



Nivel de bienestar laboral de los actores de artes escénicas en Bogotá

Sofía Romero Bourdouis

Pregrado en Administración de Empresas

Colegio de Estudios Superiores de Administración

Bogotá

2020

Nivel de bienestar laboral de los actores de artes escénicas en Bogotá

Sofía Romero Bourdounis

Director:

Claudia Lucía Hernández Silva

Pregrado en Administración de Empresas

Colegio de Estudios Superiores de Administración

Bogotá

2020

Tabla de contenido

Introducción	8
1. Marco teórico	18
1.1. La economía creativa	18
1.2. Las artes escénicas	19
1.3. El bienestar laboral	20
2. Estado del arte	23
2.1. La relación entre arte y economía	23
2.2. El actor en el mercado laboral de las artes escénicas.....	25
2.3. Los artistas y el género	27
2.4. Las artes escénicas y el emprendimiento	28
3. Metodología	30
4. Indicadores del Bienestar Laboral en el sector de las artes escénicas en Bogotá	32
4.1. La relación con la dirección, la participación en decisiones y la posibilidad de promoción	37
4.2. Ambiente físico de trabajo	39
4.3. Satisfacción con el trabajo	40
5. El nivel de bienestar de los artistas según los indicadores.....	45
5.1. La informalidad de la contratación y la desproporcionalidad de los ingresos como problema fundamental del indicador de compensación y beneficios	48
5.2. La inestabilidad laboral en relación con la dirección, la participación en decisiones y la posibilidad de promoción.....	59
5.3. La satisfacción con el trabajo vs. La tranquilidad frente al riesgo económico	65
5.4. Ambiente físico de trabajo	66
5.5. El emprendimiento en los artistas de artes escénicas en Bogotá	67
Conclusiones	71
Recomendaciones	75
Referencias.....	76

Índice de gráficos

Gráfico 1 Crecimiento de la Economía Naranja en el PIB 2014-2018.....	10
Gráfico 2 Empresas del segmento de Industrias Creativas en el 2017	12
Gráfico 3 Modalidad de contrato dentro de las Industrias Creativas.....	12
Gráfico 4 Debilidades del sector de las Artes Escénicas	13
Gráfico 5 Decrecimiento de la oferta laboral de las Artes Escénicas, las Artes Audiovisuales y el sector Música	14
Gráfico 6 Nivel de profesionalización de la muestra.....	45
Gráfico 7 Posesión de un título profesional.....	46
Gráfico 8 Posesión de un título profesional relacionado a las Artes Escénicas.....	46
Gráfico 9 Distribución de las carreras del 25% de la muestra que son estudiantes.....	47
Gráfico 10 Experiencia laboral de la muestra en el sector.....	48
Gráfico 11 Posesión de un Contrato Laboral.....	49
Gráfico 12 Posesión de un contrato de Prestación de Servicios	49
Gráfico 13 Tipos de contrato en la muestra.....	49
Gráfico 14 Tipos de contrato en los Proyectos Escénicos	51
Gráfico 15 Tipos de contrato en los trabajos externos a Proyectos Escénicos	51
Gráfico 16 Contratación en relación a la experiencia en el sector.....	53
Gráfico 17 Contratación en relación al título profesional.....	53
Gráfico 18 Cantidad de fuentes de ingresos	54
Gráfico 19 Ingreso promedio anual	54
Gráfico 20 Ingreso promedio anual en relación a la experiencia en el sector	55
Gráfico 21 Distribución mensual de los ingresos en el año.....	57
Gráfico 22 Beneficios laborales en los Proyectos Escénicos vs. Beneficios laborales en los trabajos externos	58
Gráfico 23 Duración promedio en encontrar trabajo en un Proyecto Escénico.....	60
Gráfico 24 Duración promedio. en encontrar trabajo en un Proyecto Escénico en relación al título profesional.....	60
Gráfico 25 Duración promedio en encontrar un trabajo externo a un Proyecto Escénico.....	61
Gráfico 26 Duración promedio en encontrar un trabajo externo a un Proyecto Escénico en relación con la experiencia en el sector	61
Gráfico 27 Duración promedio en encontrar un trabajo externo a un Proyecto Escénico en relación con el título profesional.....	62
Gráfico 28 Nivel de tranquilidad frente al riesgo económico vs. Nivel de satisfacción frente a la profesión de artista.....	65
Gráfico 29 Tiempo que llevan vigentes los emprendimientos o iniciativas propias de los artistas	67
Gráfico 30 Tiempo que llevan vigentes los emprendimientos o iniciativas propias de los artistas relacionado a la experiencia en el sector.....	67
Gráfico 31 Tiempo que llevan vigentes los emprendimientos o iniciativas propias de los artistas en relación con su título profesional	68
Gráfico 32 Naturaleza del emprendimiento.....	69

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de los expertos en el sector de las artes escénicas	32
Tabla 2 Naturaleza de las fuentes de ingreso.....	56
Tabla 3 Satisfacción laboral, de la totalidad de la muestra, en los Proyectos Escénicos.....	63
Tabla 4 Satisfacción laboral del 68% de la muestra que labora en trabajos externos a Proyectos Escénicos.....	64

Índice de anexos

Anexo 1 Guión de entrevistas a expertos en el sector	79
Anexo 2 Encuesta para los artistas de artes escénicas de la ciudad de Bogotá	80

Resumen

El presente trabajo busca explorar el nivel de bienestar laboral que tienen los artistas de artes escénicas en Bogotá, previo a la pandemia del Covid-19, dado que se identificó una problemática en el sector, en cuanto al sistema de contratación, la remuneración, la financiación de los proyectos artísticos, el encuentro oportuno de empleo, la dependencia de las empresas del sector en recursos públicos o externos, entre otras. Teniendo en cuenta que las industrias culturales mueven una gran cantidad de empleo en el país, y que este no es un sector en el cual gran número de empresarios busquen desempeñarse profesionalmente, las motivaciones de esta investigación fueron indagar dichas razones en la gerencia y en los modelos de negocio del sector. Con esto, esta investigación logra establecer una conexión entre las artes y los negocios, para de esta manera sugerir alternativas a la insostenibilidad de las compañías artísticas desde el punto de vista del recurso humano: los actores.

Abstract

The present work explores the level of labor well-being that performing artists have in Bogotá, before the Covid-19 pandemic, due to the fact that a problem was identified in the sector in terms of the hiring system, remuneration, financing of artistic projects, the opportune search of employment, the dependence of companies on public or external resources, among others. Taking into account that the cultural industries move a large amount of employment in the country, and that this is not a sector in which a large number of entrepreneurs crave to perform professionally, the motivation of this research was to inquire into the management tools and business models of the performing arts companies. Therefore, this investigation establishes a connection between the arts and the businesses, in order to suggest alternatives to the unsustainability of artistic companies from the point of view of the human resource that composes them: the artists.

Introducción

El teatro ha sido desde el comienzo de la historia una forma de entretenimiento y una herramienta de educación en diversas culturas del mundo. Desde los espectáculos Griegos y Romanos hasta el teatro comercial que hoy se ve en las calles de Broadway, muestra que esta labor artística ha jugado un papel fundamental en el cumplimiento de las exigencias aspiracionales de un público. Bourdieu (1995), un destacado sociólogo de la literatura contemporánea francesa, resaltó la importancia que tiene la demanda del público en el medio artístico y el comercio. Desde 1840, el peso del dinero cayó sobre la industria teatral gracias a la dependencia en la prensa, que a su vez está sometida al Estado y al mercado. Pero además, tanto ese peso del dinero como el origen de un entusiasmo de la sociedad por placeres y diversiones fáciles dentro de los regímenes imperiales, proporcionaron entonces la expansión del arte comercial. De ahora en adelante, la industria del arte teatral dependería tanto del dinero como de las aspiraciones del público.

Con esto, se destaca la importancia de la demanda a la hora de generar valor en este medio, por lo que el arte, explícitamente el teatro, necesita del espectador para cumplir con su propuesta. Sin embargo, para entender cómo el teatro ha evolucionado en cuanto a esta cuestión, es necesario entender el tránsito de la industria teatral hacia el mundo comercial, el mundo de los negocios, y su introducción en el sistema capitalista. Aguirre (2007), escritora Mexicana, presenta en uno de sus escritos la evolución del teatro hasta la actualidad. La tragedia y la comedia se originan en la antigua Grecia, en donde el teatro funcionaba como un elemento de confrontación en donde el actor se consideraba el líder de la congregación. La actuación era entonces considerada como una profesión formal con la capacidad de generar fondos para todo el gremio de poetas, quienes eran los grandes compositores de las obras. Más adelante, en la antigua Roma el encargado del equipo era conocido como “Chorungus” (2007, p.18), o empresario en términos actuales, y se dedicaba a

la consecución de todos los elementos que requerían los actores en escena. Después, la Comedia Dell'arte surge con las compañías de actores que estaban estructuradas con objetivos claros; los actores tenían contrato y esta era su rápida forma de reclusión sólo para la ejecución de determinado proyecto. En el Siglo de Oro español, el primer actor ejercía las tareas de organización de la compañía, pero el término de director todavía no existía para ese entonces. Este empresario era totalmente responsable de asegurar el éxito de las obras, mientras a su vez, dirigía a un grupo nómada de actores a donde él lo necesitase.

A esto, la autora continúa con una reflexión del choque entre negocios y arte a medida que el comercio siguió tornando su objetivo cada vez más hacia la acción de lucrarse. En el siglo XXI, con la presencia de la Revolución Industrial, el teatro no parecía afectarse como arte pero sí como negocio. Los actores perdieron de pronto el control de las empresas, y surgió la necesidad de tener un experto administrativo al mando de las compañías: el “administrador teatral” (2007, p.19). En el largo plazo, esta acción fue exitosa pues la finalidad de estos expertos era lucrarse. Sin embargo, los actores que querían vivir de su profesión necesitaron de la firma de contrato ante notario y así nacieron las cooperativas. En esta misma época, los italianos de la Comedia Dell'arte comenzaron a construir estrategias económicas y culturales para hacer respetar su profesión y recibir pagos adecuados. En pocas palabras, fueron ellos quienes inventaron el comercio y la industria del teatro.

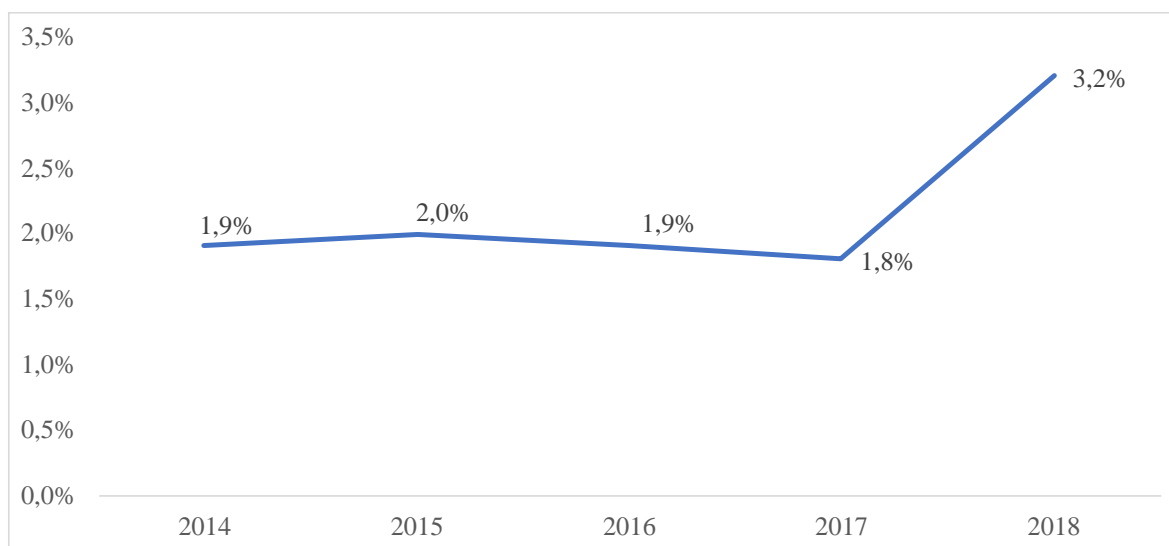
En Colombia, al día de hoy, pareciera que dichos choques entre arte-negocio siguen vigentes para aquellos que desean dedicarse de lleno al arte; el teatro como negocio ha tenido desde entonces dificultades para mantenerse a flote, sin embargo, lo ha logrado. Según Reyes (s.f.) el teatro llegó a Colombia por medio de la colonización de España en el territorio nacional, trayendo la Zarzuela y diversas formas de expresión cultural típicas de la Europa del siglo XVI. Sin embargo, sólo hasta el siglo XIX se puede hablar del teatro colombiano como producción nacional,

y específicamente en Bogotá las artes escénicas comenzaron a adquirir la fuerza suficiente para que se formaran compañías de teatro locales, e incluso, obras de autoría completamente nacional. Hasta hoy día, la llegada del teatro al país ha ocasionado la creación de grupos, compañías, escuelas y festivales; la mayoría originados por expertos de movimientos teatrales de diversas partes del mundo.

Acercándose ya a la última década, diferentes entes del Estado se han encargado de clasificar y definir las industrias relacionadas con el arte, y también de conglomerarlas con el objetivo de impulsarlas en la economía colombiana. En primer lugar, el Presidente de Colombia, Ivan Duque Márquez, introduce por primera vez el término de Economía Naranja en el país. Según Buitrago y Duque (2013) este movimiento está incentivando el emprendimiento en industrias que han parecido invisibles para la sociedad, pero que desde hace un tiempo para acá han venido representando un porcentaje importante del PIB de muchos países. En Colombia, la Economía Naranja representó un 3,2% del total del PIB en el 2018. A continuación el Gráfico 1 muestra la evolución de este indicador en los últimos años:

Gráfico 1

Crecimiento de la Economía Naranja en el PIB 2014-2018



Nota: Tomado del DANE (2019)

Buitrago y Duque también mencionan que hay siete razones por las cuales los gobiernos han prestado poca atención a estos negocios durante la historia, entre esas se encuentran las tres siguientes: “1) Definir la economía naranja es un asunto complejo (cultura, creatividad y economía son conceptos amplios que es necesario delimitar); 2) Menciona que la relación entre economía y cultura no es evidente (sus oportunidades son ampliamente desconocidas); 3) Hacer la cuantificación económica de las actividades culturales y creativas es un ejercicio reciente (las herramientas para hacerlo siguen evolucionando)” (p.29).

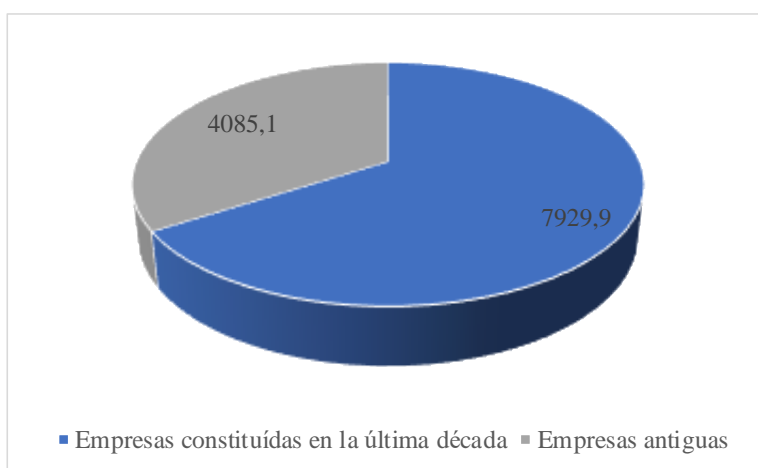
En Colombia, la Economía Naranja está intentando materializar los bienes artísticos de la mejor manera posible para crear oportunidades de negocio que sean sostenibles y rentables. Pero entonces, ¿qué industrias abarca la reconocida Economía Naranja en la actualidad? Según Buitrago y Duque, los bienes creativos son las artes visuales y performativas, las artesanías, el medio audiovisual, el diseño y los nuevos medios. A su vez, los servicios creativos son la arquitectura, la cultura y la recreación, la investigación y el desarrollo, y la publicidad (p.17).

Con este concepto de Economía Naranja, y con Ivan Duque Márquez como presidente en el 2018, los diferentes entes del Estado han comenzado a ejercer apoyo y programas, y a establecer estrategias y objetivos para incrementar la productividad de los distintos bienes y servicios creativos. Un ejemplo es la Cámara de Comercio de Bogotá, que dio inicio a los cluster que miden el desempeño de las diferentes industrias de la Economía Naranja; entre esos, el Cluster de Industrias Creativas. En el informe de gestión de Industrias Creativas del 2017, la Cámara de Comercio expone los datos del segmento específico de industrias creativas, al cual lo componen las artes escénicas, los espectáculos artísticos, el medio audiovisual y de radio, las artes visuales, la música, los libros y las publicaciones, y las entidades sin ánimo de lucro. Para ese año, hubo

entonces 12.015 empresas consolidadas en este segmento en Bogotá. Dentro del informe, se establece que el 66% de estas empresas fueron formadas en la última década, como lo muestra el Gráfico 2, gran evidencia de la alta intención de emprender en este medio en los últimos años (Cámara de Comercio, Secretaria de cultura, recreación y deporte, UNESCO, 2017).

