Culturales en colaboración con la Red Española de Teatros en la localidad de Toledo.
- II Jornadas Internacionales sobre Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales en los Teatros, Auditorios y Centros Culturales en colaboración con la Red Española de Teatros en la localidad de Toledo.
- Jornada de Trabajo y Reflexión sobre la Reforma de la actual Orden Reguladora de la Red de Teatros de Castilla La Mancha en Alcázar de San Juan.
- Jornada de Trabajo sobre Programación Escénica Municipal y Derechos de Autor, en colaboración con la Red Española de Teatros en la localidad de Cuenca.
- III Jornadas Internacionales sobre Seguridad y Prevención de Riesgos en los Teatros, Auditorios y Centros Culturales.

Número de socios y perfiles:

34 socios, todos trabajadores de la administración pública local y responsables de espacios escénicos.

47% de hombres, 53% de mujeres. 44% con estudios universitarios.

Esquema organizativo de la Asociación:

-Asamblea Ordinaria: 1 al año.

-Comisión de Formación:

- Legislación y otros temas.
- Específica para Jornadas de Seguridad.

Entidades u Organismos en los que está presente:

-Consejería de Industria y Trabajo.

-Federación de Municipios y Provincias.

-Consejería de Cultura.

Derechos y Deberes de los socios...

Son derechos de los miembros de la Asociación:

1. Elegir y ser elegidos para puestos de representación y ostentar cargos directivos. Para que los miembros de la Asociación puedan usar de este derecho será preciso que estén al día en el pago de sus cuotas.



2. Ejercer la representación que en cada caso se les confiera.
3. Proponer candidatos en las elecciones de miembros de los órganos de gobierno, en las condiciones establecidas en estos Estatutos y en el Reglamento de Régimen Interior.
4. Informar y ser informados oportunamente de las actuaciones de la Asociación y de las cuestiones que les afectan
5. Intervenir, conforme a las normas estatutarias, en la gestión económica y administrativa de la Asociación, así como en los servicios, obras o instituciones que la misma mantenga o en las que participe.
6. Expresar libremente, por escrito o de palabra, cualquier opinión o punto de vista relacionado con los asuntos generales de la Asociación que directamente afecten o se discutan en el orden del día de las reuniones, y formular propuestas y peticiones a sus representantes, siempre que no vayan en contra de los principios establecidos en estos Estatutos y en las normas jurídicas de general observancia.
7. Ejercitar las acciones y recursos que haya lugar en defensa de sus derechos asociativos o instar a la asociación a que interponga acciones y recursos oportunos para la defensa de los intereses cuya representación tenga encomendada.
8. Recurrir en escrito razonado ante el presidente de la Junta Directiva de la Asociación, cuando se considere perjudicado en sus derechos de miembro de la misma.
9. Examinar los libros de Contabilidad y Actas, así como censurar, mediante la oportuna moción presentada ante la Junta Directiva, la labor de ésta o de cualquier miembro u órgano colegiado que actúe en nombre de la Asociación.

Deberes de los miembros:

1. Participar en la elección de representantes en los distintos órganos de gobierno de la Asociación.
2. Ajustar su actuación a las Leyes y a estos Estatutos.
3. Desempeñar los puestos para los que hayan sido elegidos.
4. Cumplir los acuerdos válidamente adoptados legal y estatutariamente.
5. Respetar la libre manifestación de pareceres y no entorpecer directa o indirectamente las actividades de la Asociación.
6. Facilitar información solvente y responsable sobre las cuestiones que no tengan naturaleza reservada, cuando les sea requerido por los órganos de gobierno de la Asociación.
7. Satisfacer las cuotas establecidas para contribuir al sostenimiento de la Asociación en la forma acordada por la Junta Directiva y ratificada en Asamblea general.



Líneas de acción:

- Captación de nuevos socios.
- Relaciones institucionales.
- Coordinación FEMP (CLM).
- Coordinación Universidad de CLM.
- Preparación IV Jornadas de Seguridad.
- Representación en los Órganos de Gestión de la Red.
- Definición del perfil profesional de Gestor Cultural para el futuro Catálogo de Administraciones Públicas.
- Programa de formación para socios y no socios.

Programa de actividades:

- Seguir trabajando en la inminente Reforma de la Orden Reguladora de la Red de Teatros de Castilla-La Mancha.
- Elaborar un catálogo sobre Espacios Escénicos y Musicales de Castilla-La Mancha.
- Elaborar un catálogo de los Gestores Culturales que trabajan en esos mismos espacios, dentro del deseo general de profesionalizar la gestión.
- Realizar unas Jornadas Técnicas en cada una de nuestras provincias, de un día de duración, sobre cuestiones específicas de la problemática laboral:
 - o Gestión Cultural
 - o Derechos de Autor
 - o Sistemas de captación de público
 - o Mecanismos de difusión de actividades
 - o Relación con otros profesionales del Sector
- Editar una publicación, en forma de boletín o revista, que informe sobre las actividades de ARTEC y atienda la problemática laboral y profesional del sector.

Elementos fuertes y débiles.

Débiles:

1. Dispersión geográficas entre socios para reuniones.
2. Poca motivación profesional por el no reconocimiento de la profesión, en algunos casos.



3. Incidencias importante por los cambios políticos.

Fuertes:

1. Ante el malestar surgido por la gestión en la Red de Teatros, los gestores estamos más unidos.
2. Entradas de nuevos socios que aportan otras ideas.

Relación de documentos o publicaciones elaborados por la asociación con una breve ficha descriptiva.

- I JORNADAS TÉCNICAS DE GESTIÓN CULTURAL. VILLACAÑAS (TOLEDO) Formato papel
- II JORNADAS TÉCNICAS DE GESTIÓN CULTURAL. ALMAGRO (CIUDAD REAL) Formato papel
- II JORNADAS TÉCNICAS DE GESTIÓN CULTURAL. CUENCA. Formato papel
- I JORNADAS NACIONALES SOBRE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS TEATROS, AUDITORIOS Y CENTROS CULTURALES. TOLEDO. Formato papel y C.D.
- II JORNADAS INTERNACIONALES SOBRE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS TEATROS, AUDITORIOS Y CENTROS CULTURALES. TOLEDO. Formato papel y C.D.
- JORNADA DE TRABAJO Y REFLEXIÓN SOBRE LA REFORMA DE LA ACTUAL ORDEN REGULADORA DE LA RED DE TEATROS DE CASTILLA LA MANCHA. ALCÁZAR DE SAN JUAN. Formato papel.
- JORNADA DE TRABAJO SOBRE PROGRAMACIÓN ESCÉNICA MUNICIPAL Y DERECHOS DE AUTOR. CUENCA. Formato papel.



Asociación de Gestores Culturales de Extremadura (AGCEX)



Asociación de Gestores Culturales de Extremadura (AGCEX)

DIRECCIÓN: c/ Muza, 40. Apdo. Correos 76. 06800 MÉRIDA (BADAJOZ)

E-MAIL: agcex@agcex.org

PAGINA WEB: www.agcex.org

JUNTA DIRECTIVA 2007

PRESIDENCIA:

Carmen Hernán Trenado

VICEPRESIDENCIA: Antonia
Álvarez González

SECRETARÍA:

Miguel Ángel Díaz Checa

TESORERÍA:

Isabel Cáceres Galán

VOCALÍAS:

M^a José Acedo Rodríguez

Andrés Balsera Barquero

Inmaculada Muñoz Robledo

Fulgencio Parralejo Puerto

M^a Josefa Moreno Campos

PERFIL PROFESIONAL DE SOCIOS/AS:

NÚMERO DE SOCIOA/AS: 74

Gestores Culturales, Directores de Universidades Populares, Gerentes culturales de diferentes administraciones, Empresarios culturales, Directores de bibliotecas y centros culturales,

Profesionales de la cultura en todos sus ámbitos (artes plásticas, artes escénicas, literatura)...

Respecto a los perfiles de los socios:

65,78 % sector. PÚBLICO	23,68 % sector. Privado	43,42 % Hombres	56,58 % Mujeres	7,8 % Parados
-------------------------------	-------------------------------	--------------------	--------------------	------------------



CUOTA SOCIO: 30 € anuales

HISTORIA FUNDACIÓN DE AGCEX

El 26 de noviembre de 1994 se firma el ACTA DE CONSTITUCIÓN de la Asociación Extremeñas de Gestores Culturales, una Asociación Cultural sin ánimo de lucro que persigue entre otros puntos el desarrollo de la cultura, de la participación activa y comprometida entre sus miembros, así como contribuir a la difusión de la pedagogía democrática en todas sus actuaciones.

Con la denominación ASOCIACIÓN GESTORES CULTURALES DE EXTREMADURA se constituye una Asociación al amparo de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, y normas complementarias, con capacidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, careciendo de ánimo de lucro.

OBJETIVOS

Entre los objetivos de la Asociación se encuentran:

- Promover el debate y la reflexión sobre cuestiones de interés colectivo en el campo de las políticas y de la gestión cultural.
- Reforzar la figura profesional del gestor/a cultural.
- Favorecer el intercambio de información, de ideas y de experiencias, así como la formación y reciclaje profesional
- Servir como órgano de comunicación e interlocución con los organismos de formación para la gestión cultural, así como a cuantos organismos públicos o entidades privadas de cara a mejorar la programación, desarrollo y evaluación de la Actividad Cultural.
- Vincular sus actuaciones con otras iniciativas similares realizadas en el resto del Estado, en Europa o a nivel internacional.
- Desarrollar la Cultura de la participación activa y comprometida.
- Favorecer acciones de cooperación y ayuda al desarrollo transfronterizo y con los países del tercer mundo.
- Todas aquellas actuaciones que se estimen oportunas en el ámbito de La Cultura y que persigan beneficio social para Extremadura y para la propia Asociación

DERECHOS Y DEBERES DE LOS/AS SOCIOS/AS

- Asistir y participar en las deliberaciones de la Asamblea General
- Ejercer el derecho al voto en la Asamblea General.



- Elegir o ser elegido para los cargos de representación o ejercer los cargos directivos
 - Ejercer la representación que se le confiera en cada caso.
 - Intervenir en el gobierno y en las gestiones, así como en los servicios y actividades de la Asociación, de acuerdo con las normas legales estatutarias y los reglamentos internos.
 - Exponer en la Asamblea General y a la Junta Directiva cualquier iniciativa que considere oportuna para hacer más eficaces los objetivos de la Entidad.
 - Solicitar y obtener explicaciones sobre la administración y la gestión de la Junta Directiva o de los mandatarios de la Asociación.
 - Recibir información sobre las actividades de la misma y hacer uso de los servicios comunes establecidos o se encuentran a disposición de aquélla.
 - Formar parte de los grupos de trabajo.
 - Poseer un ejemplar de los estatutos.
 - Cumplir las disposiciones de los Estatutos y los acuerdos de la Asamblea General y los de la Junta Directiva, dentro de sus competencias respectivas.
 - Satisfacer puntualmente las cuotas establecidas.
 - Mantener la colaboración que venga en interés del buen funcionamiento de la Entidad.
 - Asistir a las Asambleas Generales.

ACTIVIDADES DE LA ASOCIACIÓN

MEMORIA DOCUMENTAL 2005

1. CAMPAÑAS DE ANIMACIÓN A LA LECTURA 2005

Financiadas por la Excma. Diputación Provincial de Badajoz y por la Excma. Diputación Provincial de Cáceres, mediante convenios firmados por dichas Diputaciones y la AGCEX.

Estas campañas tienen como fin ayudar a las Agencias de Lectura locales y Bibliotecas a conseguir un incremento en los índices de lectores que abarque a todos los grupos de población, a la vez que se ofrece una serie de herramientas que faciliten el buen funcionamiento de las mismas.

En ellas se trata de implicar a todos los agentes que intervienen en el proceso lector: madres, padres, profesores/as, bibliotecarios/as, animadores/as, prestando una especial atención al público infantil.

Las campañas se desarrollan a lo largo del curso lectivo, con una duración de una semana por localidad.

Objetivos:



- Favorecer el acercamiento de la población al mundo de la lectura a través de actividades interactivas y lúdicas.
- Favorecer una actitud positiva y respetuosa ante las bibliotecas y agencias de lectura.
- Implicar a la familia y agentes educativos en el proceso del fomento de la “Animación a la Lectura”.

Actividades:

- Cuentacuentos
- Juegos de presentación
- Exposiciones
- Talleres de manualidades
- Talleres de encuadernación
- Concurso de dibujo
- Charla “La importancia de la familia en el proceso lector”

1.1.- Campaña de Animación a la lectura en la PROVINCIA DE BADAJOZ

“BUENOS LIBROS, BUENOS AMIGOS”: Participantes: 2056 personas

1.2.- Campaña de Animación a la Lectura en la PROVINCIA DE CÁCERES

“TESOROS DE PAPEL”: Participantes: 2975 personas

2.- ANIMACIÓN A LA LECTURA EN UNIVERSIDADES POPULARES.

Programa de Jóvenes en Riesgo de Exclusión Social

La Asociación de Gestores culturales de Extremadura colabora con AUPEX en su Programa con Jóvenes en Riesgo de Exclusión Social con el fin de favorecer su integración y su participación social. Esta colaboración consiste en un proyecto de animación lectora enmarcado dentro del área de dinamización social como una actividad alternativa y dentro del área de formación del programa de AUPEX.

La finalidad de este proyecto es enseñar, mejorar o perfeccionar la adquisición de un hábito lector abriendo así nuevas perspectivas en la formación básica del grupo de jóvenes al que va dirigido.

Objetivos:

- Cambiar o reforzar la actitud de los chicos y chicas del Programa de Jóvenes en Riesgo de Exclusión Social de AUPEX ante la adquisición de hábitos lectores.



- Potenciar la imaginación y la creatividad utilizando las distintas formas de expresión (oralidad, escritura y plástica).
- Enriquecer su vocabulario y su capacidad de expresión.
- Descubrir la lectura como instrumento de búsqueda de información y fuente de placer.

