

La gente que trabaja en el sector cultural está muy motivada y comprometida

Acción Cultural Española (AC/E) es un organismo público dedicado a impulsar y promocionar la cultura y el patrimonio de España, dentro y fuera de sus fronteras, a través de un amplio programa de actividades que incluye exposiciones, congresos, ciclos de conferencias, cine, teatro, música, producciones audiovisuales e iniciativas que fomentan la movilidad de profesionales y creadores.

¿Cuál es la labor de AC/E?

AC/E es una Sociedad Estatal, un instrumento flexible de la Administración para desarrollar proyectos culturales de gran envergadura y/o complejidad. Trabajamos por proyectos con una fuerte vocación internacional y damos apoyo a las instituciones culturales españolas. Nuestro ámbito de trabajo es muy amplio, ya que apoyamos todas las disciplinas: teatro, danza, músicas, artes visuales, cine, y también el diseño, arquitectura o videojuegos. Nuestras líneas de trabajo se basan en la proyección y promoción internacional de la cultura española, apoyando a nuestros creadores y profesionales; y en el diseño y ejecución de los pabellones de España en las Expos Universales e Internacionales. Ahora estamos trabajando en el Pabellón para Expo Milano 2015 que se inaugura el 1 de mayo. Por otro lado, entre nuestras líneas también destacan los centenarios y conmemoraciones de grandes figuras o episodios de nuestra historia como el V Centenario de la muerte de Miguel de Cervantes en 2016 o el quinto del descubrimiento de La Florida en 2014.

En la misma semana estamos en distintos países. En marzo inauguramos "Tapas. Spanish Design for Food", exposición dedicada al diseño adaptado a la gastronomía, en Guanajuato (México). Ha recorrido Japón, Corea, Estados Unidos y después irá a Brasil. Casi a la vez presentábamos "Pacífico" en Ecuador, una exposición de fotografía en Nápoles y el Anuario de Cultura Digital en Madrid.

¿Cómo definiría a la plantilla de su compañía?

Somos una organización de menos de 60 personas, es una plantilla joven y con una experiencia importante en el sector cultural nacional e inter-

nacional, con una buena red de contactos en el exterior. No tenemos una sede expositiva para actividades en España ni sucursales en el exterior, por lo que trabajamos directamente con las instituciones culturales. Eso nos aporta un conocimiento directo y relaciones estrechas con profesionales de la cultura de todo el mundo. Por este

¿Cuál es la principal estrategia en materia de gestión de personas de la compañía?

Hay que tener en cuenta que somos una Sociedad Estatal, donde tenemos que acogernos al marco presupuestario de gestión de personas que tiene ciertas restricciones. Dentro de este marco, tratamos de potenciar la capacidad de los trabajadores

Nuestras líneas de trabajo se basan en la proyección y promoción internacional de la cultura española, apoyando a nuestros creadores

motivado, es una plantilla con capacidad de integrarse y de colaborar en otros equipos e instituciones. Naturalmente los idiomas son fundamentales y también los potenciamos con la formación.

Además hay un ambiente multicultural: hay trabajadores de Japón, Holanda, Francia y mucha gente que ha vivido en distintos países del mundo. Es un equipo dinámico y flexible, que trabaja continuamente en escenarios diferentes. Cada año es distinto: en 2014 trabajamos intensamente en Japón por el Año de España, este año estamos más centrados en Expo Milano 2015, en México y Brasil, sin olvidar España.

El proceso es tremendamente enriquecedor: en estos últimos años por ejemplo hemos repasado la historia de Ponce de León, descubridor de La Florida y seguido por España el relato de la recuperación de la fragata Mercedes por España, símbolo internacional de la protección del patrimonio subacuático.

y establecer un sistema organizativo de trabajo más horizontal, mejorando los canales de comunicación, donde cada trabajador se integra en un equipo que le da al mismo tiempo apoyo y autonomía en la gestión de sus tareas.

¿Qué papel juega Recursos Humanos?

Al ser una organización pequeña, son los directores de cada departamento los que establecen la relación directa con su equipo y se ocupan de gestionar la mayoría de los temas. Además, el director Financiero, que es también director de Recursos Humanos, canaliza el diálogo con el Comité de empresa y gestiona temas comunes.

¿Cuáles son los valores que buscan en los profesionales que forman parte de la compañía?

En primer lugar, la capacidad de análisis e innovación. En cada nuevo proyecto incorporamos las lecciones aprendidas y la experiencia adquirida.

peplematters

Serrano, 21 - 28001 MADRID - Tel.: 91 781 06 80
www.peplematters.com



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

Potenciamos la creatividad pues a partir de un tema desarrollamos el proyecto cultural más adecuado para el público o el país a donde vamos.

Por otro lado, la gente que trabaja en el sector cultural está tradicionalmente muy motivada y comprometida. Tratamos de fomentar ese entusiasmo y buscamos también responsabilidad, flexibilidad y espíritu de equipo.