Gráfico 2

Empresas del segmento de Industrias Creativas en el 2017

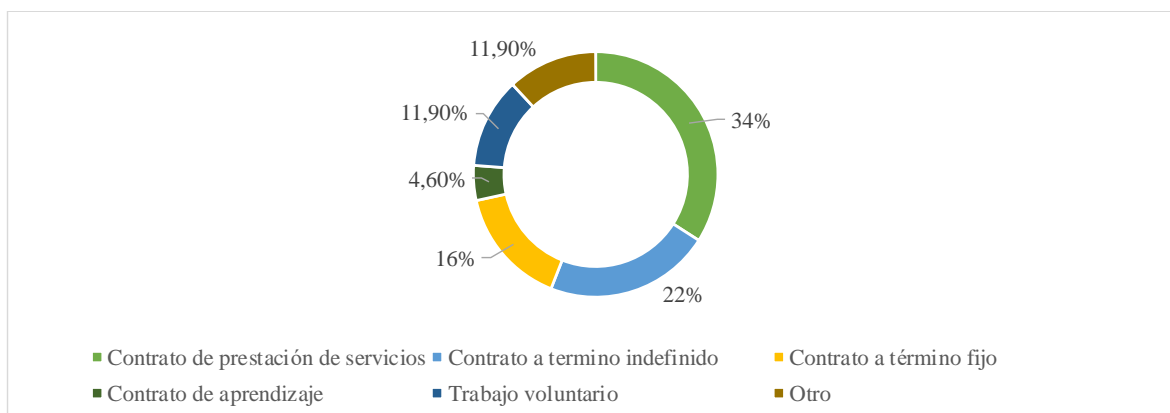


Nota: Tomado de la Cámara de Comercio de Bogotá (2017)

En cuanto a las necesidades de los actores y personas que hacen parte del mercado laboral de las artes escénicas y demás sectores del segmento de Industrias Creativas, las empresas vinculadas tienen en promedio sólo 5 trabajadores con contrato formal. Además, en cuanto a la modalidad de contratación, el Gráfico 3 muestra los siguientes datos:

Gráfico 3

Modalidad de contrato dentro de las Industrias Creativas



Nota: Tomado de la Cámara de Comercio de Bogotá (2017)

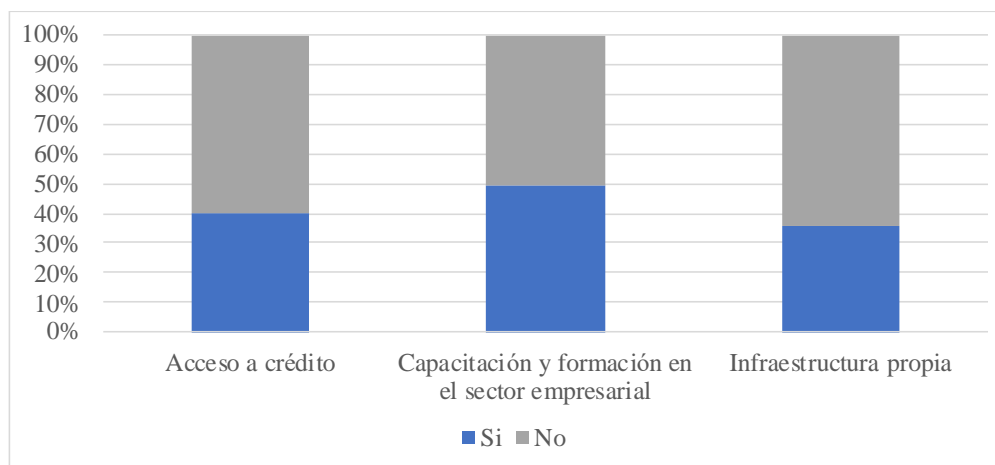
Es decir que en su mayoría, las personas que hacen parte de estas industrias son tratados como independientes, y no son afiliados por ninguna empresa a los beneficios de salud.

Teniendo en cuenta ahora únicamente el sector de artes escénicas dentro del segmento de Industrias Creativas, se evidencia que este sector y el del espectáculo público son los que mayores ingresos generan dentro del segmento. No obstante, son el grupo que más necesidad tiene de recursos públicos o recursos externos, siendo capaces de financiarse a sí mismas sólo en un 47,3%. Además, los ingresos que este sector específico genera son en un 55% ingresos por labores del sector, mientras que el resto son ingresos de actividades diferentes a las del sector. En el último informe de la Cuenta Satélite de Cultura y Economía Naranja del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2019) se destacó que, en el 2018, el valor agregado de las artes escénicas a la economía, a precios corrientes, fue de \$412.483 millones de pesos.

Dentro de las debilidades del sector de las artes escénicas se encuentran la falta de acceso a crédito, la falta de capacitación y formación en el sector empresarial, y la falta de infraestructura propia. En el **Gráfico 4** se pueden evidenciar las proporciones:

Gráfico 4

Debilidades del sector de las Artes Escénicas



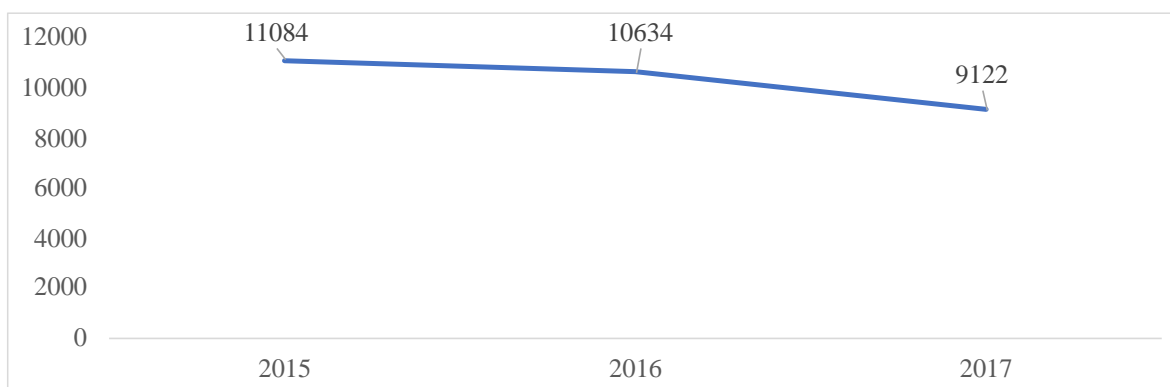
Nota: Tomado de la Cámara de Comercio de Bogotá (2017)

Con esto, en la Cámara de Comercio de Bogotá, se ha desarrollado una serie de objetivos para el fortalecimiento del sector; en las artes escénicas, se establece que la mejor manera de abordar dichas falencias es por medio de alianzas entre empresas públicas y privadas, seguido por la necesidad de publicidad y marketing, luego la necesidad de formar al público, y finalmente, la necesidad de capacitaciones, talleres y acompañamiento técnico. Sin embargo, el informe de gestión resalta la importancia que tienen las artes de acoplarse a las demandas del público, puesto que la oferta sin la demanda acaba con el objeto social de los negocios. Específicamente, el Cluster de Industrias Creativas de la Cámara de Comercio está en la búsqueda de acompañar a las empresas del sector con infraestructura y recursos que les permitan tener un mejor desempeño financiero.

Adicionalmente, según cifras del DANE (DANE, Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales, Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, 2018) la oferta laboral en el sector de las artes escénicas de Bogotá, junto a las artes audiovisuales y el sector de música, está disminuyendo como se muestra en la siguiente gráfica; pasando de 11.084 puestos con contrato en el 2015, a 10.634 en el 2016, y luego a 9.122 en el 2017. Estos datos pueden evidenciarse de manera más clara en el **Gráfico 5**:

Gráfico 5

Decrecimiento de la oferta laboral de las Artes Escénicas, las Artes Audiovisuales y el sector Música



Nota: Tomado del DANE (2019)

Lo anterior plantea una cuestión en la viabilidad de un actor de tener estabilidad laboral en su trabajo, es por esto que es necesario ver este aspecto desde el punto de vista legal. En el 2018, se sancionó una ley llamada la Ley del Actor. Esta fue exigida por el primer sindicato de actores en Colombia, la Asociación Colombiana de Actores (ACÁ), quienes buscaron en su momento mejores condiciones laborales en cuanto a horarios de trabajo, prestaciones, remuneraciones no sólo por horas sino por ingresos futuros de sus producciones, entre otros. Sin embargo, se resalta en esta ley mayor favorecimiento a actores de televisión y cine que de teatro, puesto que se habla de negociaciones y acuerdos que se llevaron a cabo con empresas como Caracol TV y RCN, sin tener en cuenta que muchos actores no tienen contratos vinculados a empresas, sino que trabajan por medio de contratos de prestación de servicios y contratos por horas.

De todo esto se pueden sacar algunas conclusiones: existen necesidades en la estructuración de las artes como modelo de negocio y en la contratación de artistas con condiciones económicas estables. En la primera, se muestra una necesidad en el tema específico de los recursos, la infraestructura y la presentación de contenidos que complazcan la demanda del público. En la segunda, se encuentra una necesidad en términos de mejores condiciones de vinculación laboral

para aquellos que quieren ejercer su profesión de actores. Sin embargo, el gobierno y la economía se están moviendo para resolver dichos impedimentos y para incentivar el emprendimiento, las buenas condiciones de trabajo y los recursos necesarios para la realización de actividades.

Desde el sector empresarial, se podría fomentar el desarrollo del arte y del entretenimiento al contar con recursos y capital que estén orientados a la creación de un modelo de negocio sostenible y sustentable en el tiempo. Estos negocios podrían favorecer el ámbito cultural y, al mismo tiempo, generar formas de empleo dignas para los artistas que llevan a cabo este trabajo. Para esto, se requiere encontrar de manera acertada los puntos más importantes del problema y profundizarlos, para así obtener soluciones adecuadas que favorezcan a los diferentes agentes involucrados en este tipo de proyectos. Teniendo en cuenta el nuevo impulso que están teniendo el arte y la cultura en Colombia, y a su vez las nuevas legislaciones protectoras de derechos, se podría generar un cambio en la visibilidad que se le da al arte, y combatir la subestimación de éste en el comercio.

Con esta problemática, se planteó la siguiente pregunta: ¿cuál es el nivel del bienestar laboral del actor, en el sector de las artes escénicas en Bogotá, para proponer alternativas que lo mejoren? Con la cual se esperó encontrar los siguientes hallazgos:

1. La forma de contratación dentro del sector es un limitante para que el individuo tenga estabilidad temporal, beneficios laborales y satisfacción personal en su labor;
2. La dependencia en recursos externos para el desarrollo de proyectos escénicos es un limitante para la rentabilidad del negocio, por ende, la infraestructura no es apta para el bienestar del individuo, ni las condiciones económicas son suficientes para contra prestar el trabajo al cual el actor es sometido.

Para explorar e indagar en dicho nivel de bienestar laboral de los artistas bogotanos, se buscó:

1. Identificar los indicadores que componen el bienestar laboral de los actores de artes escénicas en Bogotá para comprender la realidad en el mercado;
2. Analizar dentro de dichos indicadores, cuál es el nivel del bienestar laboral de los actores de artes escénicas en Bogotá, para establecer los condicionales en el mercado;
3. Proponer alternativas al modelo de negocio que actualmente compone a las compañías que contratan actores de artes escénicas, para así lograr maximizar su bienestar en el trabajo.

1. Marco teórico

Teniendo en cuenta el planteamiento del problema, se realizó una profundización en la literatura existente respecto al tema de las artes escénicas y sus condicionantes alrededor del mundo. Los artículos e investigaciones siguientes plantean problemáticas distintas en torno a la economía creativa, la labor del artista, la relación del arte con el Estado y otras disyuntivas relacionadas con el tema.

1.1. La economía creativa

Para empezar, es necesario entender el concepto de economía creativa. ¿De dónde viene? El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) tratan el tema de la economía creativa (2013). Para darle sentido al concepto general, nombran tres términos: el primero es el término “Industrias culturales”, seguido por “Industrias creativas” y finalmente “Economía Creativa”. Las Industrias Culturales, tuvieron su origen como término en la Escuela de Frankfurt en los años 1930 y 1940. Específicamente, Theodor Adorno y Max Horkheimer comenzaron a utilizar este término por primera vez en 1948 refiriéndose a las técnicas de reproducción industrial en la creación y difusión masiva de obras culturales. Dicho concepto estableció una relación entre cultura y empresa, desde una perspectiva comercial. Más adelante, en la década de 1980, el término adquirió popularidad y comenzó a ser utilizado por políticos, académicos, y por la misma UNESCO. Además, la propagación del término ocasionó que el concepto extendiera su cobertura a diversos sectores como la artesanía, la escritura, el diseño, la moda, el arte y los medios.

Continuando con la misma línea, el término de industrias creativas tuvo su origen en Australia en la década de 1990, como respuesta a políticas culturales del momento, el cual pretendía abarcar un sector productivo extenso que incluía las industrias culturales y otras

relacionadas con la innovación y el desarrollo. Al respecto, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (2004) se hizo referencia hacia las industrias creativas como un término relativamente nuevo que permanecería vinculado a las industrias culturales, pero esta vez evolucionando hacia el reconocer económicamente las actividades comerciales de los activos intangibles, licencias y propiedad intelectual.

Teniendo en cuenta lo anterior, el término de economía creativa es por primera vez utilizado por John Howkins en el año 2001 en su libro *The Creative Economy: How people make Money from ideas*. En este, el autor destaca 15 sectores que componen la industria, y resalta la importancia de la propiedad intelectual y las ideas. Con esto, Buitrago y Duque (2013) determinan que este conglomerado propuesto por Howkins representó nada más y nada menos que el 6.1% de la economía global en el año 2005. En Colombia, Buitrago y Duque dan entrada al término de Economía Naranja para hablar de la Economía Creativa. El término hace alusión a dos características de la palabra Naranja: la fruta y el color. En primer lugar, la fruta es un símbolo de potencial, puesto que así como puede sacarse gran cantidad de jugo al exprimirla, lo mismo sucede con las industrias de la economía creativa que tienen gran potencial si se saben exprimir. Por el otro lado, el color naranja ha sido siempre asociado en la historia a la cultura y a la creatividad.

1.2. Las artes escénicas

Teniendo en cuenta el concepto final de economía creativa, las artes escénicas son entonces un sector relevante dentro de la misma. Para comprender qué labor específica se lleva a cabo en este sector, se tomará la definición del *Diccionario del teatro* (Pavis, 2008) la cual expone que las artes escénicas se componen de la presentación directa del producto artístico, sin la intersección de ningún medio de comunicación. Estas a su vez necesitan de un público asistente y de un espacio en donde lo importante es la inmediatez de la comunicación de la representación, a través de los

actores. Algunos ejemplos de estas artes pueden ser el teatro hablado, cantado, bailado o gestual, así como la danza, la ópera y la música.

1.3. El bienestar laboral

Otro concepto importante a destacar es el bienestar laboral. Según Kast y Rosenzweig en 1987, el bienestar laboral empieza a ligarse a la calidad de vida laboral, en los años setenta, “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (Calderón, Muril, & Torres, 2003, pág. 117). Adicionalmente, según Robbins en 1994, una manera práctica de poder medir el bienestar laboral es mediante la satisfacción del trabajo, entendida como la actitud y disposición general hacia este. El grado de satisfacción sería entonces la “diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir” (p.117). Más adelante, Berg en 1999 relaciona la satisfacción laboral con tres factores: las características específicas del trabajo, las prácticas de alto rendimiento en el trabajo, y los factores que afectan el entorno de trabajo de la gente. La primera, referente a la autonomía, la variedad de tarea, el trabajo significativo y la posibilidad de usar conocimientos o habilidades; la segunda al trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales; y la tercera, las buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones conjuntas, pago basado en resultados, información compartida.

En este orden de ideas, el bienestar laboral involucra en términos generales las dimensiones relacionadas al salario, las relaciones interpersonales, y la comodidad en el empleo. Sin embargo, existe otro punto de vista interesante respecto a lo que permite el bienestar del trabajador en su empleo, y es la calidad de vida laboral. Según Granados (2011) se entiende calidad de vida laboral como la que permite a la persona estar a gusto con su labor, pues “humaniza” (p.217) las

condiciones de trabajo. Existen entonces dos percepciones del empleado respecto a su labor en este concepto de calidad de vida laboral: las percepciones objetivas y subjetivas. Las percepciones objetivas son similares a las mencionadas en el párrafo anterior, y consisten en aspectos como el salario, la productividad, el ambiente de trabajo y el sistema contractual. Las subjetivas son dimensiones que son igual de importantes, pero que tal vez son más difíciles de identificar.

Granados plantea tres percepciones subjetivas: la relación de la esfera privada con el mundo laboral, la relación del individuo y su actividad profesional, y la relación entre el empleado y todos los miembros de la compañía. La primera es la más compleja, pues depende de los beneficios de calidad de vida laboral que la empresa decida dar al empleado para mantener un balance entre su vida personal y su entorno laboral. La segunda, se logra a través de espacios de crecimiento donde la persona pueda desarrollar habilidades y destrezas. La tercera, depende de beneficios que permitan al individuo interactuar continuamente con sus compañeros de trabajo y sus superiores. Todas estas crean beneficios positivos para el crecimiento económico de las empresas.