Actividades:

- Talleres de creación literaria
- Concursos y técnicas de representación
- Taller de Guiñol
- Elaboración de la revista “Se Joven”
- Charla “La importancia de adquirir un buen hábito lector”
- Visita guiada por la biblioteca
- Taller de encuadernación

3.- “I JORNADA HISPANO LUSA DE ANÁLISIS DE GESTIÓN CULTURAL”

Jornadas de trabajo y encuentro entre Gestores Culturales, responsables de políticas culturales de Ayuntamientos y Cámaras Municipales, directores de Centros de Cultura,...

Lugar: Olivenza (Escuela de Teatro, Convento de San Juan de Dios)

Fecha: 7 de octubre de 2005

Destinatarios/as: Gestores Culturales, Trabajadores/as de la cultura, programadores, artistas, promotores culturales,...

Organiza: AGCEX (Asociación de Gestores Culturales de Extremadura)

Colabora: Gabinete de Iniciativas Transfronterizas, Consejería de Cultura, Ayuntamiento de Olivenza, Escuela de Teatro y Danza de Extremadura.

4.- “FERIA DEL LIBRO CÁCERES 2005”

Del 25 de abril al 1 de mayo

Con motivo de la VI edición de la Feria del Libro de Cáceres y en coordinación con la Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas del Ministerio de Cultura y por tercer año consecutivo, la AGCEX fue la encargada de dinamizar esta feria con actividades encaminadas al fomento de la lectura.

Actividad:



Talleres dirigidos a los más jóvenes con el objetivo fundamental de promocionar la lectura por el método de adquisición del placer gracias a la expresión oral, escrita y artística.

La mayor parte de estas actividades se encaminaron a la Conmemoración del IV Centenario de la publicación de “El Quijote”.

MEMORIA DOCUMENTAL 2006

En este año gracias a la coordinación del Programa de Gestores Culturales, AGCEX ha podido promocionar y fomentar la cultura en todas sus manifestaciones fortaleciendo una red de trabajo para facilitar el encuentro entre los diferentes gestores culturales de la región.

Exposiciones:

La Asociación de Gestores Culturales de Extremadura, ha proporcionado material expositivo a la red de Gestores Culturales, ya sea en colaboración con otras entidades o elaborando material expositivo de pequeño y medio formato para que pudiera llegar a todas las localidades de Extremadura sin límite de espacio ni infraestructura.

- Exposición del Taller de fotografía de la UEX: (en colaboración con la UEX). Total de localidades: 4.
- Exposición “Un caballero Itinerante”.(Elaboración propia) Total de localidades: 27.
- Exposición ex-libris (cesión de Antonio Gómez). Total de localidades: 2.
- Exposición “Mi viaje con Julio Verne”. Colaboración con el Club de Ocio Ágora.
- Exposición “Julio Verne: ¿Ciencia o ficción? (elaboración propia). Total de localidades: 22
- Exposición “emergencia en la pobreza” Sierra Leona (en colaboración con la ONG DYES. Total de localidades: 11.

Talleres

Taller de animación a la lectura: “5 sentidos para leer” Se trata de un taller de animación a la lectura dirigido a población adulta se ha utilizado como herramienta la lectura dramatizada de textos extraídos de obras literarias relacionadas con los sentidos. Títulos tan sugerentes como “Agua para Chocolate” de Laura Esquivel o “El Perfume” de Patrick Susking, “Memorias de África” de Isak Dinesen, “El Guitarrista” de Luís Landero o “La Caverna” de José Saramago fueron acompañadas de una actividad paralela como una degustación de chocolate, una cata de aceite, un paseo visual por África.... Total de actuaciones: 30.

Talleres de sensibilización musical: “Cumpleaños con Mozart” gracias al cual varios grupos de chicos y chicas han podido disfrutar de un acercamiento al mundo de los ritmos y de la música clásica. Guiados por un músico y acompañados de diferentes instrumentos musicales, han podido disfrutar de las composiciones más conocidas de



Mozart, descubriendo como la música clásica rodea nuestras vidas y cómo muchas de estas piezas ya forman parte del subconsciente colectivo. Total de localidades: 4

Taller de Video creación: siguiendo con la apuesta que Extremadura está haciendo por la Nuevas Tecnologías, desde AGCEX, nos hemos centrado en una apuesta artística, este taller es una experiencia formativa apoyada tecnológicamente en la que los participantes, jóvenes creadores extremeños, han sido capaces de convertirse en video artistas en la duración del mismo, siendo capaces de elaborar proyectos y guiones artísticos, formar un grupo operativo de trabajo de realización y grabación con videocámaras digitales y capturar y editar sus trabajos con equipos informáticos. Total de participantes: 15

Proyección exterior

Proyección del Proyecto de Gestión Cultural en el ámbito nacional e internacional: desde la AGCEX se ha participado en diferentes espacios culturales de debate y análisis, entre ellos podemos resaltar:

- Congreso Internacional de Multiculturalidad.
- I Congreso Nacional de la Lectura.
- Seminario de los Fondos Estructurales 2007-2013. La participación de las ONGs.
- La participación Ciudadana y las Nuevas Tecnologías. Jornadas sobre la Boglosfera.
- II Congreso de Alfabetización Tecnológica.
- II Jornada Hispano-lusa de análisis de la Gestión Cultural.
- I encuentro intercultural de personas inmigrantes.
- I Encuentro Intercultural de Integración.

Como Elementos Fuertes:

La Red de Gestores Culturales de Extremadura tiene presencia en la mayor parte de las localidades extremeñas.

Contamos con un gran número de profesionales de reconocido prestigio dentro del panorama cultural extremeño.

Elemento Débil:

Excesiva dependencia de las Administraciones

Publicaciones o documentos propios o en colaboración

Bianuario de AGCEX (en proceso de edición)



Associació de Professionals de la Gestió Cultural de les Illes Balears



GESTORS CULTURALS
DE LES ILLES BALEARS

Associació de Professionals de la Gestió Cultural de les Illes Balears

Datos de la Asociación

C/. Corderia, 15 baixos 07002 Palma de Mallorca

Tel. 971 71 87 66

Email: info@gestorsculturalsib.org / petariera@yahoo.es

Web: www.gestorsculturalsib.org

Junta Directiva:

Presidencia: Perla Riera

Secretaria: Tina Codina

Vicepresidencia: Katia Martorell

Vocales: Gloria Torrens

Tesoreria: Joana Maria Riera

Elisenda Belda

Historial de la Asociación

Año de la fundación: 2005

Evaluación y resumen de la experiencia histórica.

Esta asociación nació a raíz de unos encuentros informales que durante unos años se llevaron a cabo para poder establecer una red de profesionales que facilitara el desarrollo de nuestra tarea cotidiana.

Se encontró un espacio y una institución que nos apoyó en la constitución de la Xarxa de Gestors Culturals, en el Consell de Mallorca. Se crearon herramientas de trabajo muy eficaces (bases de datos, espacio de formación, pagina web) que tristemente se abandonaron. Pensamos que era importante constituir una Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural, que pudiera retener y fortalecer el trabajo iniciado y poder hacer hincapié en la voluntad de profundizar en ciertos aspectos reflexivos, establecerán código deontológico,... confinar la acción y la reflexión.



Nos constituimos formalmente como asociación el año 2005 y desde su origen hemos podido consolidar la GCIB, crear espacios formativos propios, y en coordinación con la Universitat de les Illes Balears, facilitar a los socios la asistencia a propuestas formativas desarrolladas fuera de nuestro territorio.

Se ha creado una bolsa de trabajo, una página web de la GCIB, y un espacio de intercambio informativo referente a temas formativos, convocatorias, becas, acontecimientos culturales, de documentación de interés,....

Hemos conseguido establecernos como un órgano de interlocución con algunas instituciones públicas y privadas y llevar la coordinación con más de 14 asociaciones profesionales de diferentes ámbitos culturales (cineastas, artistas visuales, escritores, bibliotecarios, galeristas, actores, empresas teatrales, músicos,...) para establecer un decálogo de la cultura, base para un futuro Consejo de las Artes y de la Cultura.

Número de socios y perfiles

El número de socios está alrededor de los 40.

Todos nuestros socios están en activo y trabajan tanto en ámbitos públicos, como en entidades privadas. Hay una gran representación de socios que trabajan en las artes plásticas y visuales (museos o centros culturales, fundaciones,...), pero también están representados otros sectores englobados en las artes escénicas, patrimonio, en la gestión cultural,...

Repartición por género: 6 hombres y 34 mujeres
26 asociados trabajan en instituciones públicas y 14 en entidades privadas.
Estudios de los asociados:
23 licenciados
7 diplomados
4 con estudios universitarios no concluidos
6 sin estudios universitarios.

Esquema organizativo de la Asociación

Comisiones de trabajo

Secretaría: Katia Martorell, Tina Codina

Difusión de la GCIB: Pau Waelder, Glòria Torrens

Tesorería: Joana Maria Riera, Marga Forteza



Recursos externos: Perla Riera, Tina Codina

Ventajas de socios: Katia Martorell, Dori

Formación y actividades: Glòria Fernández, Pilar Baos

Periodicidad reuniones y asambleas.

Se convocan reuniones mensuales con los miembros de la Junta Directiva donde se trabajan temas generales de la asociación, de gestión, proyectos, información, contenidos de la web,... y reuniones específicas de trabajo a demanda de proyectos o actividades que se estén llevando a cabo.

Reuniones Asambleas anuales que se convocan durante el cuarto trimestre anual, se presenta la memoria económica y de las actividades realizadas y las propuestas de trabajo del año entrante.

Actualmente no existe ningún organismo en los que esté presente la GCIB, pero si existen muchas líneas de colaboración con entidades como la UIB, Fundació Sa Nostra, Ajuntament de Palma, Ajuntament d'Eivissa, Centre Flassaders,...

Derechos y deberes de los socios

Cuota: 40 euros anuales

1. Acceso a la bolsa de trabajo
2. Participación en espacios de formación de manera gratuita.
3. Información de recursos culturales, de formación, becas,..
4. Descuentos en actividades culturales y entradas a equipamientos culturales.
5. Descuentos en cursos de especialización de Gestión Cultural de la UIB, Interacció,...

Líneas de acción de la asociación

Líneas de Acción a medio plazo



- 1) En consolidar el funcionamiento interno (creación de base de datos, captación nuevos socios, recursos económicos...) establecer relaciones con los representantes de las entidades públicas y privadas.
- 2) Ser un referente en la gestión cultural de las Islas Baleares (formando parte de otras redes transversales de trabajo, formar parte de la federación estatal de asociaciones de gestores culturales, , establecer relaciones estables con otras asociaciones similares de otras comunidades autónoma.
- 3) Establecer espacios formativos des de la propia asociación y en convenio con la UIB, ESADIB. Potenciar la red de los profesionales.
- 4) Realizar un plan de comunicación de la GCIB (creación de página web, imagen corporativa, estar presente en los medios de comunicación...) crear un circuito de ponencias para la difusión de la GCIB
- 5) Crear un espacio para el crecimiento del gestor. Crear espacios para la reflexión, debates, para la formación continua, mesas redondas, intercambio de experiencias, visitas a equipamientos culturales,...
- 6) Crear la plataforma del Consell de les Arts i la Cultura. Establecer un Decálogo de la Cultura consensuado por las 14 asociaciones que forman parte de la plataforma, a modo representación de la GCIB

Programa de actividades. Resumen

- 1) La constitución jurídica y legal de la asociación
 - 2) Convocar asambleas anuales.
 - 3) Acto inaugural para la presentación pública de la GCIB Conferencia "**El rol dels gestors culturals al sXXI. Entre l'ètica i la professió**" Manuel Delgado, professor titular de Etnología religiosa en el Departament d'Antropologia Social de la Universitat de Barcelona
- *1 eras Jornadas de Formación de GCIB. 2006*
 - "**Centres culturals: impulsors?Contenidors? Cap a on van?**" Angel Mestres, Director General del Grup Trànsit.



- **Un estudi de cas: Can Xalant (Mataró)** Pep Dardanyà, Director de Can Xalant
- 4) Favorecer la participación en programas formativos fuera de nuestro territorio. Viaje a Barcelona para asistir a **Interacción 2006**
- Convenio con UIB, Universitat de les Illes Balears en el Curso de Especialización de Gestión Cultural
 - “Els nous escenaris de les polítiques culturals en un món en globalització. Nous indicadors a considerar en el marc de l’agenda 21 de la cultura” **Jose Teixeira Coelho** profesor catedrático de política cultural en la Universidad de Sao Paulo y coordinador del Observatorio de Políticas culturales de esta universitat des de 1987.
 - La gestió del patrimoni en els nous escenaris socials. Antoni Nicolau Martí , Director del Museu d’Història de la Ciutat de Barcelona
- 5) Elaboración de página web.
- 6) Creación de imagen corporativa.
- 7) Coordinación de plataforma para un *Consell de les Arts y de la Cultura* en las Islas Baleares.

Elementos fuertes y débiles

Puntos débiles.

- Financiación muy limitada.
- Falta de estructura estable de secretariado, que pueda hacerse cargo de los trabajos cotidianos de la asociación.
- El esfuerzo horario de los miembros socios no es suficiente para poder abrir más frentes.

Puntos fuertes

- Buena acogida social.
- Aumento importante de socios progresivo, no se han dado bajas.
- Buen ánimo de los miembros
- Facilidad en crear redes transversales.



Asociación de Gestores y Técnicos de la Comunidad de Madrid (AGETEC)



Datos de la Asociación

DIRECCIÓN: BLASCOMILLÁN, 34
28770 COLMENAR VIEJO, MADRID
EMAIL: info@agetec.org
WEB: agetec.org

Junta Directiva:

Presidente: Remedios Núñez
Colmenarejo

Vicepresidente: Sandalio Tijerín Bravo

Secretaria: Ángela González de Castro

Tesorera: Remedios Núñez Colmenarejo

Vocal: Manuel Álvarez

Vocal: Javier Montaña Florido

Historial de la Asociación

- El 22 de febrero de 2003 quedó constituida en Alcalá de Henares la **ASOCIACIÓN DE GESTORES Y TÉCNICOS DE CULTURA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, (AGETEC)**.
- Desde el 15 de marzo de 2004 se encuentra inscrita en el Registro de Asociaciones de la Comunidad de Madrid la **ASOCIACIÓN DE GESTORES Y TÉCNICOS DE CULTURA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, (AGETEC)**, según lo previsto en el capítulo V de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, con el número **26.306**.