¿Cómo ha evolucionado la compañía?

La compañía ha pasado por un proceso de fusión que ha implicado sacrificios y un compromiso muy importante de toda la plantilla. Nos encontramos en un momento de crecimiento y madurez, donde hemos demostrado que podemos ejecutar grandes proyectos con solvencia y eficacia. Esto está dando sus frutos para recibir nuevos encargos. En el ámbito internacional, nos estamos consolidando como un organismo de referencia.

¿Cuáles son los retos futuros de la compañía y qué implicaciones tiene para los profesionales?

Consolidarse como una agencia especializada, que dé apoyo al sector cultural, colaborando con instituciones culturales de toda España y fortaleciendo su red de trabajo internacional. Para ello el equipo debe aportar un conocimiento muy especializado de organización y ejecución de proyectos culturales que suponga un valor añadido y de fiabilidad.

¿Es difícil en su sector encontrar el perfil que demandan?

En el sector cultural hay gente muy cualificada y acostumbrada a trabajar por proyectos como profesional liberal. Con estos profesionales, que complementan los perfiles de la sociedad (diseñadores, arquitectos, comisarios de exposiciones, músicos, etc.) trabajamos habitualmente y su participación es muy enriquecedora. Además, se trata de un sector muy rico en perfiles, tanto creativos como en gestión y producción.

En momentos como los actuales ¿qué destacaría de esta compañía como “lugar para trabajar”?

Trabajar en AC/E es una gran oportunidad para profesionales, por ejemplo, pueden participar en proyectos internacionales de gran envergadura, como el Pabellón de España en Expo Milano 2015 o en otros proyectos muy significativos.

Trabajar en AC/E es una gran oportunidad para profesionales donde puedes participar en proyectos internacionales de gran envergadura

El equipo participa en todas las fases, desde la concepción hasta la finalización. Son proyectos únicos y algunos no se ven habitualmente en el ámbito cultural. Por ejemplo, del Pabellón de España en Expo Milano 2015 nos encargamos desde su construcción, el diseño de contenidos, la organización de la visita durante seis meses, concepción de los espacios de restauración y tienda, desarrollo de programas educativos, conferencias, actuaciones artísticas, etc. hasta su desmontaje final.

¿Qué buscan en la aportación de una consultora de Recursos Humanos?

Tras la fusión de las tres sociedades que se integraron en AC/E, ha sido muy importante para poder unificar la estructura orgánica y retributiva, aportando una perspectiva externa y datos reales sobre el mercado de trabajo.

¿Cuáles son los criterios que siguen a la hora de externalizar tareas del departamento de RRHH?

Somos una organización pequeña, por lo que los Recursos Humanos se manejan internamente, salvo temas especializados que requieren de asesoramiento externo.

¿Qué peso tiene la formación en la empresa?

El plan de formación que hemos diseñado pretende involucrar a los trabajadores en su propia formación porque estamos convencidos de que la formación permanente del trabajador no será realmente útil si éste no participa.

Hemos previsto diferentes modalidades de formación para atender tanto a las necesidades

de la organización como a las propuestas de los trabajadores, de modo que pueden convivir en un mismo plan anual ambas propuestas.

Las áreas para las que tratamos de ofertar cursos son:

- los idiomas que, como ya he mencionado anteriormente, resultan fundamentales en el desarrollo de nuestra actividad con un importante componente internacional.
- nuevas tecnologías: hemos ofrecido -y seguimos haciéndolo- cursos tanto de ofimática como de redes sociales o de diseño.
- gestión cultural: creemos que debemos contribuir a la formación permanente de nuestros especialistas y hemos incluido sus propuestas en la oferta formativa. Para nosotros, es muy importante involucrar a los trabajadores en su formación continua.

¿Cómo es la política retributiva de la compañía?

Al tratarse de una empresa del sector público las retribuciones están limitadas por la Ley General de Presupuestos del Estado que, en estos momentos, no permiten ningún incremento salarial. Nuestra masa salarial se someta a aprobación de la Dirección General de Costes de Personal (Secretaría de Estado de Presupuestos).

¿Cómo se gestiona la comunicación interna en la compañía?

Estamos todos en la misma oficina, de espacios abiertos, que favorece la comunicación. Personalmente, me gusta seguir muy de cerca los proyectos y es una organización muy horizontal y de tamaño reducido, lo que resulta una ventaja a la hora de comunicarse y de que circule la información. Además tenemos una relación muy directa dentro de la organización, el director de departamento involucra al responsable de proyecto en la toma de decisiones. Estamos muy atentos a sus impresiones ya que tiene un contacto muy estrecho con la actividad ■

Elvira Marco, directora general de AC/E, junto a Cristina Hebrero, directora de PeopleMatters.