Dentro del contexto del Bienestar Laboral, se tendrá en cuenta también la teoría de la Pirámide de las Necesidades Básicas de Maslow, la cual relaciona la motivación laboral a una jerarquía de cinco niveles de necesidades que debe suplir el ser humano para lograr el desarrollo de sus mayores potenciales. Las necesidades van desde lo físico, hasta lo psicológico y emocional, y para poder llegar a la cima, el individuo debe poder suplir cada escalón de necesidades desde la base. En primer lugar, están las necesidades básicas o fisiológicas, que incluyen la alimentación, el descanso, y en general, el mantenimiento involuntario o instintivo del ser humano. En segundo lugar, está la necesidad de seguridad y de protección, nivel en el cual el individuo debe sentirse estable, a salvo, fuera de riesgo y de peligro. A partir de aquí, el individuo comienza a buscar las

necesidades adicionales, como lo son las necesidades de afecto, de amor, de autoestima, y finalmente, de autorrealización (Maslow, 2000).

Teniendo en cuenta que el objetivo de este estudio es conocer el Bienestar Laboral de los actores de artes escénicas en Bogotá, la teoría de Maslow podrá articularse con un factor muy común: El Salario Emocional, dado que hoy en día se está implementando en muchas organizaciones en Colombia y es entendido como los beneficios emocionales y psicológicos para mejorar la motivación y el compromiso de sus empleados, o aquellos bienes no monetarios que una empresa ofrece a sus empleados además de su sueldo a final de cada mes (TASA, 2019).

2. Estado del arte

2.1. La relación entre arte y economía

En cuanto a estudios realizados alrededor del mundo dentro del tema en cuestión, la relación del arte con la economía es un aspecto relevante que anteriormente ha sido estudiado por diferentes autores. Loacker, desde Lund, Suecia (2013), comienza definiendo las ‘industrias creativas’ y cómo ha sido su relacionamiento con el capitalismo cultural dentro del sistema neoliberal. En relación con el concepto político-económico de ‘industrias creativas’, este artículo explora de qué manera el campo del arte y sus actores están siendo reposicionados dentro del llamado ‘flexible capitalismo cultural’. Basándose el autor en material empírico del teatro independiente Austriaco, esta investigación ilustra cómo la aparición del “emprendimiento cultural” dentro del campo de las artes ha afectado las prácticas específicas de los actores, así como sus formas de organizarse y su conducta. De esta manera, el autor clasifica los modos contemporáneos de conducta del artista como precarios; gracias a su autoconcepción como individuo apasionado y disciplinado, el artista pareciera contribuir en parte a su propia marginación pues está dispuesto a sacrificar lo necesario para ser autónomo, autosuficiente, libre, entre otros. Este documento, desarrolla entonces una presentación del artista en la sociedad y su capacidad de realizarse en el sistema capitalista.

Siguiendo en esta línea, Ateca-Amestoy, en Córdoba, España (2008), estudia esta relación artista-economía desde una perspectiva diferente: la demanda y la oferta. En este artículo se propone y estima un modelo de participación del teatro usando datos contenidos en la encuesta del 2002 de Participación Pública en las Artes de los Estados Unidos, una base de datos con determinantes para estudiar la participación cultural. La contribución del estudio es el uso de una técnica de estimación que permite saber el número de actuaciones de teatro a las cuales un

individuo asiste en un determinado tiempo y también otros comportamientos. Con este modelo creado, los autores lograron caracterizar dos comportamientos de las observaciones: un grupo de no-asistentes (que nunca participan de estas actuaciones), pero también, una subpoblación de este grupo que tiene una probabilidad positiva de asistir. Para este último subgrupo, se puede estimar también el efecto de ciertas variables personales sobre la probabilidad de alta frecuencia. Los resultados sugieren que el modelo propuesto es apropiado para estimar la participación cultural de cualquier población. De esta manera, Ateca-Amestoy logra identificar desde la economía una forma de estudiar la demanda en la industria del arte, para así contribuir a las estrategias que permitan incrementarla.

Otro posible enfoque para la relación de las industrias creativas y la economía es el de los recursos. En este caso, Wiśniewska¹, Budziński¹ y Czajkowski¹, desde Varsovia y Praga (2020) realizaron un estudio sobre la dependencia de las instituciones culturales en el Estado; estas son las mayores beneficiarias de los fondos públicos para la cultura. Sin embargo, las políticas culturales sufren de 'ad hocismo' en la administración de las instituciones, las cuales están a menudo bajo la propiedad del Estado, y que reciben poco reconocimiento sobre los beneficios que la sociedad gana de su uso. El objetivo de este estudio es entonces proporcionar la medición del valor de uso del acceso a las instituciones culturales. Basándose en las asistencias individuales observadas y sus costos, un modelo de 'dos etapas' es empleado para estimar el cambio en el excedente del consumidor relacionado con la pérdida de acceso a cinemas, museos y teatros en Varsovia, Polonia. La inclusión de la totalidad del mercado de las instituciones ayuda a sobrepasar la parcialidad. Los valores de uso estimados están comparados con los subsidios recibidos por los tres grupos de instituciones culturales. Los resultados revelan beneficios sustanciales otorgados por los cinemas, así estos estén cercanamente excluidos de la circulación del apoyo público. El

valor de uso estimado es suficiente para justificar subsidios para ambos sectores, museos y teatros. Con esto, los autores proponen una manera de evaluar el uso que se le da a los recursos públicos, en relación a las artes.

2.2. El actor en el mercado laboral de las artes escénicas

Las profesiones artísticas, al igual que cualquier otra profesión, componen un mercado laboral. De este mercado también depende la economía, puesto que las variables empleo y desempleo juegan un papel fundamental en la problemática. Los mercados laborales artísticos son desconcertantes, según un estudio de París, realizado por Pierre-Michel Menger (1999). El aprender-haciendo de un artista juega un papel tan decisivo que, en muchos mundos del arte, éste es el filtro para las personas que quisieran dedicarse a esto. El atractivo de las ocupaciones artísticas es alto, pero debe equilibrarse con el riesgo de fracaso y de una profesionalización fallida que convierte los trabajos idealmente no rutinarios en empresas ordinarias o efímeras. Menger afirma en sus resultados que las distribuciones de ganancias son extremadamente sesgadas, y como recomendación establece que el riesgo debe gestionarse, principalmente a través de la flexibilidad y los medios de reducción de costos a nivel organizacional y a través de la retención de múltiples trabajos a nivel individual. Aunque la oferta pareciera ser muy extensa, el autor hace énfasis en que la mala gestión de las empresas no permite a los artistas tener estabilidad laboral. Los resultados de este artículo se enfocan en cuatro aspectos principales: el estado del empleo y los patrones de carrera del artista, los fundamentos de la elección ocupacional, la diversificación del riesgo ocupacional y el exceso de artistas.

Con lo anterior, se empieza a hablar del riesgo laboral para el artista dentro del mercado y la economía. Kleppe, en Noruega (2017), desarrolla esta problemática desde la perspectiva única de las artes escénicas, sector de interés para esta investigación. El artículo de Kleppe examina

cómo los artistas de artes escénicas balancean su vida entre la toma de riesgos económicos y artísticos. Basándose en un estudio comparativo, este estudio incluye entrevistas cualitativas con artistas que han trabajado hasta en tres teatros diferentes alrededor del mundo: Inglaterra, Noruega y Holanda. Además, el estudio discute cómo las diferentes maneras de organizar un teatro y cómo las diferentes políticas de cada teatro representan diferentes sistemas de manejo de riesgo económico y luego, facilitan o no la toma de riesgos artística. El autor identifica entonces tres enfoques hacia el manejo del riesgo en estos tres países: la colectividad del riesgo, la institucionalización del riesgo y la individualización del riesgo. Es decir, el estudio demuestra cómo es más sencillo el manejo del riesgo en lugares donde las condiciones laborales son seguras, estables y predecibles, y dónde el sector cultural maneja políticas de protección al artista, donde quien asume grandes costos y riesgos es la parte institucional y no el individuo.

Dentro del sector de las artes escénicas, otros autores que retratan la problemática de la labor artística son Carlos Casacuberta y Nestor Gandelman, en Montevideo, Uruguay (2012). En este trabajo se analiza un modelo de oferta laboral en el cual las personas maximizan una función de utilidad que depende de tres factores: el tiempo libre, el consumo y las horas dedicadas a una actividad que se denomina 'artística'. El último factor, hace referencia a una actividad que genera ingresos y que depende en forma no lineal del tiempo que se le invierte. Igualmente, la persona puede trabajar en el mercado, actividad que no genera bienestar por sí misma, a cambio de un salario por hora y de recibir ingresos que no están relacionados con el uso de su tiempo. Con esto, se obtienen unos condicionantes que separan a unos artistas de otros; aquellos que trabajan de tiempo completo y aquellos que trabajan de tiempo parcial, y cada uno obtiene una función de oferta de horas. Este modelo a su vez se contrasta en este estudio con una muestra de músicos que pertenecen a una sociedad de administración de derechos de intérprete en Uruguay.

La labor del artista, según estos trabajos, es una labor que depende del riesgo, del tiempo invertido y también del consumo. Pero también, hay quienes plantean que el sistema contractual, las formas de contratación y la dependencia del arte en el Estado, son contribuyentes a la inestabilidad económica del artista. Proust, en Saint-Etienne, Francia (2010), plantea que en los últimos años se han llevado a cabo muchas movilizaciones relacionadas con el sistema contractual, que está subsidiado por el sistema general de desempleo en varios campos artísticos franceses, principalmente en las artes escénicas. Las movilizaciones se han caracterizado por una intensa politización que representa una respuesta al rol que el Estado ha tomado en estos campos. En pocas palabras, el presente trabajo enfatiza que la demanda de los artistas al estado, que se basa en la voluntad de aumentar la autonomía estética, puede conducir a la situación opuesta, que los artistas se vuelvan dependientes de las restricciones políticas que ellos no dominan.

2.3. Los artistas y el género

Más allá de lo anterior, y tomando otro camino diferente al de la presente investigación, hay quienes también argumentan la precariedad laboral del artista desde las perspectivas de género. Pérez-Ibáñez y López-Aparicio (2019) exponen las actividades de artistas españolas basándose en los resultados arrojados por más de 1.100 artistas, en un estudio realizado por diferentes autores a nivel nacional. En primera instancia, analizan el sector de los/las artistas en España, su labor profesional, su situación económica y laboral, su relación con los agentes del mercado del arte y la evolución de su actividad en las últimas décadas. Este es el primer artículo que ha segmentado a la mayor cantidad de mujeres artistas españolas, 52% del total, logrando analizar sus circunstancias y comparándolas con los datos aportados por hombres y a nivel global, contextualizando el problema en la actual coyuntura económica. Todo esto, con el ánimo de

sustentar en aspectos generales la precariedad y desigualdad en la que viven y trabajan las artistas españolas.

2.4. Las artes escénicas y el emprendimiento

Por otro lado, hay quienes ya comienzan a plantearse soluciones respecto al tema, y hacen uso de tendencias económicas actuales para prever la consecución de recursos para proyectos escénicos, limitar la dependencia en el Estado y privatizar las instituciones culturales. Bœuf, Darveau y Legoux (2014) se adentran en el fenómeno de la microfinanciación (Crowdfunding), especialmente dentro de la economía cultural y creativa, en Montreal. Los resultados arrojan la relación que se ha establecido entre donantes, emprendedores y las plataformas de Crowdfunding para financiación de proyectos de artes escénicas. Los datos recogidos fueron de 875 proyectos teatrales que tuvieron campañas exitosas en el 2011 en la famosa plataforma de crowdfunding, Kickstarter. En estos, se hallaron los factores claves para que las metas de recursos hubieran sido alcanzadas satisfactoriamente. A su vez, el estudio analiza el efecto de ofrecer material y recompensas simbólicas a aquellos que decidan invertir su dinero en los proyectos, tales como reconocimiento público al donante, o incluso, recompensas en dinero o especie. También, los resultados exponen que es ventajoso para los emprendedores invertir en los proyectos de otros emprendedores a través de este medio, ya que al momento de necesitar ellos financiación, estarán más propensos a recibir el mismo apoyo otra vez. Por esto, se descubre en la investigación el comportamiento social del crowdfunding, el sentido de afinidad entre un actor y otro, y la ayuda recíproca en lo que se denomina la economía de regalo.

2.5. Las artes escénicas en Colombia

Haciendo un acercamiento ya hacia lo que es el sector de las artes escénicas en Colombia, hay autores que han analizado el consumo y la demanda de este servicio, específicamente en la ciudad de Medellín. Gómez Hernández, Ramos Ramírez y Espinal Monsalve (2020) analizan los factores determinantes de la asistencia a espectáculos de artes escénicas en esta ciudad. Como participantes de las artes escénicas, están el teatro, la danza y la música. Con datos de la Encuesta de Calidad de Vida de Medellín 2014, esta investigación estima modelos que permiten identificar cuáles son las variables relevantes para explicar las decisiones de consumo cultural por parte del público. Los resultados muestran que el nivel de educación y las restricciones de tiempo son los determinantes más importantes de la asistencia a eventos de artes escénicas en la ciudad. Con esto, es posible conocer la importancia del sector en una población que se pretenderá estudiar más adelante.

3. Metodología

Este estudio tiene un alcance exploratorio, debido a que su objetivo es identificar y describir la situación actual de los artistas colombianos, dentro del sector específico de las artes escénicas. Para iniciar entonces este trabajo de investigación, se llevó a cabo una serie de pasos que permitieron el cumplimiento de los objetivos planteados anteriormente. Todo esto con el fin de dar una respuesta estructurada y comprobada a la pregunta de investigación. Para esto, se realizó una investigación exploratoria de carácter mixto: cualitativa y cuantitativa.

En primer lugar, se validó la situación actual del sector mediante una entrevista semi estructurada de carácter cualitativo a cuatro expertos en la industria. Estas entrevistas, se realizaron bajo el criterio de saturación, y fueron necesarias para identificar de una mejor manera los indicadores que componen el bienestar laboral de los actores: su satisfacción con el pago (lo que indica la proporcionalidad entre labor y remuneración), los aspectos no monetarios que retribuyen su labor, el ambiente laboral dentro de sus espacios de trabajo y la estabilidad laboral (lo que indica la garantía de permanencia y seguridad en el empleo).

Los cuatro expertos debieron proporcionar información sobre la situación del sector desde tres perspectivas: el sector privado, el sector público, y en materia de legislación. Es por esto, que los expertos debieron ser gerentes de compañías de teatro, funcionarios públicos, críticos de arte, o debieron moverse en la industria cultural colombiana. Esto con el fin de obtener un punto de vista completo, no directamente de los artistas, si no de aquellas personas que se mueven en el medio desde la perspectiva del negocio.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se diseñó una encuesta exploratoria, de carácter mixto, con un muestreo por conveniencia, para un grupo de 100 artistas que laboran en el sector de las artes escénicas en Bogotá. Se buscó que mediante esta encuesta fuera posible determinar la

situación de los artistas en los indicadores planteadas anteriormente. El carácter exploratorio de esta fase de la investigación se llevó a cabo de esta manera ya que, debido a la informalidad del sector y la situación actual de pandemia, el acceso a una base de datos sólida y acertada es de difícil consecución.

Los artistas encuestados se obtuvieron de MISI Producciones, DECA Teatro, el Teatro la Castellana, el Teatro Nacional, MUN Producciones, el Teatro Ditirambo, entre otros.

Para la realización de la encuesta exploratoria mixta (cuantitativa y cualitativa), se tomaron las escalas de medición de un estudio sobre el Bienestar Laboral en profesionales de la salud en hospitales y universidades, en Barcelona (Blanch, Sahagún, & Cantera, 2009). Esta investigación basa su cuestionario en estudios piloto previos realizados por los mismos autores, los cuales exponen las propiedades psicométricas del bienestar laboral y la calidad de vida laboral. Según los instrumentos construidos por estos autores, el bienestar laboral está compuesto por muchos factores psicológicos, entre los cuales están los afectos. Estos afectos son medidos en una escala del 1 al 7, siendo 7 los afectos positivos como la “Satisfacción”, el “Bienestar” y la “Tranquilidad”, y siendo 1 los afectos negativos como la “Insatisfacción”, el “Malestar” y la “Intranquilidad”. Este estudio hace un acercamiento al bienestar laboral desde la perspectiva psicológica, es por esto, que esta investigación se apropiará de los ítems que se consideren acordes al sector de las artes escénicas desde la perspectiva empresarial y del recurso humano.

A su vez, para el diseño del cuestionario, se procedió también a una selección de ítems con criterios de relevancia y de representatividad según lo planteado por Calderón, Muril y Torres, en su estudio acerca del Bienestar Laboral y la Calidad de Vida Laboral (2003). Estos ítems fueron posteriormente aterrizados a la realidad Bogotana por los tres expertos en la materia, entrevistados para esta investigación.

4. Indicadores del Bienestar Laboral en el sector de las artes escénicas en Bogotá

Teniendo en cuenta los objetivos planteados previamente, en esta parte de la investigación se hará una descripción de la situación actual de los artistas de artes escénicas en Bogotá, de acuerdo a los conceptos que abarca el Bienestar Laboral como teoría. Según lo establecido en el marco teórico, el Bienestar Laboral ha tenido una evolución importante. Empezó como la inequidad entre el trabajo y la remuneración, para luego evolucionar a algo más complejo que involucra la dimensión privada del trabajador, sus motivaciones, los beneficios que recibe, las oportunidades que tiene de crecer profesionalmente, las relaciones interpersonales, entre otros (Calderón, Muril, & Torres, 2003). Es por esto, que en esta fase se van a tomar estos componentes del Bienestar Laboral, y se van a aterrizar a la realidad bogotana a partir de las entrevistas realizadas a los expertos del sector.