EVALUACIÓN Y RESUMEN DE LA EXPERIENCIA HISTÓRICA:

Desde que el 22 de febrero de 2003, en la ciudad e Alcalá de Henares, un nutrido grupo de profesionales de la gestión cultural de la Comunidad de Madrid, deciden aunar esfuerzos para constituir una Asociación que les permita afrontar unidos los retos que se plantean en el desarrollo y consolidación de esta nueva profesión, nuestra Asociación vive



un proceso de consolidación creciente, que nos permite, ya con alrededor de 100 socios, presentarnos hoy como la más importante representación colectiva de una profesión, la de Gestor Cultural, que tiene una presencia cada vez mayor en el marco de la Cultura en general y las artes escénicas en particular.

Tras una primera etapa de puesta en marcha de la Asociación, surgieron iniciativas que permitieron activar las ilusiones de cuantos conformamos esta joven asociación, a la que le queda mucho por recorrer.

Realizamos un DAFO interno que nos permitió conocer la percepción interna que teníamos de la Asociación, lo que nos condujo a pequeñas acciones que se han ido desarrollando hasta hoy.

Lo primero fue propiciar el encuentro y el debate entre los socios y estar presentes y contar para la sociedad. Comenzamos con la puesta en marcha de nuestro foro en Internet, www.agetec.org, oficina virtual de nuestros encuentros, el lugar común por el que todos pasamos con nuestras inquietudes y aportaciones, un espacio para la participación que, en definitiva, mantiene con vida nuestro proyecto, nuestro proceso de desarrollo.

Nos planteamos objetivos sencillos, no exentos de ambición a largo plazo, si bien hemos sido conscientes de nuestras limitaciones. Por ello, nos propusimos que había que crecer cuantitativamente en masa social, aumentando considerablemente el número de socios, creciendo moderadamente, más por convencimiento personal que por campaña explícita.

Decidimos que había que conocer más el perfil de los profesionales gestores culturales. Por ello, acordamos que convendría llevar a cabo un estudio en profundidad. Se realizó una investigación que da respuesta a alguno de nuestros déficits en la profesión como es poder contar con datos fiables que reflejen nuestra situación laboral, ***“El perfil del Gestor Cultural en los municipios de Madrid tras 25 años de Gobiernos democráticos”***, que trata de paliar en la medida de lo posible esta falta.

Esta investigación la han realizado los socios de AGETEC con la dirección de nuestro compañero Dr. J. Arturo Rubio Aróstegui, sirviéndonos, paralelamente, para establecer canales de formación. Las conclusiones han sido presentadas en el **Círculo de Bellas Artes** en febrero de 2006 y ha permitido dar a conocer aún más a la asociación.

También hemos creído conveniente proyectarnos en otros foros, de modo que nuestra presencia aumente, que se nos tenga en cuenta para discutir o debatir sobre temas que nos afectan, de un modo u otro. Así, iniciamos nuestra presencia en la **Mesa de Artes**



Escénicas de Madrid, foro que comparten los profesionales de la escena en todas las acepciones de las ocupaciones o profesiones que participan de ella (directores, actores, escritores, entre otros), con un objetivo más ambicioso, llegar a formar parte del debate de la Cultura en la Comunidad de Madrid.

Hemos sido capaces de interesar a compañer@s de otras asociaciones profesionales para poner en marcha un importante proceso de coordinación entre las Asociaciones de Gestores Culturales del Estado, con la primera reunión celebrada en Madrid el día 19 de enero de 2005 en el marco de **FITEMAD**, reactivándose la **Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales**, teniendo continuidad en las jornadas de Alcoy del 12 de mayo, Tárrega el 10 de septiembre y en Madrid el 18 de enero de 2006. En el marco de la Feria de Huesca en octubre de 2006 se ha dado un impulso a la Federación de Asociaciones de Gestores Culturales.

En estas reuniones hemos compartido nuestras experiencias comunes asociativas y se ha iniciado el proyecto de consensuar una plataforma común que nos haga fuertes en reivindicaciones conjuntas que se van definiendo en los diferentes encuentros.

Se inició un programa de encuentros lúdicos con los socios, en la que D. Rubén Gutiérrez coordinó un coloquio sobre la **“Encuesta sobre hábitos culturales”**, que ha realizado la SGAE.

En el ámbito formativo, que es el que nos ocupa en el proyecto presentado, la asociación ha organizado con el apoyo de la Comunidad de Madrid el **curso de “Fundamentos de Ciencias Sociales Aplicados a la Gestión Cultural”** de septiembre a noviembre de 2006 y el resultado ha sido exitoso. Hemos contado con profesionales de alto nivel y los alumnos han salido satisfechos. Pretendemos seguir en esta línea.

A destacar la invitación por parte de la presidenta de la **“Asamblea de la Comunidad de Madrid”**, Concepción Dancausa, para comparecer ante la comisión de cultura.

Estamos reivindicando la importancia social del trabajo que realizamos; contribuimos de esta manera a cimentar las bases de nuestra profesión en todos sus aspectos académicos y profesionales. Este es uno de nuestros grandes objetivos y una de las razones de nuestra existencia.

AÑO 2005:

- Elaboración de la investigación El perfil del gestor cultural en los municipios de la Comunidad de Madrid, tras 25 años de gobiernos democráticos.



- Conferencia y debate “Encuesta de hábitos y prácticas culturales en España” a cargo de Rubén Gutiérrez del Castillo, Jefe del área de Estudios de la Fundación Autor. 7 de junio de 2005 en ARTEPOLIS.
- Participación en la Mesa de las Artes Escénicas de Madrid, organizado por las asociaciones profesionales de la escena: actores, autores, directores de escena, productores, salas alternativas, gestores culturales...
- Participación en las Jornadas sobre las Artes Escénicas de Madrid. Organizado por Cultura del Partido Socialista del Ayuntamiento de Madrid.

AÑO 2006:

- Acto de presentación oficial de AGETEC a los medios, al sector y a instituciones, 18 de enero de 2006 en el marco de la Feria de Teatro de Madrid, FITEMAD. En el acto se presentaron las conclusiones de la investigación, la página web www.agetec.org
- Encuentro estatal de asociaciones de gestores culturales, 18 de enero de 2006, organizado por AGETEC en el marco de FITEMAD.
- Varias reuniones de coordinación con otras asociaciones de gestores culturales a nivel nacional, con la finalidad de crear o reactivar la Federación Nacional.
- Relaciones con otras asociaciones e instituciones de carácter cultural.
- Participación en la Mesa de las Artes Escénicas de Madrid, organizado por las asociaciones profesionales de la escena: actores, autores, directores de escena, productores, salas alternativas, gestores culturales...
- **Jornada de trabajo y reflexión con la Comisión de Cultura de la Federación de Municipios de la Comunidad de Madrid**, el 15 de Junio de 2006. La Presidenta de la Comisión de Cultura de la Federación de Municipios de la Comunidad de Madrid estuvo en la presentación de AGETEC, en la que se presentaban los datos de este primer trabajo de investigación, tanto ella como la Vicepresidenta mostraron un gran interés por trabajar y reflexionar conjuntamente “concejales y técnicos” de cultura sobre estos temas de interés común. Propuso el tema a los ediles de Cultura y se nos hizo una invitación formal para el 15 de junio en su sede, que por supuesto la Junta Directiva **aceptó**.

Desde AGETEC se trabajó y preparó el encuentro, considerando que nuestros interlocutores iban a ser: Cristina Ramírez, como presidenta y Arturo Rubio como artífice principal de la investigación apoyados por otros miembros de la Junta Directiva.

A la hora de inicio prevista tan sólo había unas seis personas representando a los aproximadamente 140 municipios de la Comunidad de Madrid, sin contar los ocho miembros de AGETEC por lo que fue necesario retrasar el inicio de la sesión media hora por la falta de asistencia de los anfitriones.



- Primer encuentro: **Proceso de creación de una coreografía por Michelle Mann.** 26 de junio de 2006 en el multi-espacio dedicado a la cultura contemporánea de la Librería PANTA RHEY.
- En base a los resultados de la investigación sobre el perfil del gestor cultural en la Comunidad de Madrid, se elaboraron diversas acciones formativas con la intención de dar respuesta a las demandas de los compañeros de nuestra asociación. Algunas se pusieron en marcha en el 2006 y otras están previstas para el 2007:
 - Curso **“Fundamentos de las ciencias sociales aplicados a la gestión cultural”** del 18 de septiembre al 7 de noviembre de 2006.
 - CD, con el contenido del curso, **“Fundamentos de las ciencias sociales aplicados a la gestión cultural”**.
- Segundo encuentro: Encuentro con los socios para hablar de nuevos proyectos e intercambiar opiniones sobre la marcha de AGETEC. En este encuentro se entregó diplomas y CD's con el contenido del curso a los alumnos del curso. 11 de diciembre de 2006 en la Sala Tribueña.

Número de socios y perfiles

El número de socios de AGETEC en la actualidad es de 110 de los cuales:

- El 56 % pertenece al sector público, de esas 62 personas, la mayoría trabaja en Ayuntamientos, exactamente 35 gestores.
- El 44 % pertenece al sector privado, en concreto 48 profesionales trabajan en la empresa privada.
- El 56 % de los socios son mujeres y el 44 % son hombres.
- No tenemos recogido el dato de los socios que están en paro pero aproximadamente puede suponer un 10 % frente al 90 % ocupados.
- El nivel de estudios no lo tenemos recogido de forma fiable. En breve podremos disponer de estos datos.

Esquema organizativo de la Asociación

COMISIONES, SISTEMAS DE TRABAJO, PERIODICIDAD, ETC.

- Asamblea ordinaria anual.
- Junta Directiva se reúne mensualmente.
- Comisiones de trabajo:
 - Comisión de FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN
 - Comisión de WEB
 - Comisión de PROFESIONALIZACIÓN DEL GESTOR CULTURAL
 - Comisión de COMUNICACIÓN INTERNA



Entidades u Organismos en los que está presente oficialmente:

- En breve suponemos que estaremos presentes en el **Consejo de Cultura de la Comunidad de Madrid** (se nos denegó el ingreso y volveremos a solicitarlo)
- En la **Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales**.
- En la **Mesa de Artes Escénicas de Madrid**.

Derechos y deberes de los socios

- **Cuota anual** de 60 €.
- En cuanto a los derechos, entre otros:
 - Descuento en cursos de formación de 50 €, aproximadamente
 - Recibir información sobre cultura, gestión cultural, formación, ofertas de empleo, bibliografía, etc.
 - Disponer de herramientas para el desarrollo de su trabajo.
 - Posibilidad de reflexión, contacto, intercambio de experiencias... con otros profesionales.
 - Participación en las actividades que organiza la Asociación.
 - Recibir las publicaciones de AGETEC de forma gratuita.

Líneas de acción de la asociación

Potenciar el papel de la profesión y su importancia en la mediación cultural en las instituciones públicas y privadas y en los distintos sectores y ámbitos culturales.

- Servir de espacio para la innovación e investigación aplicada a la gestión cultural.
- Dignificar la profesión a través del reconocimiento oficial de los estudios. Fomentar la formación continua de los profesionales gestores culturales de la Comunidad de Madrid.
- Contribuir al fomento de la cultura en general mediante su participación en proyectos de carácter local, autonómico, nacional e internacional.

En este corto trayecto de AGETEC las líneas de acción hasta ahora han sido: formación, investigación, relaciones internas, relaciones externas, profesionalización y servicio al socio.

Programa de actividades. Resumen

- Curso **“Nuevas tecnologías aplicadas a la Gestión Cultural”**. Previsto del 5 al 28 de noviembre de 2007, en colaboración con la Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural del Ministerio de Cultura.
 - El hipertexto y los nuevos paradigmas culturales en la era digital.



- Optimización del uso de Internet en la gestión cultural.
- La Web 2.0 y sus aplicaciones a la gestión cultural.
- La organización cultural y el dinamizador cultural online.

Este curso tiene como objetivo ofrecer a los alumnos, gestores culturales con distintos perfiles y niveles académicos, una perspectiva integradora de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la gestión cultural.

El hipertexto y la cultura de la imagen, el uso de Internet en la Gestión Cultural, la Web 2.0 y sus aplicaciones, así como la presencia de las organizaciones y otras experiencias culturales online, son algunos de los temas tratados.

Con ello pretendemos dar a conocer las diferentes funcionalidades, herramientas y servicios que permite la Web, así como desarrollar la creatividad, la innovación y las habilidades necesarias para que los profesionales de la cultura conozcan los recursos básicos y utilicen estas herramientas en el desempeño de la gestión cultural.

En último término, éste será un espacio de encuentro, favorable a la participación y la puesta en común, donde los profesionales de distintos ámbitos podrán compartir sus experiencias.

- Publicación del Estudio de la Investigación **“El perfil del gestor cultural en los municipios de la Comunidad de Madrid, tras 25 años de gobiernos democráticos”** en colaboración con el ICCMU, Universidad Juan Carlos y la Consejería de Cultura y Deportes de la Comunidad de Madrid. Presentación en octubre de 2007.
- Publicación del Libro **“Fundamentos de las ciencias sociales aplicados a la gestión cultural: marketing y comunicación, ciencia política y sociología, ciencias de la economía y de la empresa y derecho”**, en colaboración con la Consejería de Cultura y Deportes de la Comunidad de Madrid. Presentación en octubre de 2007.
- Inicio del proyecto: **“Materiales para la gestión cultural”**, en colaboración con la Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural del Ministerio de Cultura.

Los gestores culturales como el resto de profesiones de carácter superior y que dependen de la aplicación de la investigación científica necesitan información y conocimiento para su desarrollo profesional. Los pocos Centros de Documentación en España sobre gestión cultural (Ministerio de Cultura, Diputación de Barcelona) proveen información de primer orden acerca de sus fondos -es decir informan de la descripción física de los documentos- pero no elaboran metainformación de segundo orden para que ésta pueda servir de consulta de los gestores culturales.