Para esta fase de entrevistas, se llevaron a cabo cuatro encuentros con cuatro expertos, apelando al criterio de saturación, en las que se pudo obtener información empírica de lo que ha sido su experiencia en el ámbito cultural y artístico bogotano. Los tres expertos brindaron información de utilidad para la investigación desde tres perspectivas: el sector privado, el sector público, y la materia legislativa.

Entre las entrevistas empíricas realizadas, se obtuvo la opinión de los siguientes expertos:

Tabla 1

Descripción de los expertos en el sector de las artes escénicas

Nombre	Cargo	Experiencia en el sector
Felipe Salazar	Director de la compañía pionera del Teatro Musical	Profesional en Administración de Empresas, con dieciocho años de experiencia en el sector de las artes escénicas, y con treinta años de formación como artista integral de Teatro Musical

en Colombia
Misi
Producciones

Margarita Rosa Gallardo	Gestora Cultural del Teatro Ditrambo	Veintiocho años de experiencia en el sector de las Artes Escénicas, en el cual se ha desenvuelto como actriz también. Es profesional en Comunicación y Periodismo, licenciada en Artes Escénicas y Educación, y especializada en cooperación internacional y proyectos para el desarrollo. Trabajó como subdirectora de la Secretaría de Cultura, y como gerente de Arte Dramático en la misma entidad estatal.
Diana Patricia Rodríguez	Contratista y Asesora de Salas Concertadas, en el Ministerio de Cultura de Colombia	Es profesional en Comunicación Social, especialista en Desarrollo Humano, con un énfasis en Procesos Afectivos y de Creatividad. Además, es actriz empírica con formación en varios teatros de Bogotá.
Diana Beatriz Pescador	Gerente de arte Dramático del Instituto Distrital de las Artes (IDARTES) en Bogotá	Egresada de la Academia Superior de Artes de Bogotá (ASAB), actual facultad de artes de la Universidad Distrital. Se dedicó a la producción escénica muchos años, trabajó en la Secretaría de Cultura como asistente de la gerencia de Danza, también en convocatorias públicas culturales, en el programa de Salas Concertadas del Ministerio de Cultura, y también fue gerente de Danza en el Instituto Distrital de las Artes (IDARTES).

Nota: Elaboración Propia

Volviendo a la teoría, de acuerdo al cuestionario de Satisfacción laboral S20/23, de Melia y Perió, en 1989, (Calderón, Muril, & Torres, 2003, pág. 123), se plantea que hay seis principales indicadores alrededor de los cuales se construye el Bienestar Laboral de un trabajador:

1. En primer lugar, la **relación con la dirección**, la cual abarca las relaciones personales, el apoyo para el desempeño, la frecuencia y proximidad de supervisión, la calidad de evaluación, y la asesoría y el seguimiento
2. En segundo lugar, la **participación en decisiones**, donde se encuentran criterios específicos como la autonomía, el involucramiento, la aceptación de opiniones y la congruencia decisiones-acciones.
3. En tercer lugar, la **posibilidad de promoción**, que trae consigo las oportunidades de formación, las oportunidades de promoción, los planes de carrera, la evaluación de necesidades de desarrollo y la formación para el cambio.
4. En cuarto lugar, el **ambiente físico de trabajo**, el cual está definido por la higiene, el espacio físico, la iluminación, la ventilación y la temperatura.
5. En quinto lugar, la **satisfacción con el trabajo**, donde influyen variables como las oportunidades, las posibilidades de destacarse, el gusto por el trabajo, la coherencia metas-capacidades, o el enfrentamiento a un trabajo retador.
6. En sexto lugar, la **compensación y los beneficios**, donde se encuentran las variables de cumplimiento de acuerdos legales, la negociación laboral, el salario frente al trabajo, la comparación frente al mercado y los incentivos y reconocimientos.

A continuación, se tomarán los indicadores planteados anteriormente para profundizar de qué manera los artistas de artes escénicas, como trabajadores del mercado, evidencian o no en sus espacios de trabajo cada uno de ellos. Para esto, se tomará la opinión de los expertos en la materia, así como la teoría planteada por Calderón, Muril, y Torres en su estudio Cultura Organizacional y Bienestar Laboral (2003). Sin embargo, antes de dicha profundización, se realizará una breve

introducción de la realidad del sector colombiano, en donde se expondrán algunos hallazgos importantes respecto al modelo organizacional y modelo de negocio existente actualmente.

Margarita Rosa Gallardo, en la entrevista realizada, menciona que es de suma complejidad llamar al sector de las artes escénicas como una industria, puesto que la “finalidad misma del arte no es comercial, sino cultural” (M.R. Gallardo, 20 de agosto de 2020). En el sector de las artes escénicas, la mayoría de entidades están constituidas como fundaciones o asociaciones sin ánimo de lucro, dentro del sector privado. En este sentido, Felipe Salazar afirma que son las compañías privadas quienes deben “remar económicamente” en el sector, puesto que las entidades públicas dependen del Estado y no deben autosostenerse económicamente (F. Salazar, 19 de agosto de 2020).

Desde la perspectiva pública, Diana Patricia Rodríguez afirmó en su entrevista que la complejidad de concebir este sector como un sector comercial, también radica en la dependencia que tienen los grupos y compañías de teatro en recursos externos; ocasionando que se genere una relación “paternalista” con las entidades del Estado que ofrecen becas y apoyos financieros. Adicionalmente, la empresa privada que invierte en los sectores culturales tienden a hacerlo, no por la rentabilidad y el retorno financiero de su inversión, si no como un factor de Responsabilidad Social Empresarial (D.P. Rodríguez, 22 de agosto de 2020). Es aquí donde entra en cuestión que la totalidad de los entrevistados concuerdan en que el fin fundamental del sector de las artes escénicas no es comercial, si no cultural; ocasionando que sea un sector con dificultad de mantenerse financieramente en el tiempo.

En materia de recursos, el Instituto Distrital de las Artes (IDARTES) es una de las entidades públicas en Bogotá que más proyectos públicos ejecuta para permitir el ejercicio cultural. Su razón de ser principal es la creación de convocatorias que asignan los recursos para proyectos artísticos,

donde tanto artistas como organizaciones se ven beneficiadas (D.B. Pescador, 23 de agosto de 2020). Estos recursos son utilizados para otorgar becas de formación, educación, creación e investigación. Esta dependencia en recursos públicos es usual en el sector, pues el espacio y las actividades realizadas por las compañías y los grupos de teatro no son suficientes para obtener recursos adicionales de inversión.

En materia del recurso humano, todos los entrevistados se asemejaron en su respuesta: el artista casi nunca es contratado como empleado, con contrato laboral a término fijo o indefinido. Dentro del sector, estos contratos se otorgan en su mayoría a personas del área administrativa, al artista que a partir de otra profesión ejerce un cargo desempeñándose como tal, o en ocasiones, al artista que decide desempeñarse como maestro. En la mayoría de los casos, las compañías del sector contratan artistas por temporadas, utilizando la figura del contrato de prestación de servicios por medio del cual el artista recibe ingresos de acuerdo a un plazo de tiempo estimado. Gallardo, afirma que “todavía existe mucha informalidad en el sector”, y expone que, en muchos de los proyectos realizados por artistas, no se firma siquiera un contrato, sino que se reparten las ganancias después de buscar la manera de financiar sus proyectos (M.R. Gallardo, 20 de agosto de 2020). Es por esto, que entender al artista como un empleado o trabajador dentro de una compañía es complejo, pues el artista es un trabajador independiente.

Otro aspecto relevante a mencionar es que en este sector ha sido muy difícil tomar acciones en cuanto a los artistas, pues no se ha diseñado aún una base de datos consistente que permita determinar la cantidad de artistas que hay actualmente. Esto puede deberse a dos razones. Por un lado, Rodríguez afirma que es muy difícil clasificar a un artista puesto que en muchos casos, el nivel de habilidades y capacidades no están determinados por la cantidad de títulos que el artista posea; la mayoría de artistas son empíricos (D.P. Rodríguez, 22 de agosto de 2020). En segundo

lugar, Pescador expone que no existe aún un diseño acertado de un sistema de información que permita hacer este censo (D.B. Pescador, 23 de agosto de 2020). En ambos casos, las entrevistadas evidencian que la posibilidad de acudir a una muestra de la población o al número exacto de artistas que se mueven en el medio, es de gran complejidad.

4.1. La relación con la dirección, la participación en decisiones y la posibilidad de promoción

Según Kast y Rosenzweig, la dirección se puede entender como la “manera distintiva en que un administrador se comporta, conducido por la cultura organizacional y guiado por su filosofía personal” (Calderón, Muril, & Torres, 2003, p.122). En esta medida, es necesario entender el trabajo del artista en un contexto colectivo, donde el individuo debe someterse al estilo de dirección de un superior.

En la labor artística dentro de las artes escénicas, la relación con la dirección es percibida como la relación entre artista y director creativo, así como las relaciones interpersonales se llevan a cabo entre el colectivo de artistas que saca adelante determinado proyecto. En este medio, que también se caracteriza por la informalidad profesional, aquel que escala es aquel con mayor valor para el grupo creativo. Gallardo menciona en su entrevista que la “trayectoria” y el “talento” del artista son los aspectos que le dan o no la capacidad de escalar dentro de su grupo de trabajo. Sin duda, por la dificultad de sacar proyectos adelante, el artista adquiere entonces una capacidad importante de trabajar en equipo para la consecución de las metas y recursos. Para esto, los artistas desempeñan acciones como “la vaca, el fundrising, o las becas y patrocinios del Estado o de empresas privadas” (M.R. Gallardo, 20 de agosto de 2020).

En las relaciones colectivas, el artista también se convierte en un emprendedor, y aprende a ser multifuncional en su modelo informal de organización. Rodríguez argumenta desde su

experiencia que la interdisciplinariedad que ejerce un artista genera que en la cadena de valor del arte escénico, el artista sea quien ejerza todas las partes de la cadena, ocasionando que la falta de herramientas gerenciales haga de las dimensiones administrativas, financieras y contables del sector algo aún más informal (D.P. Rodríguez, 22 de agosto de 2020). En este sentido, Pescador afirma que el artista es nómada y que una de las dificultades más grandes del sector es cambiar esta fórmula de dinamismo que hay, ya que cada vez existen más proyectos, pero esto ocasiona que el artista sea cada vez menos estable en el mercado (D.B. Pescador, 23 de agosto de 2020).

En el caso de los artistas que optan por un trabajo estable dentro de la academia, Salazar expone que los horarios laborales le arrebatan la flexibilidad de disponer de su tiempo, por esto, le dificultan la posibilidad de hacer parte de un proyecto escénico determinado. En la academia, el artista sí se somete a una jerarquía organizacional más evidente, donde puede llegar o no a ocupar cargos altos en la institución, o por el contrario, tener su empleo únicamente por gusto o para proveerse de un sustento económico estable en el tiempo. En este sentido, Salazar también habla del nivel de profesionalización del sector y sus consecuencias en la consecución de un empleo (F. Salazar, 19 de agosto de 2020):

Colombia, al ser un país tan pobre, tiene unas prioridades, no tanto de bienestar, si no de supervivencia, que todavía tiene que satisfacer en la mayoría de su población... La profesionalización es importante entonces porque Colombia vive en el modelo de la necesidad económica, la gente piensa para comer y para garantizarse a sí misma una manera de vivir.

A su vez, Gallardo habla de la misma cuestión y expone que, aunque la profesionalización no le da al artista más valor como creador e individuo capacitado, el título sí es un requisito en las

instituciones de la academia, o del Estado, que ofertan puestos de trabajo para artistas (M.R. Gallardo, 20 de agosto de 2020).

4.2. Ambiente físico de trabajo

El ambiente de trabajo en el sector de las artes escénicas es también de suma relevancia. Este sector, al tener una necesidad económica importante, en muchas ocasiones, carece de infraestructura adecuada, propia de las compañías, o incluso, competente para fortalecer el sector.

En cuanto a teatros, Bogotá tiene aproximadamente 60 teatros y 40 salas para puestas en escena. Esta cifra ha crecido de manera importante en los últimos años desde la década de los 90's, pero debido a la corta historia del teatro en el país, la infraestructura no puede compararse con otros países (M.R. Gallardo, 20 de agosto de 2020). Sin embargo, la inversión en espacios culturales es baja, pues como se mencionó anteriormente, las necesidades del Estado son mucho mayores en términos de supervivencia más que en términos de bienestar. Actualmente, son pocos los teatros que cuentan con una tecnología suficiente para realizar determinadas obras y creaciones artísticas. Podría hablarse de aproximadamente dos teatros en Bogotá que están a la altura de los grandes países en materia de infraestructura: el Teatro Julio Mario Santo Domingo y el Teatro Colsubsidio Roberto Arias Pérez (F. Salazar, 19 de agosto de 2020).

Desde la visión Estatal, el Ministerio de Cultura es una de las entidades que ofrece becas, programas y ayudas para financiar proyectos culturales, y mejoramientos en infraestructura. Actualmente, la Ley del Espectáculo Público, Ley 1493 de 2011, la cual proporciona un ingreso parafiscal al Estado por medio de impuestos cobrados a los hacedores de espectáculos, puestas en escena y eventos masivos (Ministerio de Cultura de Colombia, s.f.), provee una parte importante de los recursos que se reparten al sector por medio de convocatorias. A pesar de que grandes compañías de teatro logran crecer y estabilizarse gracias a estas ayudas, Rodríguez expone que

muchas veces, esto es lo que genera que dichas compañías no sean auto-sostenibles, y dependan financieramente del Estado (D.P. Rodríguez, 22 de agosto de 2020).

Entender esta realidad de infraestructura es importante para abarcar el factor de ambiente físico de trabajo por varias razones. La primera, la falta de inversión en infraestructura ocasiona que el sector no crezca; al igual que cualquier industria, la tecnología y los avances arquitectónicos, son herramientas que promueven el progreso. En segundo lugar, el mal Estado de los espacios de ensayo y de trabajo pueden poner en riesgo al artista, pues al igual que en cualquier industria, el espacio necesita de mantenimiento y renovación para asegurar su manutención en el tiempo. Gallardo afirma que son varios los grupos artístico que incluso construyen sus propios espacios de ensayo y de presentación, y que, por el contrario, los grandes teatros son construidos con recursos públicos por entidades del Estado, o por empresas privadas que ponen su dinero a disposición de intereses culturales (M.R. Gallardo, 20 de agosto de 2020).

4.3. Satisfacción con el trabajo

Este factor es tal vez uno de los más importantes en el medio, pues como lo menciona Salazar, “el artista es su propio empleador”, es de “personalidad libre”, su profesión es “vocacional”. Es una realidad, que el artista se mantiene en la constante búsqueda de empleo, por lo que la permanencia en un sólo lugar de trabajo no es común. Sin embargo, el artista escoge su profesión de manera arriesgada y sabiendo las circunstancias a las que se somete (F. Salazar, 19 de agosto de 2020). Es por esto, que se podría empezar a considerar que el nivel de satisfacción del trabajo de un artista, asociado a su profesión, es alto, puesto que es él mismo quien escoge su labor.

Sin embargo, hay varios criterios que pueden tomarse en cuenta también a la hora de indagar en este factor. Uno de ellos, es la incapacidad de encontrar un empleo estable o un sustento

económico suficiente para la supervivencia. Es aquí, cuando varios de ellos pueden optar por puestos de trabajo en instituciones, en la academia, en el sector público, o incluso, en otros sectores en caso de poseer un título profesional.

Otro criterio es el talento del artista como propulsor o limitador de su capacidad para hallar un empleo en el sector, lo que Melia y Perió (Calderón, Muril, & Torres, 2003) llaman la coherencia metas-capacidades del trabajador. Salazar asegura que cada vez se demandan artistas más “holísticos”, es decir, más integrales y capacitados para realizar sus funciones. Por esto, un artista puede llegar a sacrificar su gusto por el trabajo, por falta de oportunidades (F. Salazar, 19 de agosto de 2020).

4.4. Compensación y beneficios

Este último factor, abarca también aspectos muy importantes de la realidad del artista escénico Bogotano: su capacidad de generar ganancias, su remuneración, su forma de contratación, su posibilidad de crecimiento profesional, su posibilidad de aprender y fortalecer sus habilidades dentro de una organización.

Como se mencionó anteriormente, los expertos afirmaron que es una realidad del sector que, debido a la composición de las compañías y entidades que realizan puestas en escena, la contratación de artistas sea por temporadas. Esto excluyendo a los grupos de teatro que, sin necesidad de ser contratados por compañías establecidas, realizan sus propios proyectos artísticos, dando cabida a la informalidad laboral dentro el sector. A su vez, la contratación o los proyectos por temporadas, ocasiona que haya una desproporcionalidad en el ingreso de los artistas; pues las “épocas del año influyen” (D.B. Pescador, 23 de agosto de 2020).