La elaboración de resúmenes documentales, práctica habitual en la ciencia y la tecnología, sería de gran importancia para esta profesión en la que se dan cita distintos perfiles profesionales en distintos sectores culturales a través de un conjunto de ciencias humanas (estética, filosofía del arte, pedagogía etc.) y sociales (sociología, ciencia política, economía, ciencias de la comunicación, derecho etc.) en donde



predominan los enfoques multidisciplinares. El proyecto consta de dos acciones complementarias:

1.- La construcción de una base de datos documental, que pueda ser consultada a través de la WEB.

2.- La edición de una publicación periódica electrónica (revista cultural) que difunda la base de datos y elabore monográficos o aquellas cuestiones que se consideren de actualidad.

Ambas acciones tienen como finalidad servir de apoyo documental teórico y práctico para el desarrollo profesional de los gestores culturales que desarrollan su labor profesional en distintos sectores culturales y ámbitos público/privado.

Elementos fuertes y débiles

PUNTOS FUERTES:

- Somos capaces de llevar a cabo un trabajo serio.
- Tenemos algo en común ganas y nos gusta nuestro trabajo.
- La eficacia, los resultados nos tienen que dar prestigio.
- Demanda existente de los profesionales del sector.
- Complicidad de otros agentes del sector que nos pueden necesitar y con los que compartimos objetivos.
- Impulso de nueva junta directiva y creciente número de socios.
- Posibilidad de acceso a subvenciones públicas.
- Oportunidades del sector:
 - El futuro depende en parte de nosotros, de nuestra actitud y capacidad de respuesta.
 - Unidos podemos defendernos y luchar por lo que creemos.
 - Hay gente muy valiosa en el sector.
 - Otras asociaciones de gestores que funcionan.
 - Federación nacional de asociaciones de gestores culturales como interlocutor con las instituciones.
 - FITEMAD.
 - Mesa de las Artes Escénicas de Madrid

PUNTOS DÉBILES:

- Falta de recursos, en gran parte depende totalmente del voluntariado de los socios.
- Necesidad de ser más representativos, de cara al exterior y a nivel de ingresos.
- La financiación es fundamental y como todo proyecto que se inicia es un punto débil.
- Dificultades de comunicación.



- Heterogeneidad de los propios profesionales.
- Profesionales estresados.
- Situación del sector.
- Falta de reconocimiento institucional.
- Poca relevancia social.
- Experiencias anteriores fallidas.
- Amenazas del sector:
 - Los políticos invaden nuestras competencias y al revés.
 - La gestión del dinero público deja mucho que desear.
 - La ambición y la corrupción existe.
 - La imagen que damos a los ciudadanos no es la mejor.
 - Intereses contrapuestos.
 - Falta de identidad profesional.
 - Falta de marco legislativo.
 - Posicionamiento de los gestores sólo como administraciones públicas.
 - Falta de unidad de criterios de definición profesional.

Relación de documentos o publicaciones

- Publicación del Estudio de la Investigación **“El perfil del gestor cultural en los municipios de la Comunidad de Madrid, tras 25 años de gobiernos democráticos”** en colaboración con el ICCMU, Universidad Juan Carlos y la Consejería de Cultura y Deportes de la Comunidad de Madrid. Presentación en octubre de 2007.
- Publicación del Libro **“Fundamentos de las ciencias sociales aplicados a la gestión cultural: marketing y comunicación, ciencia política y sociología, ciencias de la economía y de la empresa y derecho”**, en colaboración con la Consejería de Cultura y Deportes de la Comunidad de Madrid. Presentación en octubre de 2007.
- Inicio del proyecto: **“Materiales para la gestión cultural”**, en colaboración con la Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural del Ministerio de Cultura.



ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DE LA GESTIÓN CULTURAL EN NAVARRA



profesionales de la
gestión cultural
de navarra - nafarroako
kultur kudeaketako
profesionalak

Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra

Plaza de San Juan, 1
31620 Huarte Pamplona
Tel. 948 317 305
e-mail: info@gestionculturana.org
web: www.gestionculturana.org

JUNTA DIRECTIVA:

Presidenta: Nieves Beloqui
Secretaria: Kati Leatxe
Vocales:
Betisa Anda

Puy Eseverri
Marisol Martínez
Jose Vicente Urabayen
Marta Guruciaga
Lorenzo García

HISTORIA

En marzo de 1990 se constituye legalmente.

Una vez nombrada la Junta Rectora, la asociación establece como objetivos para ese año la creación de un fondo de documentación para los asociados y la elaboración de un informe sobre la realidad cultural de los ayuntamientos navarros así como darse a conocer públicamente y ofrecerse a los ayuntamientos navarros para asesorarles en la contratación de nuevos técnicos.

La Asociación establece las siguientes vocalías: tribunales, formación y relaciones exteriores.

1994

En la Asamblea de Mayo se forman las primeras Comisiones de Trabajo: Formación, Relaciones Exteriores, Tribunales y Asuntos Municipales .

Participación en el estudio del Consejo de Europa (La politique culturelle de la Navarre. Proyect 10. Cultura et régions, 1993).

Participación en el Interacció 94. Asistió Dña. Carmen Izal.

1995

Participación en el Interacció 95. Asistió Dña. Juana Marco.



1996

Participación en el Interacció 96.

Organización de la Jornada de Formación “Nuevas tendencias de la Gestión Cultural desde el Marketing”, impartida por D. Toni Puig en Barañáin.

1997

Participación en el I Encuentro de Gestores Culturales, en Madrid.

Organización por parte de la APTSCNA en Arnedillo del curso “Los Conciertos Didácticos: criterios de organización” a cargo de Fernando Palacios (14, 15 y 16 de octubre).

Participación en el Congreso de Loyola.

2001

Participación en la Revista de la FNMC monográfica sobre El Papel de los ayuntamientos en la cultura del municipio.

Participación en las Jornadas del Gobierno de Navarra

2003

Nueva organización de Comisiones dentro de la Junta de la Asociación: Coordinación Municipal, Relaciones exteriores, Infraestructuras, Tribunales y Formación y Nuevas Tecnologías.

2005

Reuniones con la Directora de Cultura para reorientar las convocatorias de ayudas.

Participación en el Congreso Internacional de Gestión Cultural de Valencia (mayo). Asiste D. Iñaki Gordejuela.

Curso de formación “Creatividad: cómo tener ideas nuevas”

2006

Primer Convenio firmado con el Gobierno de Navarra para la realización de actividades de la APTSCNA

I Congreso de Gestión Cultural de Navarra.

WEB.

2007

Reunión con la Federación Española de Asociaciones de Gestión Cultural (Madrid, enero). Asiste Dña. Betisa Anda.

Reunión con el Departamento de Cultura y Turismo, Servicio de Acción Cultural para explicar las conclusiones del I Congreso de Gestión Cultural.

Reunión con la Federación Navarra de Municipios y Concejos para explicar las conclusiones del I Congreso de Gestión Cultural.

Reunión con la Comisión de Cultura del Parlamento de Navarra para explicar las conclusiones del I Congreso de Gestión Cultural.

Cambio de nombre y logo.

Reforma de Estatutos.



SOCIOS Y PERFILES

En la actualidad, la asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra está compuesta por 56 personas.

La asociación recoge prácticamente a todos los gestores culturales al servicio de las entidades locales; 43 personas, que representan un 77%.

El 90% trabajan en la administración pública, el 10% restante en empresas privadas..

La asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra nace en 1990 con el fin de servir de punto de encuentro para PROFESIONALES DE LA GESTIÓN CULTURAL que trabajan de la Comunidad Foral. Aunque la mayor parte de LAS PERSONAS ASOCIADAS realizan su labor en el campo municipal, puede formar parte de la asociación PROFESIONALES de otros ámbitos de la administración pública, así como del sector privado

VENTAJAS DE PERTENECER A ESTA ASOCIACIÓN

CUOTA anual de 30 €

- Posibilidad de realizar intercambios profesionales con el resto de integrantes de la Asociación.
- Descuentos en cursos, seminarios y congresos organizados por la asociación.
- Asistencia a jornadas de programación sobre productos culturales.
- Acceso on line a los recursos de información (documentación de contratación y de infraestructuras, bases de datos, etc.).

Las ventajas de pertenecer a esta Asociación son:

1. Para mantenerte al día sobre temas de gestión cultural : artículos de opinión, cursos de formación (seminarios, conferencias, jornadas, visitas a equipamientos), noticias relacionadas con el sector, agendas de actividades, equipamientos.
2. Acceso on line a los recursos de información (documentación de contratación y de infraestructuras, bases de datos, etc.).
3. Para participar en intercambios profesionales entre miembros de la Asociación.
4. Descuentos en cursos, seminarios y congresos organizados por la Asociación.
5. Asistencia a jornadas de programación sobre productos culturales.
6. En definitiva, para formar parte de la red de profesionales que representa a los gestores y gestoras culturales de Navarra.

SISTEMA DE TRABAJO

Esquema organizativo de la Asociación: La Asociación se organiza en las comisiones de Coordinación Municipal, Relaciones exteriores, Infraestructuras, Tribunales y Formación y



Nuevas Tecnologías.

La periodicidad de la reunión de estas comisiones está marcada por los asuntos a tratar. Sí que es interesante destacar que la Junta Directiva de la Asociación se reúne con mayor frecuencia para sacar adelante los trabajos. Normalmente se reúne una vez al mes.

OBJETIVOS

1. Delimitar la figura del Profesional de la Gestión Cultural, sus funciones, derechos y deberes y clarificar las situaciones profesionales.
2. Representar, defender y promocionar los intereses profesionales, sociales, económicos y culturales de sus asociados ante la administración y ante otras instituciones.
3. Destacar ante la sociedad la importancia del derecho de acceso a la cultura de todos los ciudadanos y de unas políticas culturales que lo garanticen, así como la necesidad de unos profesionales específicamente formados que aseguren una adecuada ejecución de este mandato constitucional.
4. Propugnar el reconocimiento de la Gestión Cultural como una actividad profesional especializada.
5. Organizar actividades y servicios comunes, de interés para los miembros asociados, de carácter formativo, cultural, asistencial, de previsión o cualquier otro análogo.
6. Promover el perfeccionamiento profesional de los asociados mediante la formación continua, la identificación de buenas prácticas, el trabajo en red y el fomento de intercambios. Establecer criterios para la formación de futuros profesionales.
7. Facilitar la relación y el intercambio de experiencias entre los profesionales de la Gestión cultural y entidades y organismos de fines similares.
8. Cualquier otro no específicamente señalado en estos estatutos que favorezca los fines de la Asociación.

LINEAS DE ACTUACIÓN

- 1. Estudio: Perfil profesional de los profesionales en Navarra.**
- 2. Desarrollo de la web**
- 3. Profesionalizar la secretaría de la asociación**
- 4. Formación**



Asociació de Gestors Culturals del País Valencià (AGCPV)



Datos de la Asociación

Sede: Gran Via Ferran el Catòlic, 24, Pta. 13. 460008 València.
Email: agcpv@hotmail.com y info@gesticulturalpv.net
Página web: www.gesticulturalpv.net (en fase final de ejecución).

Junta Directiva:

Vicent Tronchoni, gestor cultural municipal de Picassent, *Vocal*
Inmaculada Valls, gestora cultural municipal de Massamagrell, *Vocal*
Rafael Sánchez, gestor cultural municipal de Benicarló, *Vocal*
Anna Belén Espasa, gestora cultural municipal de Sollana, *Tesorera*
Raúl Martí, gestor cultural municipal de Foios, *Vocal*
Francis López, gestora cultural municipal d'Aldaia, *Vocal*
Laura Marín, gestora cultural en la empresa privada, *Secretaria*
Pilar Rodríguez, gestora cultural municipal de Meliana, *Vocal*
Albert López, gestor cultural Universitat Jaume I de Castelló, *Vocal*
Cristina Escrivá, gestora cultural en la empresa privada, *Vicepresidenta*
Francesc González, gestor cultural municipal de Xiva, *Presidente*
María Luisa Serra, gestora cultural municipal de Benetusser, *Vocal*

Historial de la Asociación, Programa de actividades. Resumen

La Asociación de Gestores y Gestoras Culturales del País Valenciano es una entidad cultural integrada por profesionales dedicados a la gestión cultural en la Comunidad Valenciana y tiene como objetivo principal definir, consolidar y potenciar la figura profesional del gestor y la gestora cultural por tal de contribuir a promover la creación, la difusión y la participación ciudadana en la vida cultural.



Los primeros estatutos de la AGCPV fueron aprobados en la localidad valenciana de Tavernes de la Valldigna, el 28 de octubre de 1991, tomando como referencia la Ley de Asociaciones de 24 de diciembre de 1964, aunque no fue hasta el 30 de junio de 1992 cuando fue legalmente constituida en la Casa de Cultura de Quart de Poblet. El acta de constitución recoge que fueron 8 las personas que conformaron su primera Junta directiva. El número de socios era entonces de 22 personas.

En los años posteriores fueron editados sus estatutos y se realizaron las siguientes actividades formativas:

La gestión cultural. Análisis de una profesión emergente. Gandia, 1/2 -06-1993

Nuevas perspectivas de la Gestión Cultural. Gandia, 7/8 junio 1994

Políticas culturales a finales de siglo. Alzira 3/5 diciembre 1996.

Curso formativo. Deontología Cultural, la otra asignatura pendiente. Valencia octubre de 2005, en colaboración con el SARC de la Diputación de Valencia.

Curso formativo: Microsoft 6000 para la gestión cultural. Organizado en colaboración con el SARC de la Diputación de Valencia y la Universitat Jaume I de Castelló.

Estudio y revisión de los temarios Profesionales para la selección de personal en Gestión Cultural, en colaboración con el SARC de la Diputación de Valencia.

Congreso Internacional de Gestión Cultural, Valencia, 2005

Organización de la mesa redonda en torno a las elecciones municipales y autonómicas bajo la denominación: Gestión cultural y política de la gestión. ¿Qué dicen nuestros políticos. Club Diario Levante. Valencia abril 2007.