Salazar, hace un aporte significativo al hacer referencia a la situación de otros países donde el Estado puede destinar una gran parte de su presupuesto a fines culturales. En estos países, hay

compañías que contratan a un grupo completo de artistas, como parte de la compañía, para que a lo largo del año sean estos quienes realicen todos los proyectos producidos. Sin embargo, esta visión es posible sólo en disciplinas como la danza y la música, áreas de las artes escénicas que no dependen de la fisionomía y las capacidades particulares de los artistas para interpretar un personaje. Sin embargo, este experto también hace referencia a que teatros como el Teatro Mayor Julio Mario Santo Domingo, ya están empezando a evolucionar a este modelo de organización en Colombia, al crear recientemente su primera compañía estable de danza (F. Salazar, 19 de agosto de 2020).

Existen también algunos ejemplos adicionales de compañías en diversos lugares del país que han logrado incursionar a sus artistas en nómina, específicamente en Medellín, pero siempre por la ayuda financiera que reciben de entidades públicas que, aunque no está permitido que los recursos otorgados sean dirigidos directamente a la nómina de empleados, proporcionan una ayuda para fortalecer la actividad y los ingresos de dichas compañías (D.P. Rodríguez, 22 de agosto de 2020).

Por otro lado, teniendo en cuenta la independencia del artista, es de suma dificultad que este reciba beneficios específicos como parte de una organización; es habitual que su crecimiento y desarrollo de habilidades deba llevarse a cabo de manera autónoma. Es por esto, que compañías privadas como el Teatro Ditirambo y Misi Producciones, reciben parte de sus ingresos de la formación de artistas escénicos, pues los artistas buscan estar en constante formación. Es en estos espacios, donde la compañía provee a sus talentos talleres, clases y capacitaciones, para el desarrollo de sus habilidades.

En materia de contratación, el contrato de prestación de servicios es el más habitual dentro del sector. Esto trae consigo varias cuestiones; primero, el artista no concibe tener un ingreso

estable en el tiempo, segundo, el ingreso depende de cierta demanda de entretenimiento por parte del público que puede tener tendencias a asistir al teatro en determinadas épocas del año, y tercero, el artista no tiene beneficios tales como prestaciones sociales y parafiscales. A su vez, el contrato de prestación de servicios es flexible a los horarios de trabajo, dando plena libertad al contratista de someter al artista a disposición de las necesidades creativas que tenga el proyecto.

En esta cuestión, Rodríguez expone que el sector aún está muy crudo en materia de legislación. La labor artística es compleja, y sin duda, es una excepción de labor que no puede regirse bajo los parámetros habituales; el artista es independiente, no recibe beneficios, y tiene una alta incertidumbre económica. Sin embargo, la dificultad de legislar en el sector radica en la dificultad de certificar la misma labor, pues la experiencia de un artista puede ser empírica, profesional, puede tener o no certificación, entre otras cosas (D.P. Rodríguez, 22 de agosto de 2020).

La situación actual del artista en el sector de las artes escénicas podría también alinearse a la teoría de la Pirámide de Necesidades Básicas de Maslow, donde el trabajador debe satisfacer primero sus necesidades básicas, para luego escalar y llegar a la punta: la autorrealización (Maslow, 2000). Sin embargo, la complejidad de esta asociación radica en que el artista actualmente está buscando de alguna forma el sustento económico como prioridad para sobrevivir en el mercado laboral y el hecho de trabajar de manera independiente, en algunos casos no se lo permite. Esto quiere decir, que la posibilidad de escalar depende que pueda cubrir dichas necesidades por sí mismo, antes que pensar en beneficios de otro tipo, en este caso los relacionados con Salario Emocional. Es así que el artista escala la pirámide en el momento en que logra alinear su vocación en un sistema netamente comercial, de lo contrario, crea una dependencia paternalista

con el Estado, o con otras fuentes de recursos, para poder darse sustento económico y una estabilidad financiera.

Sería importante mencionar en esta sección, las nuevas formas de negocio que están dando mayor estabilidad a los artistas del sector. Por un lado, el teatro corporativo le ha dado la oportunidad a grupos de teatro de cobrar su trabajo a empresas privadas que desean invertir en beneficios de entretenimiento y de pedagogía para su personal. Por otro lado, las agencias de eventos BTL (Below the Line) le han dado la oportunidad a artistas de desempeñarse en estrategias publicitarias que los requieran. Estas dos formas, según Rodríguez, les han abierto las puertas a las artes escénicas en los negocios, pero a su vez, le han impedido al artista dedicarse a la labor misma de creación (D.P. Rodríguez, 22 de agosto de 2020). En el ámbito de formación, las diferentes escuelas y programas también proporcionan oportunidades de un trabajo estable, pero sin duda, la oferta de empleo formal pareciera no ser suficiente para la cantidad de artistas.

5. El nivel de bienestar de los artistas según los indicadores

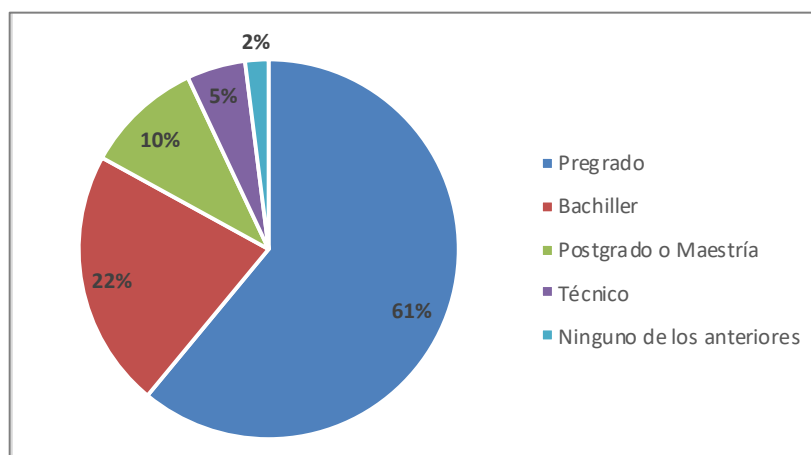
A partir de los hallazgos en las entrevistas, se construyó una encuesta de carácter mixto, exploratorio, la cual se aplicó a una muestra por conveniencia de 100 artistas. La encuesta buscó conocer el punto de vista directo de aquellos que se desempeñan en el sector de las artes escénicas, basado en cada uno de los indicadores estudiados del Bienestar Laboral. Para participar de la encuesta, los artistas debían desempeñarse en el sector de las artes escénicas en Bogotá y debían ser mayores de edad.

Aunque en principio los indicadores del Bienestar Laboral fueron enlistados de cierta manera, para esta parte de la investigación se alterará dicho orden con el objetivo de evidenciar que, del último factor, compensación y beneficios, parte el principal problema que luego lleva repercusiones al resto de indicadores. Si se toma esto en relación con la teoría de Maslow, es evidente que el aspecto económico en retribución a la labor es esencial para que la persona pueda aspirar a suplir necesidades más elevadas como las necesidades sociales, el reconocimiento o la autorrealización (2000).

Para empezar este análisis de resultados, es importante contextualizar en términos generales la situación de la muestra en términos de profesionalización y experiencia en el sector. A continuación, puede evidenciar tres gráficas respecto al tema.

Gráfico 6

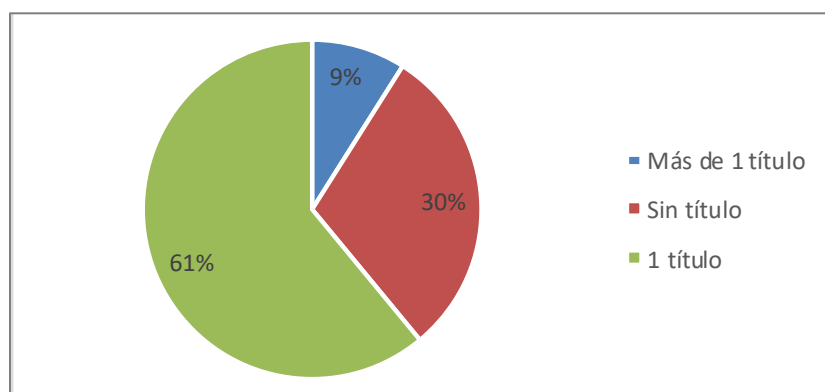
Nivel de profesionalización de la muestra



Nota: Elaboración propia

Gráfico 7

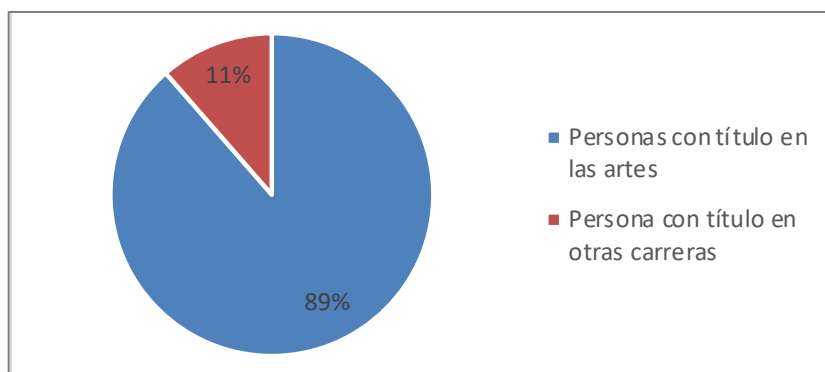
Posesión de un título profesional



Nota: Elaboración propia

Gráfico 8

Posesión de un título profesional relacionado a las Artes Escénicas



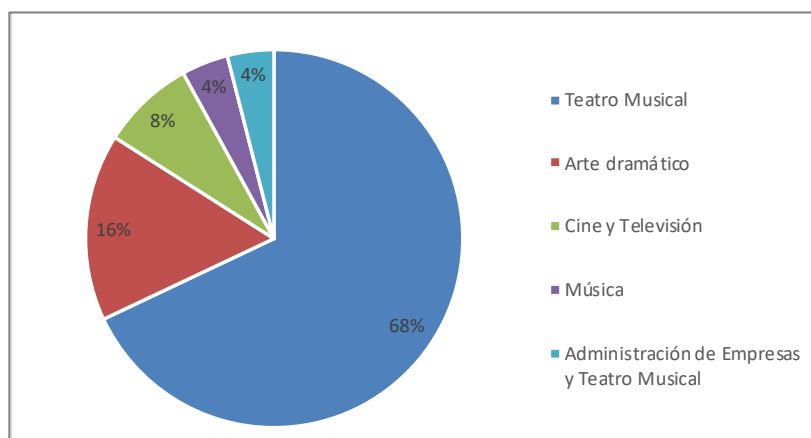
Nota: Elaboración propia

Como se muestra en el **Gráfico 6**, el 61% tiene un pregrado, el 22% es bachiller, el 10% ha realizado algún posgrado o maestría, el 5% tienen un título técnico, y el 7% no tiene ninguno de los anteriores. Desde otro punto de vista, el **Gráfico 7** muestra que el 9% del total posee más de un título profesional, el 30% no tiene ningún título y el 61% posee un título. Finalmente, desde un tercer punto de vista, el **Gráfico 8** muestra que de las personas que poseen un título profesional, el 89% lo tiene en una carrera relacionada a las artes escénicas, mientras que el 11% no. De acuerdo con lo anterior, se puede afirmar que existe un porcentaje importante de personas que ejercen la labor artística sin tener ningún título, y que, igualmente, existen personas que la ejercen habiendo tenido formación profesional en una labor completamente diferente. Esto abre la posibilidad a que los artistas trabajen de acuerdo con su formación empírica.

Por otro lado, existe una cuestión importante en cuando al proceso educativo y laboral de los artistas, pues el 25% de los encuestados afirman estar formándose para obtener un título profesional a la vez que trabajan. De acuerdo con esto, las carreras que dichos encuestados dicen estar estudiando se pueden evidenciar en el siguiente gráfico:

Gráfico 9

Distribución de las carreras del 25% de la muestra que son estudiantes



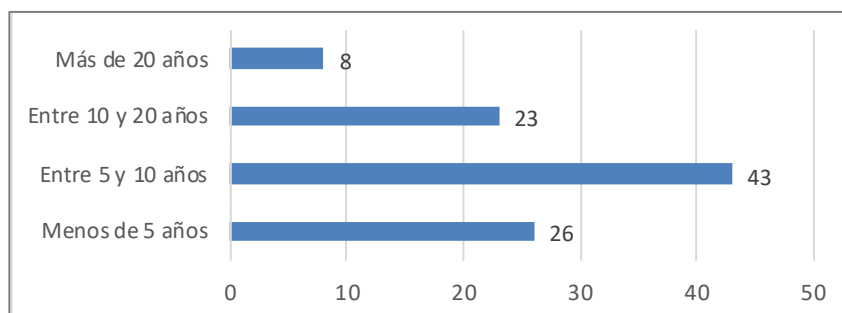
Nota: Elaboración propia

De acuerdo con el **Gráfico 9**, del 25% de encuestados que afirman estar estudiando, el 96% están formándose en carreras relacionadas a las artes escénicas (música, arte dramático, actuación, teatro musical, entre otras), por lo que es posible destacar que un artista comienza a laborar en el sector sin necesariamente tener un título y mientras está en formación.

En cuanto a la experiencia laboral en el sector, el **Gráfico 10** muestra que el 26% de los encuestados tienen menos de 5 años de experiencia, el 43% tiene entre 5 y 10 años de experiencia, el 23% entre 10 y 20% de experiencia, y el 8% más de 20 años de experiencia, lo cual evidencia que la muestra obtenida es diversa en cuanto a la variedad de respuestas.

Gráfico 10

Experiencia laboral de la muestra en el sector



Nota: Elaboración propia

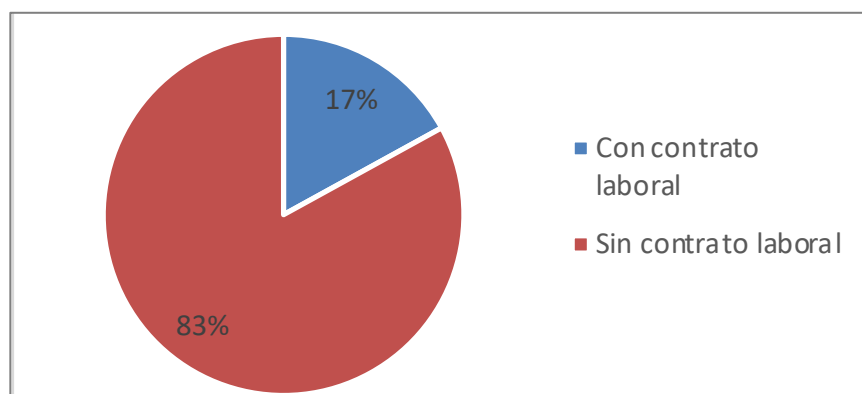
5.1. La informalidad de la contratación y la desproporcionalidad de los ingresos como problema fundamental del indicador de compensación y beneficios

En cuanto a la compensación y los beneficios, el primer tema importante a tratar es la contratación de los artistas y los beneficios laborales que reciben. Uno de los hallazgos más importantes de las entrevistas con expertos fue precisamente la informalidad del sector, y que, por temas de recursos y de la forma como el sector funciona, el medio más habitual para contratar un artista es por medio del contrato de prestación de servicios. De acuerdo con esto, las encuestas

mostraron coherencia con lo planteado anteriormente. Los siguientes gráficos exponen esta cuestión:

Gráfico 11

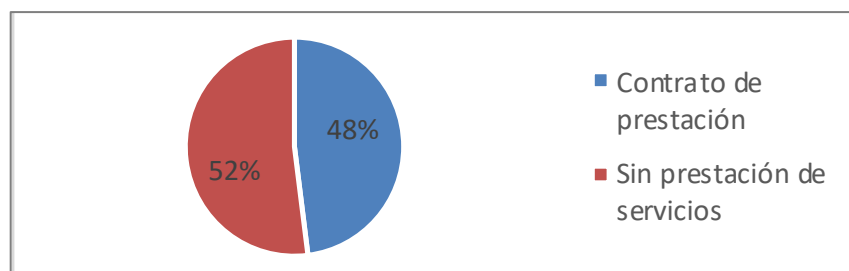
Posesión de un Contrato Laboral



Nota: Elaboración propia

Gráfico 12

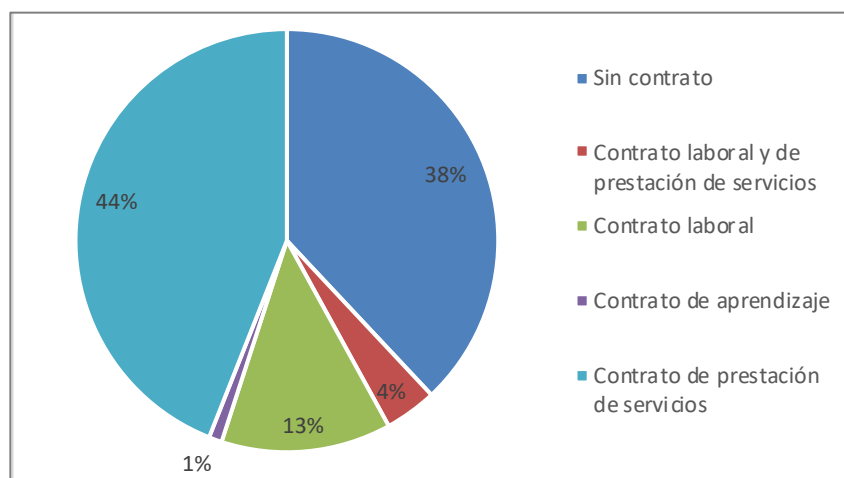
Posesión de un contrato de Prestación de Servicios



Nota: Elaboración propia

Gráfico 13

Tipos de contrato en la muestra



Nota: Elaboración propia

Por un lado, únicamente el 17% tiene contrato laboral a término fijo o indefinido, lo que quiere decir que sólo 17 artistas reciben beneficios como prestaciones sociales, posibilidad de acudir al Ministerio de Trabajo, y los mínimos derechos y garantías laborales como primas, cesantías, pensión, entre otros. A su vez, el 39% no posee ningún tipo de contrato, y trabajan como independientes, recibiendo ingresos de manera informal.