Nuestros asociados han participado en otras actividades y encuentros organizadas por otras entidades, en los que la reflexión y la formación profesional han sido el objetivo principal. A este respecto cabe señalar las siguientes celebraciones:

Encuentro Internacional, bajo la denominación El futuro de la Gestión Cultural, organizado por el Ministerio de Cultura en la Universitat de València durante los días 15 y 16 de febrero de 1996.

III Jornadas de responsables municipales de Cultura, celebradas en la ciudad de Valencia los días 23 y 24 de octubre de 1997 por iniciativa del Servicio de Atención y Recursos Culturales de la Diputación Provincial.

Gestión de acontecimientos culturales singulares. Valencia, 20/21-11-1997



Número de socios y perfiles

Pueden formar parte de la asociación todas aquellas y aquellos profesionales que en el momento de su ingreso estén desarrollando, o lo hayan desarrollado con anterioridad, tareas de diseño, gestión y ejecución sobre programas culturales y puedan demostrarlo mediante documentación acreditativa. Asimismo, podrán pertenecer aquellas personas que acreditan haber realizado estudios académicos relacionados con la gestión cultural reconocidos por la autoridad competente. Los interesados habrán de solicitarlo a la Comisión ejecutiva de la AGCPV mediante el boletín de inscripción correspondiente. La Comisión analizará los documentos aportados y resolverá la petición que será notificada al solicitante. En caso afirmativo, será condición indispensable para obtener la consideración de socio/a, el abono de la cuota económica establecida con motivo del ingreso.

Datos resumen:

Número total: 70. 32 son mujeres y 38 hombres.

Ámbito territorial, por provincias: Alacant, 11. Castelló, 10. València, 49

Adscripción:

A la empresa privada, 7.

Ayuntamientos, 60.

Museos, 3.

Universidades, 1

Cuota anual: 60€

Esquema organizativo de la Asociación

La Asamblea General

La Comisión Ejecutiva

Las comisiones de trabajo

Comisión Ejecutiva. Está compuesta por doce miembros.

Comisiones de trabajo

Relaciones Institucionales y comunicación

Jurídico Laboral

Formación

Interna



Breve descripción de sus contenidos de las Comisiones

Relaciones Institucionales y Comunicación. Fomentar la gestión cultural en todos los ámbitos de la administración pública y del tejido social. Promover relaciones con entidades estatales e internacionales. Presencia de la asociación en los órganos consultivos de las diferentes instituciones, junto a la interrelación con otras asociaciones y colectivos profesionales afines. Vehicular adecuadamente la información generada de los acuerdos y consensos de las comisiones de trabajo, utilizando para ello un único canal institucional con el objetivo de optimizar y rentabilizar las herramientas de trabajo que conforman nuestra estructura asociativa.

Jurídico-laboral. Abrir un servicio de asesoramiento y/o consulta (on line) en temas tanto laborables como jurídicos, donde los asociados puedan dirigirse en caso de problemas. Estudiar los problemas que nos sean propuestos por los asociados y asesorar en el proceso a seguir. Solicitar informes a abogados especialistas en los casos que entendamos que sean de interés colectivo. Crear una bolsa de trabajo.

Formación. Generar un foro formativo mediante la página web de la Asociación. Ofrecer un espacio de encuentro y de recursos docentes. Establecer conexiones con entidades dedicadas a la formación con reconocida experiencia. Iniciar líneas de aproximación a diputaciones, consejerías y universidades con la intención de llevar a cabo opciones formativas y patrocinadas por las referidas instituciones públicas.

Interna. Esta comisión tiene como principal objetivo la captación de nuevos socios y socias. Desde la página web plantea una línea directa-gestión del conocimiento mediante la cual se pretende plantear dudas, compartir experiencias, solicitar y aportar información de interés y optimizar recursos. Así mismo actúa ofreciendo un servicio de tutorías para los técnicos que se vayan incorporando a sus lugares de trabajo y se hayan dado de alta en la asociación.

Entidades u Organismos en los que está presente oficialmente:

Comisión de Valoración y Evaluación de Ayudas al sector teatral y circense de la CV, promovido por Teatres de la Generalitat Valenciana.

Comisión de Valoración y Evaluación de Ayudas al sector de la danza.

Plataforma de las Artes Escénicas, promovido por Teatres de la Generalitat Valenciana.

Premios Abril de las Artes Escénicas. Propuesta alternativa promovida por el sector profesional a los premios oficiales que organiza Teatres de la Generalitat.

Servicio de Atención y Recursos Culturales de la Diputación de Valencia.

Consejo asesor de *Meridians*, Jornadas de reflexión y formación promovidas por la Universidad Jaume I de Castelló.



Institut Salvador Giner i Vidal (Societat Coral El Micalet). Colaboración en la exposición itinerante: *València. La ciudad de los sabios*, con motivo del LXX Aniversario del II Congreso Internacional de Escritores por la Defensa de la Cultura. 4 julio 1937/4 de julio 2007.

Derechos y deberes de los socios

a) Derechos

Tomar parte con voz y voto en la Asamblea General. Elegir y ser elegidos como miembros de los órganos de gobierno y administración. Exponer quejas por escrito y exigir respuestas sobre ellas al a Comisión Ejecutiva, así com hacer sugerencias para la buena marcha de la asociación. Solicitar información sobre la marcha de la asociación. Incluir puntos en el orden del día de la Asamblea General siempre y cuando se cuente con el apoyo por escrito del 20% de los socios y las socias y se envíe la propuesta hasta 20 días antes de la convocatoria. Formar parte de las comisiones de trabajo correspondientes. Formar parte de manera preferente en todas las actividades organizadas de la asociación para el logro de sus finalidades. Disponer de un ejemplar de los estatutos.

b) Deberes:

Cumplir los acuerdos de la Asamblea General aprobados por mayoría. Contribuir a los gastos de la asociación mediante el pago de las cuotas. Cooperar personalmente en el desarrollo de las actividades de la asociación, colaborando al aumento de su prestigio y el cumplimiento des sus fines. Asistir a las sesiones de la Asamblea General. Cualquier otro impuesto por los estatutos o por la legislación vigente.

Líneas de acción de la asociación

Servicios que ofrecemos

- Información jurídico laboral.
- Cursos de formación específica.
- Descuentos en compras de libros
- Visitas museísticas y del Patrimonio Cultural.
- Información bibliográfica en torno a la profesión.
- Bonificaciones en las matrículas de acceso a cursos formativos.
- Publicaciones específicas.
- Banco de datos y documentación sobre gestión cultural.



Asociación Española de Gestores de Patrimonio Cultural (AEGPC)



ASOCIACIÓN
ESPAÑOLA
DE GESTORES DE
PATRIMONIO
CULTURAL

Datos de la Asociación

Dirección: Centro de Estudios de Gestión. Edif.B. Finca Mas Ferré UCM Campus
Somosaguas 28223 Madrid
Teléfonos: 91.3528476 y 636.050636
web: www.aegpc.org
correos electrónicos: aegpc@aegpc.org | aegpc@wanadoo.es

Junta Directiva: (se renovará en febrero/marzo de 2008)

Alfredo Melgar Alexandre, Presidente	Antonio Coronel Lanzo, Vocal
Araceli Pereda Alonso, Vicepresidenta	Jos Martín, Vocal
Xabier Esparza San Juan, Secretario general	Ana López Meseguer, Vocal
Fernando Cornejo Pablos, Tesorero	Ana Isabel Velasco Rebollo, Gerente

Historial de la Asociación y Líneas de acción de la asociación

Inscrita en el registro de asociaciones el 7 de mayo de 1997

- Publicaciones periódicas: Boletín Areté, Areté Documenta, Areté Digital y REDIPAC Digital
- Otras publicaciones: Código Deontológico del Gestor de Patrimonio Cultural
- El gestor Profesional de Patrimonio Cultural
- En preparación la colección de Monografías que se publicarán en colaboración con la Fundación Caja Madrid.
- Elaboración de Bases de Datos, directorio de agentes y entidades del sector
- Elaboración de una base bibliográfica básica de Patrimonio
- Relaciones y convenios de colaboración con Instituciones:



- ✓ ICOM/ICOMOS/ICCROM
 - ✓ Fundación Caja Madrid
 - ✓ Fundación Ortega y Gasset
 - ✓ Fundación Carolina
 - ✓ AECI
 - ✓ ARESPA
 - ✓ América Ibérica
 - ✓ Universidad Complutense de Madrid
 - ✓ Universidad Autónoma de Madrid
 - ✓ Universidad de Salamanca
 - ✓ Universidad Oberta de Catalunya (UOC)
 - ✓ Asociación Española de Museólogos
 - ✓ Asociación Mexicana de Gestores de Patrimonio Cultural
 - ✓ Hispania Nostra
 - ✓ Agencia Española de Cooperación Internacional / Fundación Carolina
 - ✓ Heri Train
 - ✓ Forum Unesco
 - ✓ Empresa Municipal de la Vivienda (EMV)
 - ✓ GEOCISA
 - ✓ Fundación Centro de Educación a Distancia para el Desarrollo Económico y Tecnológico. (CEDDET)
 - ✓ Fundación Parque Cultural Campo de Calatrava, en Almagro (Ciudad Real)
- Participación en las sucesivas ediciones de SIPAC, AR&PA, EKUMENE
 - Participación en Congresos organizados por distintas entidades (Congreso Int. De Itinerarios Culturales, Fundación Santa M^a de Vitoria, ARCHIVAL, Fundación P^o Hco. Castilla y León...)
 - Página mensual en la revista R&R desde noviembre de 1999 hasta 2004
 - Foro Cultural ARETE de reflexión: el primero de ellos contó con la presencia de Adolfo Marsillach y se celebró el 2 de febrero de 1999, el segundo tuvo lugar en el 2002 con el tema "La Cultura tras el 11 de septiembre"
 - Visitas técnicas a distintos organismos, entidades o eventos culturales (Fundación y Exposición "Las Edades del Hombre", Lisboa Expo'98. Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico, Exposición "Felipe II, la monarquía hispánica...)
 - Creación de una página web que cuenta en la actualidad con un promedio diario de 937,57 visitas.
 - Miembro y Participación en el Subcomité de construcción en tierra organizado por AENOR.
 - Miembro de la Comisión paritaria de investigación de Calidad (AEC-AEGPC)
 - Miembro de la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales.
 - Implantación autonómica a través de delegaciones en Aragón, Castilla y León...
 - Creación del Consejo de Entidades Territoriales de Gestores de Patrimonio Cultural
 - Creación y puesta en marcha de la Red Iberoamericana de Patrimonio Cultural (REDIPAC)



- Organización del I Congreso Iberoamericano de Patrimonio Cultural y de las actividades científico culturales que tienen lugar dentro de este (30, 31 de noviembre y 1 de diciembre de 2001)
- Elaboración y coordinación del programa de Becas de Excelencia de Patrimonio para la Fundación Carolina.
- I y II Conferencia General de la Red Iberoamericana de Patrimonio Cultural – REDIPAC, llevadas a cabo el 31 de noviembre de 2001 y el 23 de noviembre de 2006, respectivamente
- I Seminario de Patrimonio Inmaterial, realizado el 22 de noviembre de 2006
- Comisión de trabajo para elaborar un manual sobre “Buenas prácticas en relación con la gestión de patrimonio cultural”

Cursos propios:

- “Como crear una PYME de Gestión Cultural”
- “Comunicación y RRPP en Gestión Cultural”
- “Nuevas Tecnologías aplicadas al Patrimonio Cultural”
- “Los modelos de comunicación de los servicios y productos culturales”
- “Formación en Técnico de la Calidad y Gestor de Sistemas de la Calidad aplicada a la Gestión del Patrimonio Cultural” (204 h –23noviembre 1998/29 junio 1999)
- “Diseño y Evaluación de Proyectos Culturales”
- “Introducción a la Gestión de la calidad aplicada a las empresas culturales
- Cursos de Verano del Escorial: “Viajes y viajeros. Sociología, literatura y filosofía de viaje” (1999). “Patrimonio cultural: gestión de una herencia para el futuro” (2001)
- “El aseguramiento de Patrimonio”
- “Marketing de Servicios Culturales”
- “Taller de financiación de proyectos culturales”
- “Nuevas Formas de Acercamiento al Patrimonio: Didáctica y Acción Cultural”
- Jornadas de Patrimonio Cultural de Castilla y León
- Jornadas de Patrimonio Cultural de Aragón
- “Propiedad intelectual y su gestión”
- “Taller de financiación de proyectos culturales
- “El Patrimonio y la dinamización turística del territorio”
- Los nuevos yacimientos de empleo: estrategia para el desarrollo del Patrimonio en España.
- Turismo cultural: análisis de destinos culturales.
- Curso de Teleformación, impartido por David Roselló i Cerezuela de “Diseño y evaluación de proyectos culturales
- “Curso sobre Protocolo aplicado a eventos culturales”
- “Curso de Captación de fondos económicos para proyectos culturales”
- Valoración y tasación de edificios Históricos



Cursos como entidad colaboradora:

- Museo Privados en España. I Jornadas sobre gestión y financiación. Organizado por la Asociación Española de Museólogos (AEM)
- Asociacionismo cultural. En los cursos de postgrado sobre Patrimonio Cultural organizado por diferentes universidades españolas (UCM, Ferrol...)
- Congreso Internacional CULTURTEC 2000. II Jornadas Europeas “Patrimonio Cultural, Educación y Tecnologías en la Sociedad de la Información” 23 y 24 de noviembre. Facultad de Ciencias de la Información de la UCM.

Número de socios y perfiles

Socios (junio 2007: Nº total: 402)

Perfiles:

Universitarios:	402 (100%)
Mujeres:	225 (56%)
Hombres:	177 (44%)
Activos	289 (72%)
Parados	113 (28%)
Sector Público	101 (25%) (universidades, Ayuntamiento, Diputaciones, Fundaciones o empresas Públicas)
Sector Privado	301 (75%) (mayoritariamente PYME's)

Esquema organizativo de la Asociación

La Secretaría Técnica lleva la gestión diaria y los proyectos y subvenciones de la AEGPC, dirigida por la gerente y contando con el apoyo de una Secretaria Técnica y una persona en prácticas de alguno de los Master con los que colaboramos (Fundación Ortega y Gasset, Universidad de Salamanca y Universidad Complutense de Madrid).