Desde otro punto de vista, y como lo demuestra el **Gráfico 12**, el 48% de los entrevistados poseen hoy en día un contrato de prestación de servicios, teniendo en cuenta que hay algunos que poseen tanto contrato laboral como contrato de prestación de servicios. Lo anterior demuestra que, los trabajos de varios artistas son por temporadas, y que ellos prestan sus servicios únicamente para determinado proyecto.

Por otro lado, se preguntó en la encuesta qué tipo de contrato era usual en los proyectos escénicos como total, ya que, como se mencionó en el apartado anterior, los artistas buscan 2 tipos de trabajos:

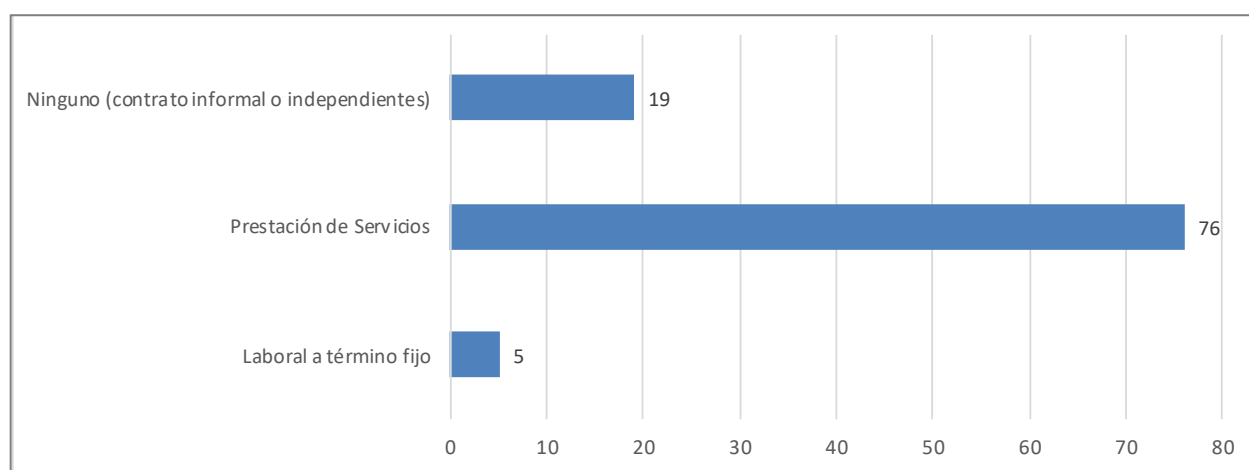
1. Proyectos Escénicos, donde pueden desempeñarse como artistas sobre un escenario, ejerciendo la labor directa de las Artes Escénicas

2. Trabajos externos a los Proyectos Escénicos donde el principal objetivo es hallar estabilidad laboral por medio de la enseñanza, la gestión o el ámbito administrativo, desempeñando labores que no tienen relación directa con el escenario,

En cuanto a esto, el siguiente gráfico muestra cuál es el método de contratación usual en los proyectos escénicos.

Gráfico 14

Tipos de contrato en los Proyectos Escénicos



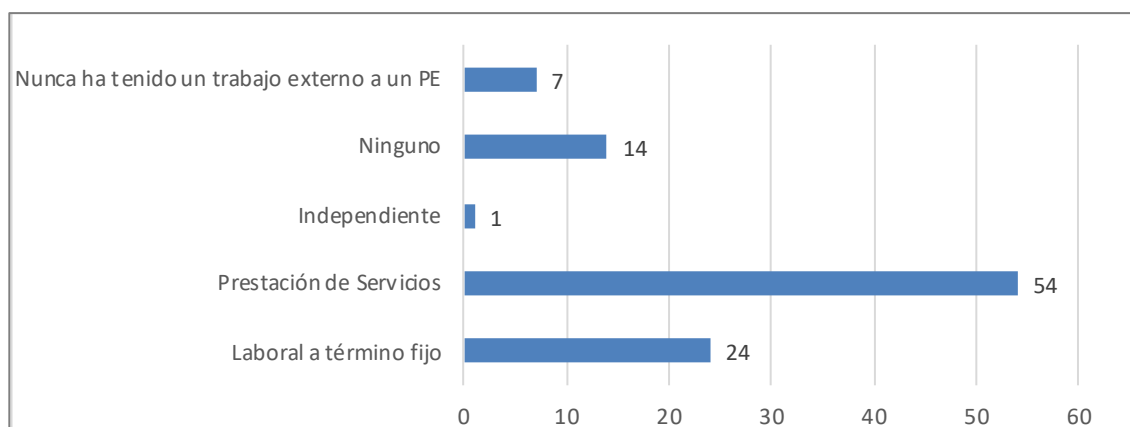
Nota: Elaboración propia

Según dicha gráfica, se encontró que el 76% de los artistas encuestados son contratados por medio de contrato de prestación de servicios en los Proyectos Escénicos, sólo el 5% por medio de Contratos Laboral, e incluso el 19% manifiesta no ser contratado cuando ejerce su labor artística en este tipo de trabajos. Este 19% demuestra lo mencionado por los expertos en las entrevistas, haciendo alusión a la situación de informalidad del sector en donde el artista recibe ingresos como independiente, o dentro de un colectivo, en donde la necesidad de firmar un contrato no es usual.

En cuanto a los trabajos externos a los Proyectos Escénicos, el **Gráfico 15** muestra cuál es el método de contratación usual en los trabajos externos a los proyectos escénicos.

Gráfico 15

Tipos de contrato en los trabajos externos a Proyectos Escénicos



Nota: Elaboración propia

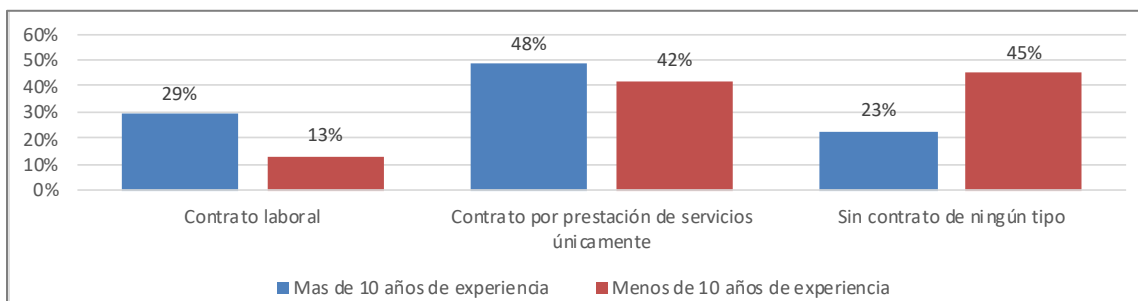
De acuerdo con el gráfico anterior, el 7% afirmó nunca haber buscado este tipo de trabajo, pero en esta modalidad es más usual encontrar contratos laborales, pues el 24% afirma haber firmado un contrato de este tipo para trabajos como este. Sin embargo, el 54% manifiesta que el contrato de prestación de servicios sigue siendo el más utilizado incluso en estos trabajos que no están directamente relacionados al escenario. A su vez, el 15% manifiesta que tampoco firma un contrato en esta modalidad, lo que demuestra que el artista, aunque busque trabajo estable, sigue deambulando en la informalidad, pero en menor proporción.

Si relacionamos la modalidad de contratación con la experiencia del sector es posible dar cuenta que entre más experiencia tenga el artista, más posibilidades tiene de formalizar su trabajo. Por otro lado, si relacionamos la modalidad de contratación con la posesión o no de un título profesional, podemos encontrar que, por el contrario, no existe una relación evidente. Hay contratos laborales tanto para personas sin título profesional como para personas con título, aunque es evidente que las personas con profesiones externas a las Artes Escénicas son las que más posibilidad tienen de formalizar su empleo. La informalidad, sin embargo, sigue estando presente para todos los artistas. De acuerdo con lo anterior, es posible dar cuenta que al artista no se le

contrata necesariamente por la posesión de un título, y que la experiencia o recorrido artístico, vale más a la hora de contratar. En los siguientes gráficos se puede evidenciar esta situación:

Gráfico 16

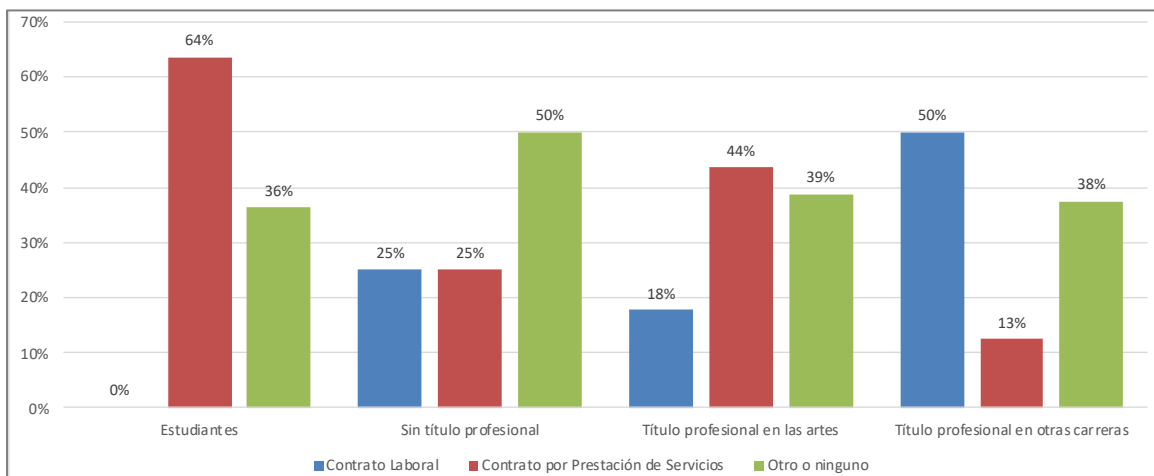
Contratación en relación a la experiencia en el sector



Nota: Elaboración propia

Gráfico 17

Contratación en relación al título profesional



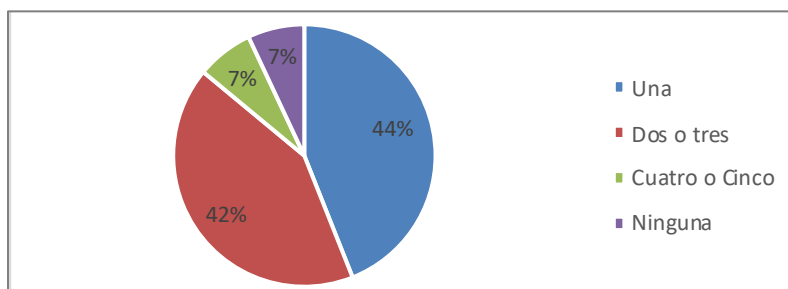
Nota: Elaboración propia

Otro tema relevante en esta sección es el tema de los ingresos; independientemente del método de contratación, los artistas reciben determinados ingresos que les permiten subsistir. Debido a la pandemia, puede ser que los resultados se hayan visto afectados por la poca oferta de trabajo en el medio artístico, sin embargo, como lo mencionaron los entrevistados, debido a la

informalidad, los artistas suelen tener diversas fuentes de ingresos. De acuerdo con esto, los hallazgos de las encuestas fueron coherentes con estas afirmaciones, como se muestra a continuación:

Gráfico 18

Cantidad de fuentes de ingresos



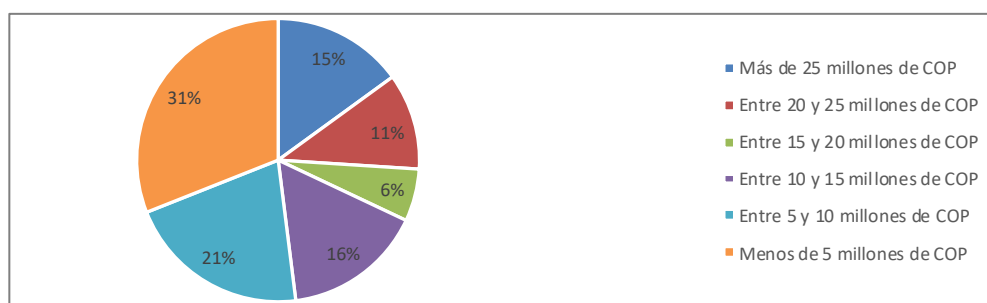
Nota: Elaboración propia

En el **Gráfico 18** se puede ver que el 7% no está recibiendo ningún tipo de ingreso, el 44% recibe una fuente de ingresos, el 42% recibe de 2-3 fuentes de ingresos, y el 7% restante posee de 4-5 fuentes de ingresos.

Adicionalmente, se hizo un análisis del ingreso promedio anual, en pesos colombianos, que reciben los artistas de artes escénicas. Para mayor comprensión del lector, se puede decir que \$1 USD equivale a \$3.848,10 pesos colombianos (La República, 2020). Este análisis puede consultarse en el **Gráfico 19**, que se muestra a continuación:

Gráfico 19

Ingreso promedio anual



Nota: Elaboración propia

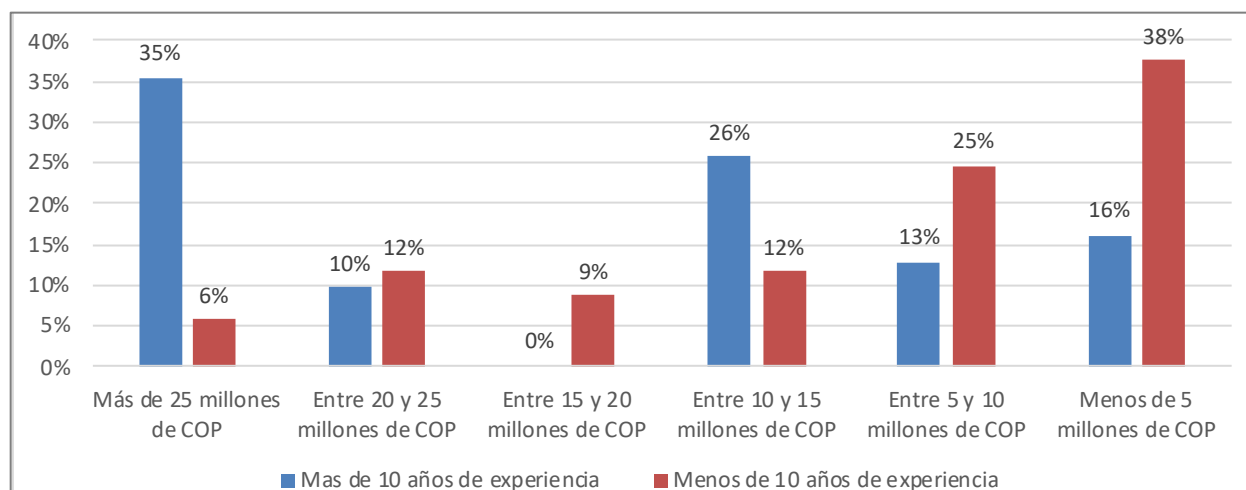
En este análisis se encontró que: el 31% reciben menos de \$5 millones de pesos al año, lo que equivale a aproximadamente \$415 mil pesos al mes; el 21% recibe entre \$5 y \$10 millones de pesos al año, lo que equivale a aproximadamente entre \$415 mil pesos y \$830 mil pesos al mes; el 16% recibe entre \$10 y \$15 millones de pesos al año, lo que equivale a aproximadamente entre \$830 mil pesos y \$1.25 millones de pesos al mes; el 6% recibe entre \$15 y \$20 millones de pesos al año, lo que equivale a aproximadamente entre \$1.25 millones de pesos y \$1.6 millones de pesos al mes; el 11% recibe entre \$20 y \$25 millones de pesos al año, lo que equivale a aproximadamente entre \$1.600 mil pesos y \$2 millones de pesos al mes; y finalmente, el 15% respondió recibir más de \$25 millones de pesos al año, lo que equivale a aproximadamente más de 2 millones de pesos al mes.

Lo anterior, demuestra indiscutiblemente que el 52% está recibiendo incluso menos del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para el 2020, que ronda alrededor de \$980.657 en Colombia (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2019).

Entre otros hallazgos, el ingreso en relación con la experiencia en el sector mostró ser proporcional. Las personas con más experiencia en el sector son aquellas que más ingresos poseen; por el contrario, las que menos experiencia tienen son aquellas que menos ingresos reciben. Este resultado puede evidenciarse en el **Gráfico 20** que se muestra a continuación:

Gráfico 20

Ingreso promedio anual en relación a la experiencia en el sector



Nota: Elaboración propia

Por otro lado, en relación con el título profesional, no se encuentra una relación clara entre los ingresos y el título. Esto indica, nuevamente, que al igual que en la formalidad de contratación, en los ingresos también el artista depende más de su experiencia que de su título académico.