Además existe un Consejo Asesor y un Equipo Académico y Formativo que gestiona las becas de la Fundación Carolina.

La Junta Directiva, en la actualidad, mantiene reuniones periódicas semanales.

Entidades u Organismos en los que está presente oficialmente:

La AEGPC está presente con representación en:

- ✓ ICOM/ICOMOS/ICCROM



- ✓ Fundación Caja Madrid
- ✓ Fundación Ortega y Gasset
- ✓ Fundación Carolina
- ✓ AECI
- ✓ ARESPA
- ✓ Universidad Complutense de Madrid
- ✓ Universidad Autónoma de Madrid
- ✓ Universidad de Salamanca
- ✓ Universidad Oberta de Catalunya (UOC)
- ✓ Asociación Española de Museólogos
- ✓ Asociación Mexicana de Gestores de Patrimonio Cultural
- ✓ Hispania Nostra
- ✓ Agencia Española de Cooperación Internacional / Fundación Carolina
- ✓ Heri Train
- ✓ Forum Unesco
- ✓ Fundación Centro de Educación a Distancia para el Desarrollo Económico y Tecnológico. (CEDDET)
- ✓ Fundación Parque Cultural Campo de Calatrava, en Almagro (Ciudad Real)
- ✓ Comisión para la gestión de la Calidad (AEC)
- ✓ Subcomité de construcción en tierra organizado por AENOR.
- ✓ Comisión de “Buenas prácticas en relación con la gestión de patrimonio cultural”
- ✓ Programa Formativo del IAPH

Derechos y deberes de los socios

Puede ser miembros de la Asociación cuantas personas físicas o jurídicas lo soliciten por escrito, hallándose en pleno ejercicio de sus derechos civiles, y cumplan alguna de las siguientes condiciones:

- Poseer el título de Magister Universitario en alguna especialidad relacionada con la Gestión de Patrimonio Cultural o titulación de postgrado equivalente.
- Acreditar una experiencia profesional de, al menos, dos años en este campo, y ser su solicitud avalada por un miembro fundador o dos miembros ordinarios de la Asociación.

La Asociación tiene las siguientes clases de socios:

- **Socios Fundadores**, que son aquellos que participaron en el acto de constitución de la Asociación.
- **Socios Ordinarios o de Número**, que son los que hayan ingresado o ingresen con posterioridad a la fecha de constitución de la Asociación.
- **Socios de Honor**, que serán aquellas personas físicas o jurídicas que por sus relevantes méritos en favor de la Asociación o de sus fines sean propuestas como tales por la Junta Directiva, debiendo ser su nombramiento refrendado en la



siguiente Asamblea General que se celebre. Tienen voz en la Asamblea General y pueden ocupar cargos honoríficos en la Junta Directiva, estando dispensados del pago de cuotas.

- **Socios de Mérito**, que son aquellos que, en atención a su trayectoria profesional, académica o institucional en el campo de la gestión del Patrimonio Cultural, la Junta Directiva considere oportuno invitarles a integrarse en la Asociación. Tendrán los mismos derechos y deberes que los socios ordinarios, pero se les dispensará del pago de cuotas durante un período de uno a cinco años.
- **Socios en Interín** son aquellos que, habiendo solicitado afiliarse a la Asociación y faltándoles algún requisito por cumplir, la Junta Directiva considere probable el que lo puedan satisfacer en un plazo razonable. Los socios en interín pagarán la cuota completa y recibirán todas las publicaciones de la Asociación, pudiendo asistir como oyentes, sin voz ni voto, a las Asambleas Generales. Los socios en interín se convertirán en socios ordinarios sin más trámites que remitir a la Junta Directiva prueba fehaciente de haber cumplido los requisitos necesarios.
- **Socios Correspondientes**. La AEGPC podrá suscribir acuerdos con las Asociaciones afiliadas o federadas a que se refiere el Capítulo IV de los presentes Estatutos en los que se contemple el que los socios de aquellas adquieran la condición de Socios Correspondientes de la AEGPC. Los Socios Correspondientes tendrán los mismos derechos que los socios ordinarios, salvo que no tendrán voz ni voto en las Asambleas Generales de la AEGPC, a las que no se les convocará, y no podrán ocupar cargos en la Junta Directiva.

Los asociados pagan una cuota anual de **36 euros** y tienen derecho a:

- Recibir el carnet de asociado
- Recibir: Areté Documenta (impreso)
- Areté Digital (mensual)
- Recibir ofertas de trabajo
- Descuento en la matrícula de curso propios y de entidades colaboradoras (UOC; AEM...), así como en actividades de otra índole con cuota de inscripción
- Entrada gratuita en los museos de ámbito estatal
- Además de participar en la vida asociativa y cuantas actividades se lleven a cabo desde la propia asociación o desde entidades colaboradoras

Relación de documentos o publicaciones

- Código Deontológico del Gestor de Patrimonio Cultural, aprobado por la Asamblea General el 25 de febrero de 1999 con el objetivo de establecer un cuerpo de normas, principios y obligaciones que regulen el comportamiento de los gestores de patrimonio cultural en el desempeño de su profesión.
- El gestor Profesional de Patrimonio Cultural. Documento que define brevemente la figura del gestor de patrimonio Cultural y su trayectoria histórica



- Buenas prácticas de gestión de patrimonio cultural. Análisis y estudios de buena gestión del patrimonio Cultural
- Además de estos se publica ARETÉ Documenta, contando ya con 21 números publicados

Programa de actividades. Resumen

1. Actividades de Celebración del X Aniversario de la AEGPC:

- Concierto Villa Romana de Carranque
- Seminario y documento “Literatura y Patrimonio Cultural”, en el que se recogerán las líneas elaboradas por un buen número de literatos españoles en relación con nuestro Patrimonio.
- Visita Técnica a la Fundación Santa María la Real
- “Arte Público y Patrimonio: Visita didáctica y reflexión crítica”. En colaboración con el MUSAC
- Visita Técnica a la Iglesia de San Pablo de Valladolid y posterior mesa redonda, sobre la dimensión social del proyecto llevado a cabo por la Fundación Caja Madrid

2.-II Seminario de Patrimonio Inmaterial

3.-Ampliación y actualización de la página web

4.-Publicación de un número de ARETÉ Documenta

5.-V Ciclo de Formación Complementaria para el gestor cultural (2 cursos de 20 h cada uno)

Elementos fuertes y débiles

Fuertes:

Imagen consolidada y reconocida en el sector
Línea activa de actividades y proyectos

Débiles:

Poca implicación de los asociados
Cuesta realizar el cobro de las cuotas. Hay un 60% de domiciliaciones y algunas las devuelven.
Poca visibilidad social fuera del sector
Escasez económica



“DOCUMENTO CERO DE LA GESTIÓN CULTURAL EN ESPAÑA”

Perfiles profesionales de los gestores culturales

PRÓLOGO.-

Aunque los procesos modernos de gestión cultural, en su más amplio sentido, pueden remontarse en nuestro país a tiempos de la Ilustración, los gestores culturales –tal y como *lo entendemos* actualmente– “nacimos” con la democracia hace 30 años, con una formación procedente de la práctica y la experiencia. Este origen constituye el principal motivo de estructuración de un sector que nos ofrece casi tantos perfiles como personas.

Hoy existen Máster en Cataluña, Madrid y, desde hace varios años, en Andalucía, en Aragón a partir de este próximo curso 2007-2008, existen facultades en Navarra y Castilla-La Mancha, existen otros Estudios de Postgrado², existen los Técnicos Especialistas en Animación Socio-Cultural (TASOC) y, por tanto, comienza a cuajar una formación reglada al respecto.

También hoy debemos contar con otra realidad conformada por la creciente y pujante participación en la cultura del sector privado y que, respondiendo a sus propias motivaciones, emplea a los mismos trabajadores: los gestores culturales, con la misma formación, con la misma problemática y con la misma experiencia. En definitiva, las mismas personas.

Por tanto, nuestra situación ha cambiado positivamente con respecto a los comienzos de nuestra andadura y es ahora cuando se hace necesario: uno, definir la profesión teniendo en cuenta lo pasado; y dos, delimitar el perfil profesional de un gestor cultural que se abre camino en esta sociedad del conocimiento devenida de la civilización post-industrial.

Esta necesidad se ha propagado por toda España; de hecho, existe un antes y un después del Congreso Internacional de Valencia del 2005, donde más de 500 gestores culturales reflexionaron para exponer en la llamada *Declaración de Valencia* sus definiciones, competencias, funciones, titulaciones y perfil curricular.

² Experto Universitario en Animación Sociocultural, UNED, por ejemplo



Al hilo de esta iniciativa, en otras comunidades autónomas como es el caso de la andaluza, la Asociación de Gestores Culturales, GECA, ha llevado a cabo su propio proceso de reflexión interno, aportando sus propios puntos de vista y su experiencia, y ha creado una comisión de trabajo cuyas tareas, hasta el momento, han consistido en:

- Análisis de un trabajo recopilatorio inestimable en el que un socio, Juan de Dios de la Calzada, a lo largo de dos años y medio, ha refundido sentencias nacionales y autonómicas, reflexiones universitarias, experiencias de otros sectores y aportaciones propias.
- Difusión del trabajo realizado por Juan de Dios de la Calzada en la *Primer Jornada sobre la Profesión del Gestor Cultural*, celebrada el 20 de enero de 2006, donde se han discutido y aportado cambios y matices que corroboran, en su mayoría, los puntos de la Declaración de Valencia, los cuales también se apostillaron en el posterior Congreso de Navarra.
- Recogida de aportaciones de la totalidad de los socios y socias de GECA durante el período de un mes de duración, tras la celebración de la Jornada.
- Acomodación del texto original a las numerosas aportaciones surgidas tanto en el seno de la comisión como en las propuestas de los socios y socias.
- Aprobación definitiva en una Asamblea Extraordinaria de GECA.
- **Aprobación provisional por parte de la Federación, sin menoscabo de que pueda ser mejorado incorporando aspectos y visiones nuevas que puedan ser aportadas en el Congreso de Noviembre de 2008.**

Y todo este largo proceso ha respondido a dos propósitos: uno, analizar cuáles deben ser las directrices generales en lo concerniente a estos profesionales; y dos, defender dichas directrices ante las administraciones públicas, las empresas privadas, los sindicatos, las universidades y toda institución competente en materia de Cultura.

Este texto, que parte de los documentos de Valencia, Navarra y Andalucía recibe la denominación de *Documento Cero de la Gestión Cultural en España*, y describe los objetivos estratégicos que proponemos desde la Federación y las diferentes asociaciones, resumidos en:

- Definir las funciones y competencias que han de delimitar los diferentes niveles profesionales (superior, medio, auxiliar técnico y auxiliar) que concurren en la gestión cultural.
- Marcar los requisitos académicos que han de tener cada uno de los niveles profesionales arriba mencionados, y en virtud de la legislación vigente establecer las diferencias laborales en las RPT (Relación de Puestos de Trabajo).



- Apoyar sin paliativos la exigencia de titulación específica en Gestión Cultural como elemento estructurador de los diferentes perfiles profesionales y en sus diferentes niveles: superior, medio y auxiliar técnico (éste último: TASOC). Mientras no se resuelva la creación de la titulación de grado en Gestión Cultural, se ha de valorar la capacitación con máster en Gestión Cultural impartido en Universidades.
- Exigir que se contemple la experiencia profesional en gestión cultural (cuatro años para técnico superior y técnico medio y uno para auxiliar técnico) como méritos, así como nuestra presencia en tribunales y asesoramiento en la convocatoria de plazas.
- Asumir desde las diferentes asociaciones que integran la Federación (mientras no se logre la definitiva homologación académica y laboral del sector) el largo historial de irregularidades existentes, apoyando medidas que, caso a caso, tengan en cuenta a los gestores culturales no titulados pero con acreditada y contrastada experiencia profesional, favoreciendo así que en sus centros de trabajo, y en el ámbito legal del Estatuto de los Trabajadores, tengan una retribución parangonable al nivel de gestión que realicen.
- Velar por el cumplimiento del “documento cero” en la esfera de la empresa privada, menos sujeta a controles, sobre todo en los ámbitos de contratación formal, retribuciones honorarias y cómputo de horas, luchando así contra la explotación laboral.
- Incorporar a nuestro contexto la Ley 2/2007, del 15 de marzo, por el que se regulan las Sociedades Profesionales, y que, sin duda, va a dotar de marcos nuevos a la articulación de la profesión, insertándola en los nuevos desafíos a los que nos emplaza la globalización y el despliegue de las industrias culturales en el ámbito del sector privado.



PUBLICO / PRIVADO: NOTA IMPORTANTE

A continuación se explicitan los diferentes perfiles profesionales, haciendo referencia a la estructura de la Administración Pública, pero debe entenderse que los perfiles, niveles y tareas, así como los nivel de titulación pueden igualmente servir perfectamente como base para el Sector Privado.

Una de las características básicas de las sociedades actuales es el creciente desdibujamiento de la frontera tradicional entre lo público y lo privado. La descripción teórica de una sociedad organizada en sector público, sector privado y tercer sector con objetivos y formas de trabajo diferentes está siendo sustituida por una imagen reticular de cooperación entre gestores públicos y privados para conseguir objetivos comunes como principio básico de actuación.

Por tanto, desde la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales, debemos insistir en la necesidad de establecer parámetros similares a los de la Administración Pública, para el sector de la empresa privada en cualquiera de sus múltiples facetas y variedades. Las asociaciones integrantes de la Federación deben servir, al menos, de vigías, cuando no de garantes, de que la contratación en el sector privado sea realizada de acuerdo a unos criterios y bases mínimas establecidos según las diferentes categorías profesionales, intentando regular así la situación laboral de los gestores culturales en los diferentes ámbitos.

A su vez consideramos de la máxima importancia y como Federación asumimos el reto de colaborar en la configuración de un código deontológico profesional que sirva de referente ético en el desarrollo de esta profesión.

RESUMEN

Categorías profesionales:

Gestor Cultural; Técnico Superior de Cultura. N-A

Gestor Cultural. Técnico Medio de Cultura. N-B

Gestor Cultural. Técnico Auxiliar de Cultura. N-C

Auxiliar de Cultura. N-D



PERFILES PROFESIONALES DE LA ADMÓN PÚBLICA: CULTURA.

(Catalogación y Valoración del Puesto de Trabajo de cara a la R.P.T.).

TÉCNICO SUPERIOR EN GESTIÓN CULTURAL:

Categoría profesional: Gestor Cultural; Técnico Superior de Cultura.

Grupo de clasificación: A.

Subgrupo: Superior. (Documento Borrador del Estatuto de la Función Pública).

Nivel: 20 (mínimo)/ 30 (máximo).

Escala/Cuerpo: Administración Especial.

Subescala: Técnico Superior de Cultura.

Especialidad/Clase: Cometidos Especiales.

Régimen jurídico aplicable: Funcionario o Laboral

Herramientas laborales: Equipamientos informáticos con aplicaciones ofimáticas (Software; "Office", correo electrónico; "e-mail"). Dotación bibliográfica consultiva especializada. Teléfono móvil, fax.

Valoración Retributiva:

Remuneración mínima: Salario base; 30.736,86 €. Brutos anuales.

Otras consideraciones remunerativas: Salario base; 33.781,46 €. Brutos anuales.

Más consideraciones remunerativas: Nivel de Alta Dirección, Gerencia, Ejecutivo, Asesor, Responsable cualificado, etc., etc..., de la Admón. Pública, Sociedades o Empresas Privadas del Sector de la Cultura; atendiendo al grado de competencia y decisiones en la gestión del cargo a desempeñar, según criterios ponderables, estimados esencialmente sobre: los presupuestos económicos y porcentajes de habitantes y núcleos de población a los que se dirige e incide la funcionalidad de dicha gestión.

Salario base; 53.790,58 €/Brutos anuales.

Descripción Laboral:

Definición del perfil profesional: Es el profesional que diseña políticas culturales y las estrategias y relativas a las infraestructuras y espacios culturales, especializados o polivalentes. Es responsable de la gestión presupuestaria, y tutela y rige los recursos humanos de la institución. Sus competencias y funciones se centran fundamentalmente en la implementación de las políticas culturales o de las estrategias empresariales



Por regla general dentro del organigrama laboral ocupan el máximo nivel profesional de la empresa o de la institución pública

Los “**Técnicos Superiores en Gestión Cultural**”, como profesionales de alta cualificación laboral y especialización, también se les puede encontrar en el desarrollo de su actividad como:

- **Responsables de Instituciones, Altos Directivos de Políticas Culturales.**
 - Directores de las Áreas de Cultura de grandes Administraciones Públicas.
 - Directores – Gerentes de grandes equipamientos e infraestructuras culturales, fundaciones, organismos autónomos y sociedades.
 - Responsables de centros de producción e investigación cultural.
- **Responsables de Procesos Administrativos, Económicos y Laborales:**
 - Directores Administrativos y Económicos de Servicios Culturales.
 - Especialistas en comercialización y gestión de ingresos, patrocinio, mecenazgo, “*sponsorizaciones*”, colaboraciones y cooperación económica cultural internacional.
 - Asesores – Consejeros de legislación y derecho cultural.
 - Responsables de recursos humanos de empresas del ámbito cultural.
 - Especialistas en periodismo cultural, protocolo cultural, marketing cultural, turismo cultural.
- **Responsables de Imagen, Comunicación y Marketing:**
 - Responsables de publicaciones, relaciones inter-institucionales, atención relaciones públicas, protocolo, imagen, difusión y divulgación y servicios al público.
- **Técnicos Generalistas:**
 - Gestores de programas y proyectos.

COMPETENCIAS:

1. Diseñar y dirigir políticas culturales: Alta dirección con responsabilidades en el diseño y elaboración de políticas y estrategias culturales.
2. Diseñar las planificaciones estratégicas correspondientes a la infraestructura y/o espacio cultural bajo su dependencia y responsabilidad.
3. Gestionar el presupuesto asignado para la realización de la planificación estratégica y posterior intervención cultural a través del adecuado proyecto de aplicación.
4. Dirigir el equipo humano de profesionales que se le asigne para la consecución y obtención de los objetivos previamente definidos.
5. Comunicar e informar a los máximos responsables de la institución o empresa sobre las necesidades materiales y humanas para el adecuado desarrollo de sus cometidos y responsabilidades.
6. Diagnosticar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la infraestructura o espacio que dirige.



7. Analizar e interpretar las evaluaciones para la mejora del funcionamiento de la infraestructura o espacio cultural a su cargo, así como de las políticas o estrategias empresariales culturales aplicadas en el territorio donde opera, adoptando las decisiones y medidas oportunas de cara a la consecución de dichas mejoras.
8. Aplicar el uso de las nuevas tecnologías y de los conocimientos y herramientas científico-metodológicas. (TIC –Tecnologías de la información y de la comunicación.).
9. Integrar en calidad de miembro técnico, con voz y voto, los equipos redactores de los Planes Generales de Ordenación Urbana (P.G.O.U) de los territorios en que opera con la responsabilidad del diseño de equipamientos culturales en la trama urbanística global de las ciudades, así como señalar las directrices en la ejecución de la cartografía cultural de las mismas, estableciendo las diagnosis y diseño de las fichas técnicas previas exigibles, sobre todo en construcciones o edificios en desuso o ruinas, susceptibles de ser rehabilitados y recuperados como equipamientos, espacios y/o infraestructuras culturales, tanto en la trama urbana, como en su cinturón metropolitano.
10. Integrar en calidad de miembro técnico con voz y voto los equipos de profesionales de los denominados “observatorios culturales”, “consejos geográfico-territoriales de cultura”, “foros culturales”, “planes estratégicos para la Cultura” en Comunidades Autónomas del Estado, “planes estratégicos provinciales de cultura”.

FUNCIONES:

1. Planificación general y dirección de la implementación de las políticas culturales mediante el diseño de las estrategias adecuadas.
2. Elaboración y presentación de planes de actuación general, junto a sus correspondientes ante-proyectos y proyectos, además de presupuestos y rendición de cuentas a los órganos y superiores jerárquicos que correspondan.
3. Organización y dirección de los equipos profesionales de trabajo a su cargo.
4. Representación, por delegación, de la institución o empresa, y relación con instituciones similares..
5. Diseño, seguimiento, coordinación, interpretación y diagnosis de la evaluación de las acciones, del proceso y de su impacto.
6. Elaboración de normativas culturales en el ámbito competente, así como de asesoramiento en los Planes Generales de Ordenación Urbana (PGOU) de los municipios, aportando conocimientos y experiencias sobre la rehabilitación de construcciones en desuso o edificaciones de nueva planta, de cara a su aprovechamiento y/o implantación como equipamientos culturales inmersos en el contexto urbanístico de la ciudad y sus habitantes, acorde con las demandas socio-culturales actuales.
7. Establecimiento, diseño, seguimiento y coordinación de colaboraciones económicas



TITULACIÓN:

Requisitos: Título Oficial de Licenciatura Académico Superior de Enseñanza Universitaria.

Méritos: Título Oficial de Enseñanza Universitaria de Tercer Grado o Ciclo relativo a Cultura, Arte, Economía, Máster Universitario en Gestión Cultural con observancia, acatamiento y con arreglo a la Ley de Reforma Universitaria: 56/2005 de ámbito y aplicación estatal).

Cursos, seminarios, u otras modalidades formativas que teniendo relación profesional y directa con la gestión cultural, hayan sido impartidos de modo oficial por la propia Admón. Pública a nivel local, provincial, autonómico, estatal, o por instituciones u organismos que hallan sido autorizados expresamente por la Admón. Pública superiores a 20 horas de duración.

PERFILES PROFESIONALES DE LA ADMÓN PÚBLICA: CULTURA.

(Catalogación y Valoración del Puesto de Trabajo de cara a la R.P.T.).

TÉCNICO MEDIO EN SERVICIOS CULTURALES:

Categoría profesional: Gestor Cultural. Técnico Medio de Cultura.

Grupo de clasificación: B.

Subgrupo: Técnico. (Documento Borrador del Estatuto de la Función Pública).

Nivel: 16 (mínimo)/ 26 (máximo).

Escala/Cuerpo: Administración Especial.

Subescala: Técnico Medio de Cultura.

Especialidad: Cometidos Especiales.

Régimen jurídico aplicable: Funcionario o Laboral

Herramientas laborales: Equipamientos informáticos con aplicaciones ofimáticas (Software; "Office", correo electrónico; "e-mail"). Dotación bibliográfica consultiva especializada. Teléfono móvil, fax.

Valoración Retributiva:

Remuneración mínima, (Según grado de responsabilidad): Salario base; 31.920 €. Brutos anuales.



Descripción laboral:

Definición del perfil profesional: Es el profesional que diseña, planifica y ejecuta el proyecto de intervención a través del adecuado programa cultural. Controlan los equipamientos, infraestructuras y espacios culturales, ya sean específicos o polivalentes, basándose en técnicas específicas de difusión, creación, formación y fidelización de usuarios y públicos bajo su responsabilidad, dependencia y cargo se encuentran: “Técnicos Auxiliares de Servicios Culturales”, “Auxiliares de Cultura”.

Elevan informes de resultados de su labor profesional y actividad cotidiana a los “Técnicos Superiores en Gestión Cultural”.

COMPETENCIAS:

1. Proponer las planificaciones de acción para la infraestructura o espacio cultural que se le haya asignado.
2. Aplicar el presupuesto asignado para la realización de los objetivos planificados.
3. Preparar y controlar las ayudas y subvenciones, así como de procurar su correcta y adecuada inversión.
4. Elaborar las diferentes propuestas culturales surgidas de las necesidades detectadas en el territorio de actuación, y resolver las peticiones de los usuarios en referencia obligada a las necesidades culturales de la demarcación geográfica de competencia.
5. Proponer cambios en el desarrollo de las planificaciones de los proyectos y programas de intervención cultural de su responsabilidad.
6. Programar a corto, medio y largo plazo actividades culturales.
7. Velar por el correcto funcionamiento de la infraestructura o espacio cultural que le hubieren asignado, según las políticas culturales del territorio. Supervisar el equipo humano de profesionales a su cargo de cara a llevar a buen término la realización de los objetivos previstos con antelación.
8. Analizar los recursos de diversa índole, tangibles e intangibles, que propicia el entorno territorial y social, valorando las posibilidades de su aplicación para el desarrollo de proyectos culturales relevantes.
9. Conocer e identificar por medio de una actitud críticamente constructiva, las instituciones relevantes, contextos característicos y campos de acción en el ámbito de la Cultura.

FUNCIONES:

1. Diseño de proyectos, planificación de programas culturales y estrategias de funcionamiento.
2. Asesoramiento en la dirección de programas culturales.
3. Dirección y coordinación de las infraestructuras y espacios culturales, equipos humanos de profesionales y recursos económicos. Supervisión de las medidas de seguridad, higiene y salud laboral de las personas bajo su dependencia.



- Coordinación del adecuado y correcto funcionamiento del material técnico y operativo, así como el control sistemático del estado de uso público de las instalaciones culturales a su cargo, a favor de la seguridad integral de los usuarios.
4. Realización del abono en metálico o de otro cualquier modo de pago, legalmente establecido y convenido, de los honorarios y “cachés” de artistas, siendo necesaria, su presencia en el desarrollo de las actividades culturales.
 5. Estudio de los sectores de adecuación e incidencia del proyecto y del programa de intervención cultural en el ámbito geográfico en que opera.
 6. Programación cultural: planificación, contenidos, objetivos (éticos y estéticos), justificación, supervisión, evaluación, marcadores e indicadores, y análisis de su incidencia socio-territorial, resultados y conclusiones.
 7. Relación con los medios informativos y de comunicación, estableciendo las prioridades comunicativas y divulgadoras correspondientes campañas de difusión de imagen corporativa.
 8. La composición, diseño, maquetación y edición de cartelería, programas de mano, revistas de tirada específica o bien general, u otro tipo de publicación impresa realizada con el fin de difundir y divulgar entre el público y los medios informativos las actividades culturales elaboradas desde el Área o Servicio correspondientes.
 9. Supervisión y visto bueno de previo visionado y aprobación de su superior jerárquico, de la composición y realización de cualquier formato de grabación que en “DVD”, “CD”, “VHS”, película u otro sistema, con fines de su difusión al conocimiento del público en general, sobre los proyectos, programaciones y/o actividades culturales, confeccionados desde el Área o Servicio correspondientes.
 10. Realización de acuerdos y contratos con personas, entidades, empresas, instituciones u organismos de carácter público o privado.
 11. Interlocución con los órganos correspondientes, cuando así le sea delegado.

TITULACIÓN:

Requisitos: Título Oficial de Diplomado Académico Superior de Enseñanza Universitaria.

Méritos: Título Oficial de Enseñanzas Universitarias de Tercer Grado o Ciclo; “Experto en Gestión Cultural” o Experto Universitario en Animación Sociocultural de un Curso Académico de duración o “Postgrado en Gestión Cultural”, tipo Máster, de uno o dos Cursos Académicos lectivos de duración.



PERFILES PROFESIONALES DE LA ADMÓN PÚBLICA: CULTURA.

(Catalogación y Valoración del Puesto de Trabajo de cara a la R.P.T.).

TÉCNICO AUXILIAR DE SERVICIOS CULTURALES:

Categoría Profesional: Gestor Cultural. Técnico Auxiliar de Cultura.

Grupo de clasificación: C.

Subgrupo: Administrativo-Especialista. (Documento Borrador del Estatuto de la Función Pública).

Nivel: 11 (mínimo)/ 22 (máximo).

Escala/Cuerpo: Administración Especial.

Subescala: Técnico Auxiliar de Cultura, -Equivalencia con los TASOC-.

(Acorde con el Real Decreto 2058/1995, de 22 de diciembre, BOE nº.: 45 de 21 de febrero de 1996. Pág. nº.: 6277. Y Decreto 393/1996, de 2 de agosto. BOJA nº.: 112 de 28 de septiembre de 1996. Pág. nº.: 12.287. Normativa legal y marco, regulador para este específico tipo de Profesionales).