Volviendo a las dos modalidades de trabajo (Proyectos Escénicos y trabajos externos a los Proyectos Escénicos), las encuestas arrojaron que el 35% del total de los artistas encuestados reciben el 100% de sus ingresos por Proyectos Escénicos, el 43% recibe el 0% de sus ingresos por Proyectos Escénicos, y el 22% de ambas modalidades de trabajo. Estos resultados pueden evidenciarse en la siguiente tabla:

Tabla 2

Naturaleza de las fuentes de ingreso

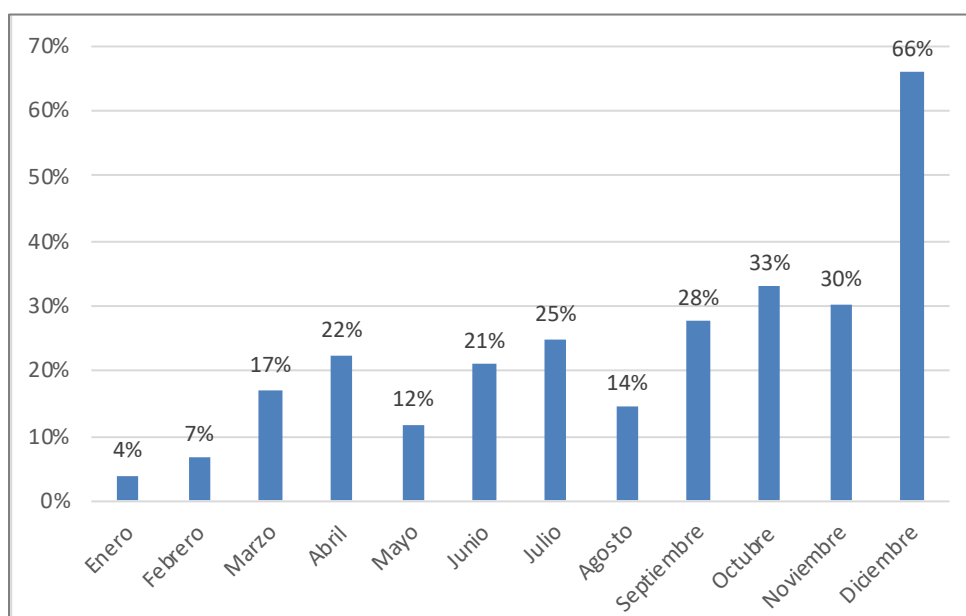
Naturaleza de las fuentes de ingresos	Frecuencia	Participación
100% por proyectos escénicos	35 personas	35%
0% por proyectos escénicos	43 personas	43%
Ambas	22 personas	22%

Nota: Elaboración propia

Otra problemática encontrada fue que, debido a la misma informalidad el sector en términos de contratación, los artistas suelen recibir ingresos, por Proyectos Escénicos, de manera desproporcional a lo largo del año. De un total de 100 artistas, 76 respondieron que sus ingresos por Proyectos Escénicos estaban distribuidos desproporcionalmente al largo del año, 19 respondieron que sus ingresos estaban distribuidos proporcionalmente, e incluso hubo 5 que respondieron que no han recibido aún ingresos por Proyectos Escénicos, aunque ya hayan laborado en el sector. De las 76 personas que indicaron recibir ingresos desproporcionalmente a lo largo del año, se pudo hacer un análisis sobre los meses del año donde los artistas reciben más ofertas de trabajo, haciendo alusión a diciembre como el mes en que más ingresos se reciben. Esta información puede consultarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 21

Distribución mensual de los ingresos en el año



Nota: Elaboración propia

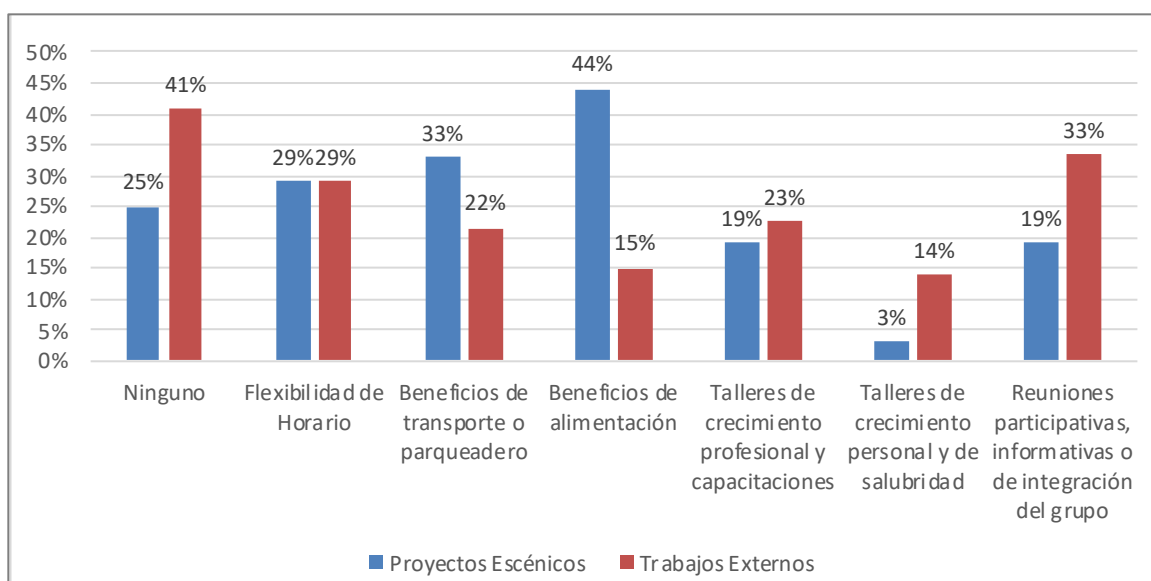
Un tema para resaltar de estos resultados es que, debido a la situación económica del artista de artes escénicas de la ciudad de Bogotá, que gira en torno a la informalidad y a los bajos ingresos,

el artista no puede procurar aspirar a beneficios laborales más altos hasta no suplir lo básico. Como lo plantea Maslow en su teoría de la *Pirámide de Maslow*, una persona debe poder suplir sus necesidades básicas para poder aspirar la autorrealización, para potencializar la creatividad y sentirse satisfecho con su trabajo (2000).

Finalmente, para obtener un panorama más amplio de los beneficios que un artista puede o no recibir en su trabajo, independientemente de la naturaleza del trabajo o del nivel de informalidad, se le pidió a los encuestados que indicaran cuáles beneficios de una lista previamente establecida, han recibido en sus trabajos. Los resultados se muestran a continuación:

Gráfico 22

Beneficios laborales en los Proyectos Escénicos vs. Beneficios laborales en los trabajos externos



Nota: Elaboración propia

El **Gráfico 22** muestra que, en los Proyectos Escénicos, el 44% de los encuestados recibe beneficios de alimentación en su trabajo, el 33% de transporte y parqueadero, el 29% tiene flexibilidad en el horario, el 19% recibe talleres y capacitaciones para su crecimiento profesional,

sólo el 3% recibe talleres de crecimiento personal y de salubridad, el 19% hace parte de reuniones participativas o de integración de grupo, y el 25% no recibe ninguno de los anteriores.

Por otro lado, del 93% que ha trabajado en labores externas a los proyectos escénicos, hay un 27% que no ha recibido ninguno de estos beneficios pues su trabajo es informal, un 14% tiene trabajo formal pero no recibe igualmente ningún beneficio, un 29% tiene flexibilidad en el horario, un 22% tiene beneficio de transporte, un 15% tiene beneficio de alimentación, un 23% recibe talleres y capacitaciones, un 14% recibe talleres de crecimiento personal y salubridad y un 33% hace parte de reuniones participativas o de integración de grupos.

Si se hace una comparación entre ambos tipos de trabajo, puede decirse que la flexibilidad en el horario es un beneficio similar, mientras que aquellos artistas que trabajan en Proyectos Escénicos tienden a recibir más beneficios físicos tales como la alimentación, el parqueadero y el transporte. Por el contrario, en los trabajos externos, el artista recibe mayores beneficios de crecimiento, formación, atención e integración.

5.2. La inestabilidad laboral en relación con la dirección, la participación en decisiones y la posibilidad de promoción

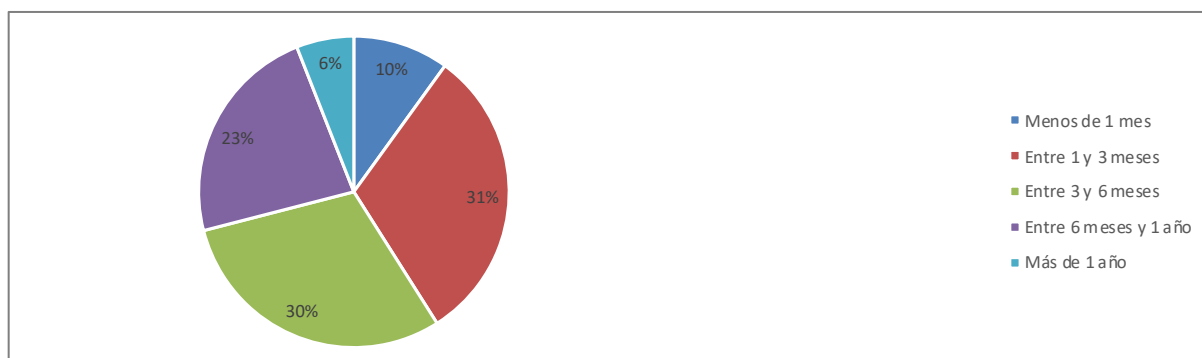
Debido a lo planteado anteriormente, es evidente que el artista no posee estabilidad laboral. Por esto, es difícil para él permanecer en un mismo trabajo que le permita relacionarse constantemente con los mismos directivos o que le permita crecer dentro de una organización. Todo esto parte de la base que son pocos los artistas que trabajan dentro de una organización.

En cuanto a la búsqueda de trabajo en Proyectos Escénicos, el 10% de los encuestados respondieron demorarse menos de un mes en encontrar trabajo, el 31% entre 1 y 3 meses, el 30% entre 3 y 6 meses, el 23% entre 6 meses y 1 año, y el 6% mencionó demorar más de 1 año. Relacionado a la experiencia, no se encontró relación alguna en la búsqueda de trabajo, y en

relación con el título profesional sí se encontró que los estudiantes tienden a encontrar empleo más rápido, y esto puede deberse a las nuevas tendencias que está manejando el sector que los hace estar más sintonizados a las nuevas modalidades de trabajo. Este análisis puede encontrarse en los siguientes gráficos:

Gráfico 23

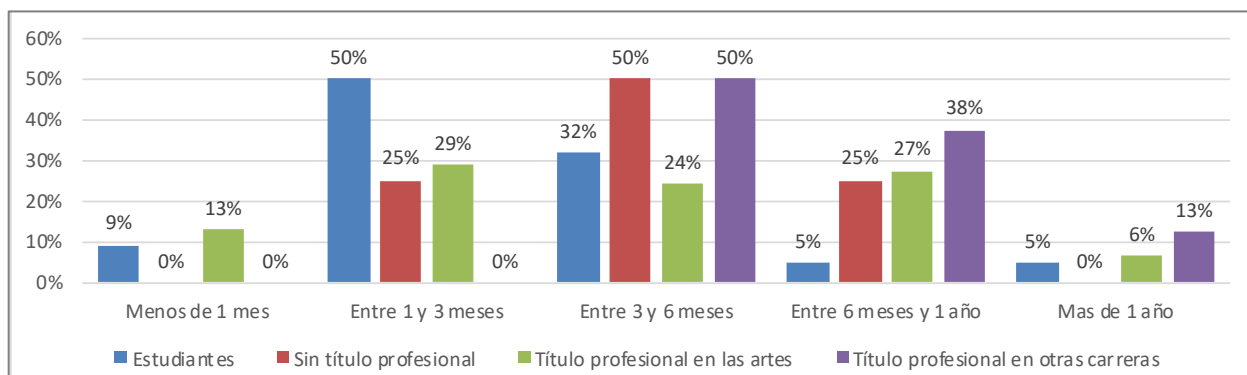
Duración promedio en encontrar trabajo en un Proyecto Escénico



Nota: Elaboración propia

Gráfico 24

Duración promedio. en encontrar trabajo en un Proyecto Escénico en relación al título profesional



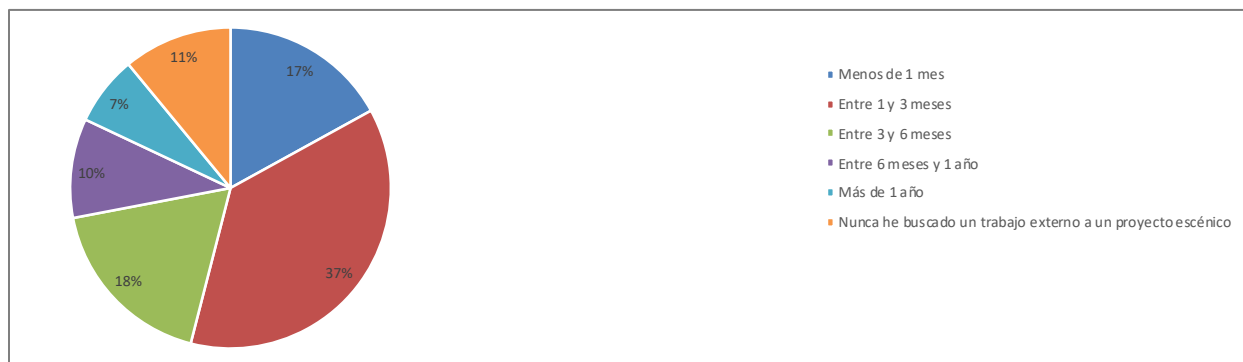
Nota: Elaboración propia

De igual manera, en la búsqueda de trabajo en labores externas a los Proyectos Escénicos, la distribución es muy similar, sin embargo, es evidente que los artistas demoran menos en encontrar trabajos de esta índole, probablemente porque son más numerosas las opciones.

Relacionado con la experiencia en el sector, esta sí muestra tener influencia en la búsqueda de trabajos externos a los Proyectos Escénicos. Los resultados evidencian que las posibilidades de encontrar este tipo de trabajos aumentan con la experiencia. Así mismo, relacionado al título profesional, se ve una tendencia a que aquellos con título encuentren trabajo más fácilmente, y que aquellos sin título, no hayan tenido trabajos de esta índole. Estos resultados pueden evidenciarse en los siguientes tres gráficos:

Gráfico 25

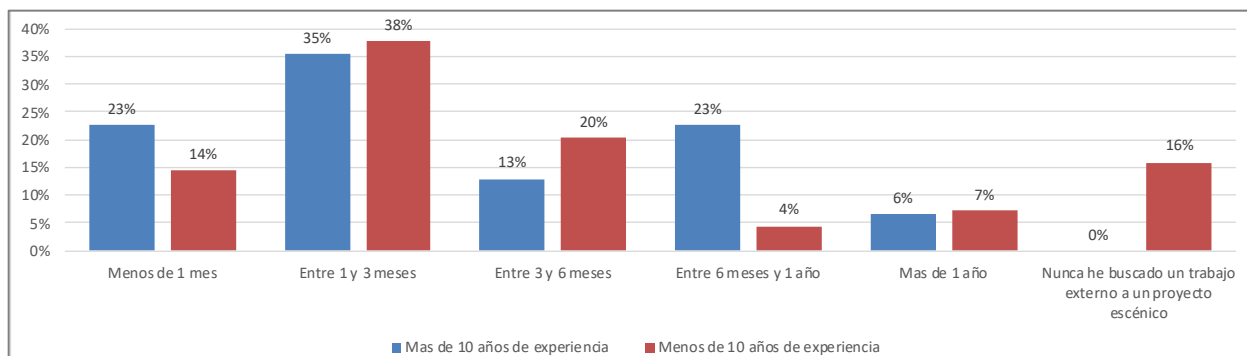
Duración promedio en encontrar un trabajo externo a un Proyecto Escénico



Nota: Elaboración propia

Gráfico 26

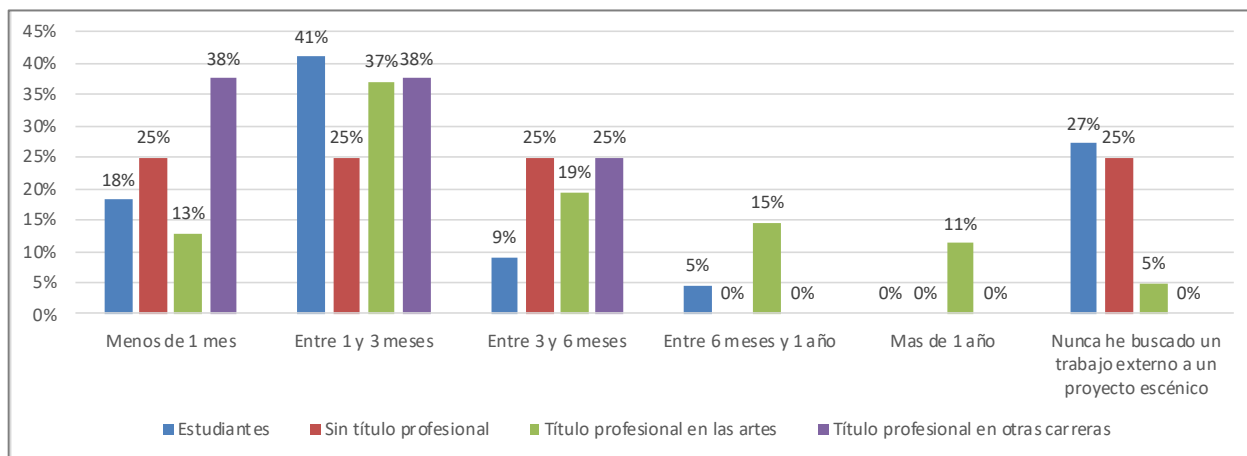
Duración promedio en encontrar un trabajo externo a un Proyecto Escénico en relación con la experiencia en el sector



Nota: Elaboración propia

Gráfico 27

Duración promedio en encontrar un trabajo externo a un Proyecto Escénico en relación con el título profesional



Nota: Elaboración propia

Esta cuestión de la búsqueda de empleo es relevante para argumentar que la permanencia en un mismo lugar de trabajo no es común. Adicional a lo anterior, se les preguntó a los artistas cuál era la duración promedio de un Proyecto Escénico, a lo que el 35% respondió que la duración promedio es de menos de 1 mes, el 49% que la duración promedio es de 1 a 4 meses, el 8% que la duración promedio es de 4 a 6 meses, el 4% de 6 meses a 1 año, y el 4% restante dijo que su trabajo en estos proyectos podría durar más de 1 año. Este resultado expone que la tendencia de los trabajos escénicos es que no sean permanentes a largo plazo en el tiempo.