Especialidad/Clase: Cometidos Especiales.

Régimen jurídico aplicable: Funcionario. o Laboral

Herramientas laborales: Equipamientos informáticos con aplicaciones ofimáticas (“Office”, correo electrónico; “e-mail”, esencialmente). Dotación bibliográfica consultiva especializada. Teléfono móvil, fax.

Valoración retributiva:

Remuneración mínima, (Según grado de responsabilidad): **Salario base; 26.762.04 €.**

Brutos anuales.

Descripción laboral:

Definición del perfil profesional: Es el profesional colabora y participa en la puesta en marcha de las planificaciones, proyectos, programas, iniciativas y desarrollo de actividades culturales en infraestructuras y espacios culturales, ya sean especializados y/o polivalentes. Se responsabiliza y encarga del trabajo directo con el usuario, facilitando al público el acceso al “consumo” cultural.

Es uno de los pilares básicos y fundamentales en el esquema general del organigrama y estructuración de cualquier Área o Servicio de Cultura y empresa cultural. Vertebra su adecuación profesional en el marco del sistema de trabajo en doble vertiente y al mismo



tiempo desde el medio (“Auxiliar Técnico de Cultura” Grupo de clasificación C) hacia atrás (“Auxiliares de Cultura” Grupo de clasificación D y “Operarios y Ordenanzas” Grupo de clasificación E) y hacia delante (Grupos de clasificación B y A: “Técnicos Medios en Servicios Culturales” y “Técnicos Superiores en Gestión Cultural”)

Se convierte en asistente de todos los demás profesionales de la Cultura: tanto hacia arriba (recibiendo instrucciones), como hacia abajo (impartiéndolas).

COMPETENCIAS:

1. Organizar, dinamizar y evaluar acciones de animación cultural, supeditándose a las supervisiones e indicaciones de los Técnicos Medios de Cultura o Técnicos Superiores de Cultura. Participa en la puesta en marcha de las acciones, tareas y trabajos concretos que le fueren asignados por estos superiores mencionados. Cooperar en el desarrollo de las planificaciones y de las programaciones culturales.
2. Aplicar los presupuestos económicos asignados para realizar las diversas actividades culturales, previamente planificadas desde sus proyectos
3. Comunicar las acciones laborales concretas a realizar, planificadas y previstas por medio de las pertinentes “*Fichas de cometidos, servicios y trabajos*” con suficiente antelación, a través de los correspondientes cronogramas, a todos y cada uno de los colaboradores del equipo humano a su cargo
4. Informar a los Técnicos Superiores de Cultura, adscritos a su Área o Departamento de la realidad del territorio en que opera, así como del índice de participación ciudadana en los mismos.
5. Contactar permanentemente con el sistema asociativo, así como con el voluntariado cultural del territorio donde tenga lugar el desarrollo de las actividades culturales. Recopilar información que, permita evaluar las intervenciones que en política cultural se hayan desarrollado en cuanto a planificación de proyectos y su posterior programación.
6. Mantener iniciativas y propuestas culturales conjuntas por medio del correspondiente establecimiento de una red inter-asociativa mancomunada.
7. Cooperar en el incremento de la participación de la población en las actividades culturales, realizando una labor determinante en calidad de agente de intermediación socio-cultural entre la demanda de la ciudadanía y la oferta cultural propuesta por los servicios públicos de la demarcación geográfico-territorial de dependencia.

FUNCIONES:

1. Organización de las tareas de oficina, burocrático-administrativas propias de los Auxiliares de Cultura. Participación en casos de necesidad manifiesta y extrema urgencia, con dichos profesionales en la realización, elaboración y redacción informatizada de documentos de carácter puramente administrativo de índole o naturaleza estrictamente cultural.



2. Dinamización de las actividades culturales previstas, a fin de promover la participación de los públicos de la cultura y cumplir los logros y objetivos inicialmente propuestos desde el proyecto de intervención cultural. Control regular y sistemático de la normal realización y óptimo desarrollo de dichas actividades culturales, con el fin de evitar las posibles desviaciones que de los objetivos inicialmente planificados se pudiesen derivar.
3. Organización y control del perfecto funcionamiento de las infraestructuras, espacios, dependencias e instalaciones culturales. Atención personal, directa y especializada, al público asistente a las actividades ante reclamaciones y/o quejas, poniendo en todo momento al servicio público de los usuarios los medios formales para la formulación, por escrito de dichas eventualidades; *“Libro u Hojas de reclamaciones”*..
4. Encargarse, previo informe, y tras la pertinente tramitación administrativa del “concurso de contratación de servicios y/o adquisiciones”, y posterior adjudicación definitiva, de alquilar y/o comprar los equipos técnicos de asistencia logística, así como de la contratación de todo tipo de servicios profesionales externos a la propia institución o empresa.
5. Supervisión de cometidos y tareas del equipo humano de profesionales a su cargo, así como la consecución de su motivación y establecimiento de su plan de formación y aprendizaje específico. Establecimiento y puesta en funcionamiento el plan y normativas legales al respecto de las condiciones de trabajo, seguridad, salud e higiene laboral del mencionado equipo humano que le hubiere sido asignado. Asistencia a cursos y puesta al día de los conocimientos y aprendizaje que le sean precisos para el buen desarrollo de su cualificada actividad profesional. Previa conformidad de sus superiores, adopción de medidas y decisiones en materia de recursos humanos y formativos.
6. Organización del desarrollo del proyecto de intervención cultural a partir de la programación elaborada -con arreglo a que pueda pasar las preceptivas fases de legalidad administrativas de los concursos de contratación. Evaluación de las acciones del proyecto de intervención cultural según los procedimientos metodológicos definidos previamente por las directrices e indicaciones de sus superiores jerárquicos.
7. Guía, control y supervisión del normal desarrollo de las actividades culturales programadas dada su específica preparación y acreditada capacidad profesional, corrigiendo las posibles desviaciones que surgieren, con la finalidad de conseguir óptimos niveles de eficacia y excelentes condiciones de calidad y eficiencia en la prestación del servicio público ofertado desde la administración o empresa a los usuarios.
8. Definición de los proyectos de animación cultural, así como de la programación de su desarrollo y realización, asegurando la adecuación al colectivo al que irán destinados.
9. Desarrollo, interpretación y aplicación efectivo-práctica de las *“Fichas técnicas”* (*“raiderns”*), concernientes a la normal realización y exigencias de la producción y “puesta en escena” de actividades culturales de pequeño, mediano y/o gran



- formato. E idéntico procedimiento con las exigencias y acuerdos contractuales que se contemplan y plasman, dentro del marco legal, en las cláusulas redactadas a tales efectos y, previamente, convenidas entre las partes en las “Fichas artísticas”.
10. Redacción y corrección, previamente a su edición correspondiente, de las pruebas tipográficas de los programas de mano, tanto los específicos de determinadas actuaciones culturales que así los requieran (artes musicales y escénicas esencialmente), como las revistas, folletos, boletines u otros medios escritos de divulgación, que con carácter regular y periódico se impriman y editen para la adecuada tirada de estos ejemplares y posterior difusión propagandística de las actividades culturales programadas por el Área o empresa competentes con la finalidad de su conocimiento por parte del público en general.
 11. Control con rigor profesional y regularidad sistemática de la distribución y adecuada difusión de publicidad de las actividades culturales emprendidas: e-mail de campañas propagandísticas mediante mensajes emitidos por medio de la telefonía móvil y/o “Internet”, invitaciones, control protocolario de los actos culturales que así lo requieran. Supervisión y contacto con los medios informativos (prensa, radio, televisión, agencias profesionales de la información del adecuado y correcto funcionamiento de la transmisión entorno a la programación cultural.
 12. Asistencia personal y apoyo directo a los actores, artistas, cantantes, cías. teatrales, conferenciantes, directores de orquestas, escritores, grupos orquestales, músicos, personalidades del mundo de la cultura, representantes artísticos. Colaboración estrecha con las autoridades políticas en la debida hospitalidad y atención profesional antes y durante su estancia y permanencia en la ciudad, hasta su posterior marcha de la misma.
 13. Participación en las reuniones profesionales necesarias, convocadas por el responsable superior del Área o empresa de cara a la coordinación, intercambio de información y recepción de instrucciones, siempre que sea requerido para estos fines y cometidos específicos.
 14. Mantenimiento del principio de autonomía laboral, si bien siempre condicionado a la estructura normativa y organizativa de la institución o empresa donde desarrolle su actividad profesional y enmarcado dentro de sus competencias generales, funciones específicas, capacidades de trabajo del puesto o plaza ocupado.
 15. Realización de cualquier otra labor encomendada, que dentro de la categoría profesional del puesto o plaza de trabajo, de sus competencias y funciones, se encuentre acorde con el perfil profesional del “Técnico Auxiliar de Servicios Culturales”.

TITULACIÓN:

Requisitos: Título Oficial de Formación Profesional de Grado Superior, (TASOC): “Técnico Superior en Animación Socio Cultural”. O equivalente.



Méritos: Cursos Oficiales que habiendo sido impartidos por la Admón. Pública o Instituciones u Organismos dependientes de la misma, mantengan carácter de especialización en conocimientos cualificados y se relacionen, directamente, con el desarrollo de las competencias y funciones que halla de ejercer un Técnico Auxiliar de Cultura en el normal desempeño de su trabajo, tal y como aquí se ha ido, pormenorizadamente, describiendo.

PERFILES PROFESIONALES DE LA ADMÓN PÚBLICA: CULTURA.

(Catalogación y Valoración del Puesto de Trabajo de cara a la R.P.T.).

AUXILIAR DE CULTURA:

Categoría profesional: Auxiliar de Cultura.

Grupo de clasificación: D.

Subgrupo: Auxiliar. (Documento Borrador del Estatuto de la Función Pública).

Nivel: 9 (mínimo) / 18(máximo).

Escala/Cuerpo: Administración Especial.

Subescala: Auxiliar de Cultura.

Especialidad/Clase: Cometidos Especiales.

Régimen jurídico aplicable: Funcionario. o Laboral

Herramientas laborales: Equipamientos informáticos con aplicaciones ofimáticas (Software; "Office", correo electrónico; "e-mail"). Dotación bibliográfica consultiva especializada. Disponibilidad de Cámara fotográfica digital, Teléfono móvil, fax.

Valoración retributiva:

Remuneración: Salario base; 19.152 €.. Brutos anuales.

Descripción laboral:

Definición del perfil profesional: Es el profesional que, sin tener funciones específicas, no al menos las que se corresponderían con un Auxiliar Administrativo al uso, básicamente colabora en tareas auxiliares y de apoyo, bajo la supervisión de los Técnicos Superiores y/o Medios, en las labores de gestión y dirección de los proyectos y programas culturales, realizadas en el ámbito de la Admón. Pública o empresa.



COMPETENCIAS:

1. Realizar tareas y funciones auxiliares administrativas en el sector cultural y en los espacios e infraestructuras culturales que les fueren asignados.
2. Informar a los usuarios y público en general de centros culturales, centros cívicos, de proximidad, de interpretación, archivos, auditorios, bibliotecas, museos, teatros, conjuntos monumentales, ...
3. Colaborar con los Técnicos Superiores, Medios y Técnicos Auxiliares en la preparación de las actividades culturales desarrolladas en el ámbito de la Admón. Pública o empresa.

FUNCIONES:

1. Colaboración en la acción administrativa (tareas propias de burocracia y oficina) donde desempeñe su labor profesional. Gestión del registro y archivo de documentación. Mantenimiento de ficheros y emisión de listados, realización de tareas contables, de cálculo simples y aritméticas, comprobación de albaranes, facturas y justificantes, preparación y emisión de cheques a instancias del inmediato jerárquico superior. Elaboración de liquidaciones, recibos de cobro y de pago emitiéndolos y recepcionándolos, notificaciones, documentación general y seguros.
2. Habilitación horaria y reserva de espacios, convenida en tiempo y forma ante la autoridad competente a tales efectos, para el desarrollo de las actividades culturales en vías públicas, aparcamientos para el transporte de los equipos técnicos de producción, vestuario y utilería
3. Ayuda y colaboración en el montaje y preparación efectiva de actividades culturales, asistiendo a sus superiores inmediatos (exposiciones, artes escénicas, musicales).
4. Recopilación, control, distribución, de la publicidad cultural en los lugares y espacios aptos para ello.
5. Colaboración en la actualización y el mantenimiento regular de la información contenida en la base de datos y otras aplicaciones de la institución o empresa donde preste sus servicios, así como notificar por medio del correo (electrónico, telefónico tradicional o por mensajes de móvil, fax, postal, mensajería, y/o telegráfico) de toda la información que de modo regular se establezca a fin de difundir y propagar la programación de actividades.
6. Elaboración de partes o estados informativos de la actividad de la institución o empresa por indicación, expresa de sus superiores.
7. Control del material e instrumental que tenga directamente asignado, así como de su control y racional gasto.
8. Detección de las deficiencias observadas en las infraestructuras y espacios culturales asignados.



TITULACIÓN FORMATIVA:

Requisitos; Exigencia de estar en posesión del Título Oficial de Graduado en Educación Secundaria (ESO, segundo ciclo). -Formación laboral equivalente, o de una Categoría Profesional análoga a la reconocida, excepcionalmente, en Convenio Colectivo de aplicación, siempre y cuando en este documento de índole laboral se recoja, expresamente, en caso contrario no-.

Méritos; Se tendrán en cuenta todos aquellos Cursos Oficiales que habiendo sido impartidos por la Admón. Pública o Instituciones u Organismos dependientes de la misma, mantengan carácter de especialización en conocimientos específicos y se relacionen, directamente con el desarrollo de las competencias y funciones que halla de ejercer un Auxiliar de Cultura en el normal desempeño de su trabajo, aquí, pormenorizadamente, se ha descrito. (Atención a usuarios, atención a público en general, regidores de sala, montaje de exposiciones, diseño, maquetación, edición e impresión de publicaciones, mantenimiento de instalaciones culturales, producción de espectáculos, etc.)