Debido a esta inestabilidad laboral, es difícil encontrar que los artistas puedan crear relaciones con la dirección, en donde tengan cada vez más participación y voz al interior de una organización, o que incluso, puedan crecer profesionalmente o ser ascendidos en una estructura organizacional. Es por esto, que en la encuesta se ahondó sobre estos aspectos del Bienestar Laboral, y se preguntó a los encuestados su satisfacción respecto a su labor en la empresa, sus superiores, sus compañeros de trabajo, y sus posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional, tanto en Proyectos Escénicos como en sus labores externas a estos proyectos. La respuesta debía ser en una escala de 1 a 7, en donde 7 era el mayor nivel de satisfacción, y 1, el mayor nivel de insatisfacción. En el ámbito de los proyectos escénicos, el 100% respondió a estas preguntas; sin embargo, en el ámbito de los trabajos externos, únicamente el 68% respondió, ya que el 32% nunca ha tenido trabajos de esta índole.

En las siguientes tablas se pueden evidenciar los resultados de estas preguntas, de acuerdo a los Proyectos Escénicos y a los trabajos externos a Proyectos Escénicos:

Tabla 3

Satisfacción laboral, de la totalidad de la muestra, en los Proyectos Escénicos

Puntaje	Satisfacción con la labor	Satisfacción con los superiores	Satisfacción con los compañeros	Satisfacción con las posibilidades de crecimiento profesional
1	1%	0%	0%	3%
2	2%	4%	0%	5%
3	3%	3%	0%	7%
4	15%	17%	7%	15%
5	31%	18%	11%	35%
6	26%	33%	27%	17%
7	17%	22%	55%	17%
N/A	5%	3%	0%	1%

Nota: Elaboración propia

Tabla 4

Satisfacción laboral del 68% de la muestra que labora en trabajos externos a Proyectos Escénicos

Puntaje	Satisfacción con la labor	Satisfacción con los superiores	Satisfacción con los compañeros	Satisfacción con las posibilidades de crecimiento profesional
1	1%	1%	0%	0%
2	1%	3%	0%	6%
3	10%	9%	4%	19%
4	7%	9%	6%	16%
5	32%	16%	22%	19%
6	24%	31%	26%	26%
7	22%	28%	38%	10%
N/A	1%	3%	3%	3%

Nota: Elaboración propia

Tanto en la labor escénica, como en los trabajos externos, el artista muestra una tendencia de encontrarse en un nivel de satisfacción elevado respecto a su labor, pues en ambos ámbitos, más del 70% afirma estar por arriba del nivel 5 de satisfacción. En cuanto a los superiores en el trabajo, la tendencia es alta también, encontrándose en ambos ámbitos más del 70% por arriba del nivel 6 de satisfacción. En cuanto a los compañeros de trabajo en los proyectos escénicos, el nivel de satisfacción de más del 55% de los encuestados, está en nivel 7 de satisfacción. En las labores externas a proyectos escénicos, está un poco más baja, estando el 50% de los encuestados entre el nivel 6 y 7 de satisfacción. En este aspecto en específico, es posible dar cuenta que el artista se relaciona mejor con los compañeros de trabajo en el medio artístico escénico, que en las labores externas. Finalmente, en cuanto a las posibilidades de desarrollo profesional y crecimiento, el artista indica tener mayores oportunidades en la labor artística, siendo el nivel de satisfacción del 69% por arriba del nivel 5 de satisfacción, mientras que en las labores externas, es el 59% de los encuestados los que se encuentran por arriba de este mismo nivel. Tal vez, esto está relacionado al

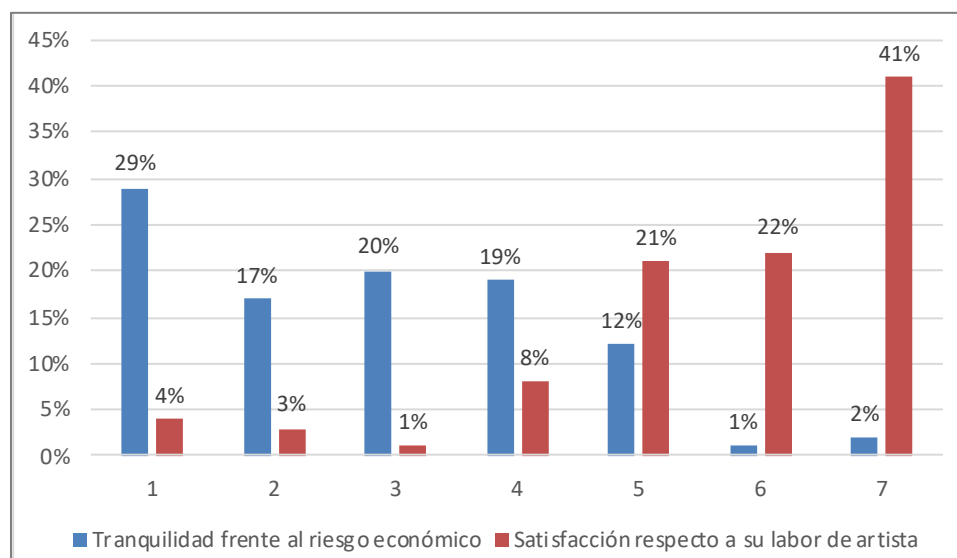
hecho de que el artista ejerce completamente su labor sobre el escenario, y por esto, siente que mayor provecho de sus capacidades.

5.3. La satisfacción con el trabajo vs. La tranquilidad frente al riesgo económico

Aunque en el apartado anterior se hizo ya un análisis de la satisfacción con el trabajo, en este factor específico se ahondará en un hallazgo particular del sector; en la muestra encuestada, la satisfacción con la labor artística es alta, aun cuando el artista carece de Bienestar Laboral en muchos otros aspectos. En la encuesta realizada se les preguntó a los artistas cuál era su nivel de satisfacción respecto a su profesión, e inmediatamente después se les preguntó cuál era su nivel de tranquilidad respecto al riesgo económico de su profesión. La pregunta debía ser respondida en un nivel de satisfacción del 1 al 7 siendo 7 el máximo nivel de satisfacción, y en un nivel de tranquilidad igualmente del 1 al 7, siendo 7 el máximo nivel de tranquilidad. Los resultados encontrados se pueden consultar en el siguiente gráfico:

Gráfico 28

Nivel de tranquilidad frente al riesgo económico vs. Nivel de satisfacción frente a la profesión de artista



Nota: Elaboración propia

La particularidad de la respuesta muestra que el 41% de los encuestados se encuentran en el nivel 7 de satisfacción respecto a su profesión artística, otro 43% se encuentran entre los niveles 5 y 6, y el 16% restante se encuentra entre los niveles 1 y 4. Es decir, en términos generales, el nivel de satisfacción es alto. Por otro lado, el 29% de los encuestados dicen estar en un nivel 1 de tranquilidad frente al riesgo económico, el 37% dice estar entre el nivel 2 y 3 de tranquilidad, el 19% en un nivel 4 de tranquilidad, el 12% en un nivel 5 de tranquilidad, y únicamente el 3% restante dice encontrarse en un nivel alto de tranquilidad de 6 o 7.

Lo anterior demuestra que la intranquilidad laboral es un hecho en el sector; aun así, el artista tiene un gusto elevado por su rol y profesión. Este hallazgo se confirmó después de las afirmaciones de los entrevistados quienes aseguraron la dificultad que tiene el arte de llamarse industria, pues por sí solo no es sostenible. Sin embargo, el arte se hace por gusto, mantiene la cultura, y es un estilo de vida que el artista acepta cuando decide dedicarse a esto.

5.4. Ambiente físico de trabajo

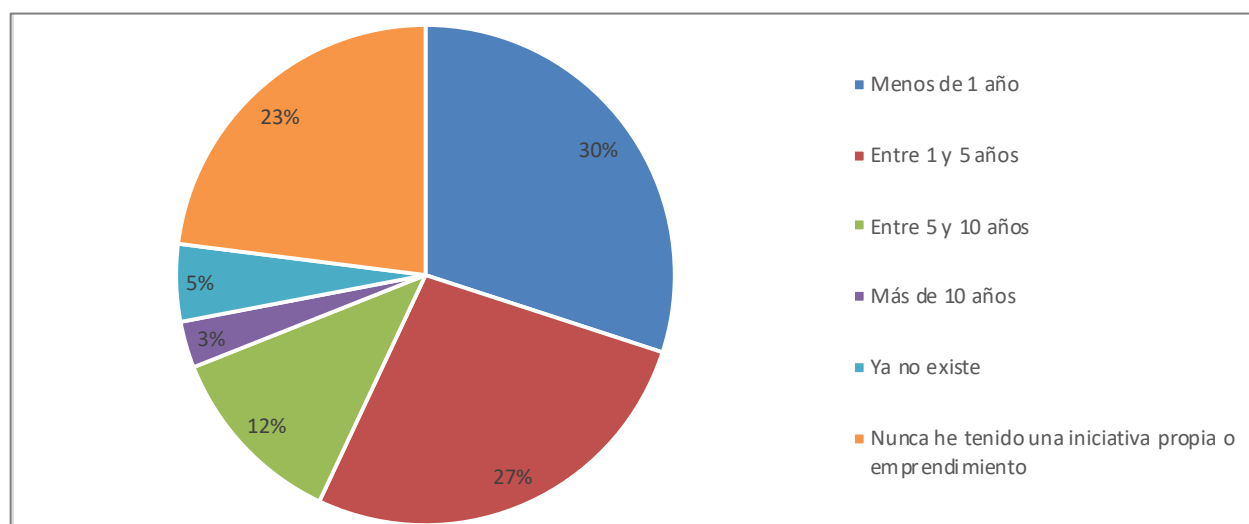
Teniendo en cuenta la inestabilidad laboral del artista, no se ahondó mucho en este aspecto, pues el artista tiene diversos trabajos, no permanece constante en un solo lugar de trabajo, y se considera nómada en el medio de los negocios. En cuanto a la naturaleza de los lugares de trabajo, sí se obtuvo que los artistas pueden desempeñarse en dos tipos de compañías y organizaciones: públicas o privadas. Las encuestas arrojaron que el 80% se desenvuelve en el ámbito privado, el 12% en el ámbito público, y un 8% es independiente o tiene un trabajo informal, sea sólo o en colectivo.

5.5. El emprendimiento en los artistas de artes escénicas en Bogotá

Un hallazgo adicional obtenido en las encuestas, primeramente planteado por los entrevistadores, es que el artista logra obtener trabajo y un poco de estabilidad laboral cuando este decide llevar una vida independiente, buscando varias oportunidades, e incluso, creando iniciativas propias y emprendimientos. Este análisis puede consultarse en el gráfico a continuación:

Gráfico 29

Tiempo que llevan vigentes los emprendimientos o iniciativas propias de los artistas



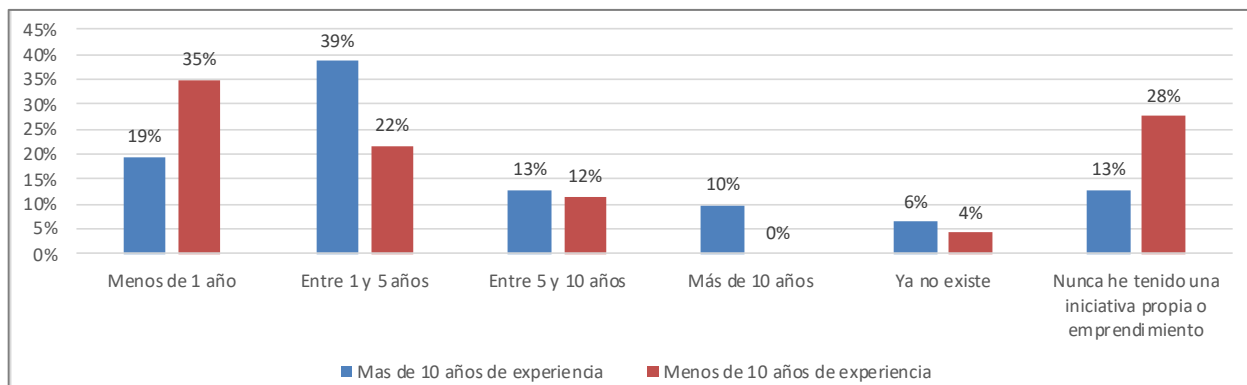
Nota: Elaboración propia

Al preguntarle a los encuestados el 77% indicó haber emprendido en algún momento de su vida; el 30% del total de encuestados tiene una iniciativa propia que lleva menos de 1 año, el 25% indica que su iniciativa lleva entre 1 y 5 años, el 12% indica que la iniciativa lleva entre 5 y 10 años, el 3% dice que la iniciativa lleva más de 10 años, el 5% indica que la iniciativa ya no existe, y el 23% restante nunca ha emprendido.

A su vez, la tendencia muestra, relacionado a la experiencia, que entre más años tiene el artista en el sector, más tiempo lleva su iniciativa, como lo muestra el siguiente gráfico:

Gráfico 30

Tiempo que llevan vigentes los emprendimientos o iniciativas propias de los artistas relacionado a la experiencia en el sector

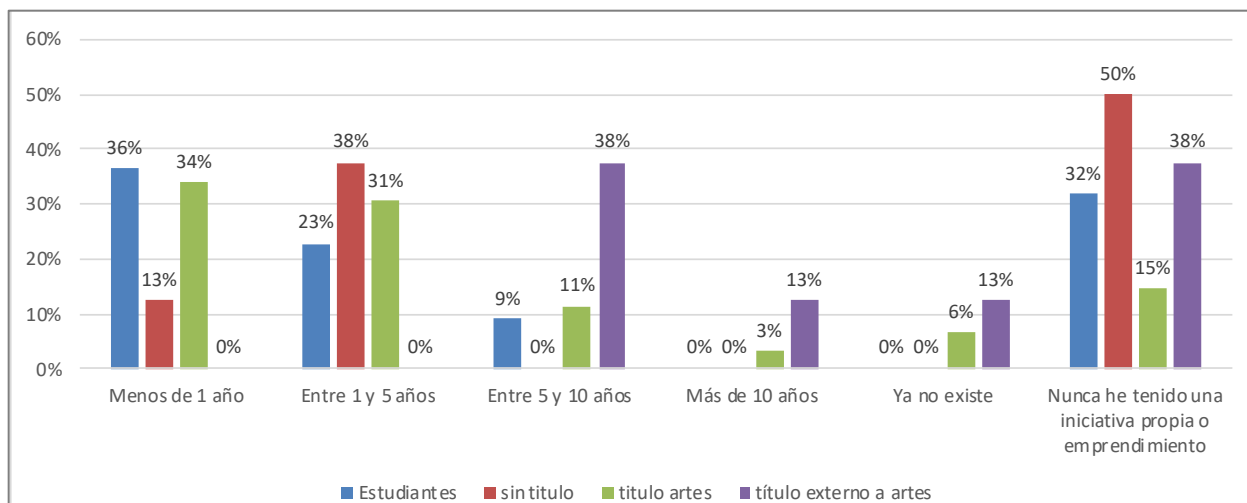


Nota: Elaboración propia

Por otro lado, de acuerdo al título, la evidencia muestra que los estudiantes son quienes menos experiencia tienen para emprender. Tal vez por su labor académica o por su enfoque en la formación. Las iniciativas que llevan más de 10 años son de aquellos que poseen un título profesional en las artes o en otras carreras. Sin embargo, hay una tendencia a emprender en todos los tipos de artistas, pues las iniciativas que tienen menos de 1 año, tanto en estudiantes y personas sin título, como profesionales, demuestran tener empresas propias. Estos resultados pueden consultarse en el **Gráfico 31**:

Gráfico 31

Tiempo que llevan vigentes los emprendimientos o iniciativas propias de los artistas en relación con su título profesional

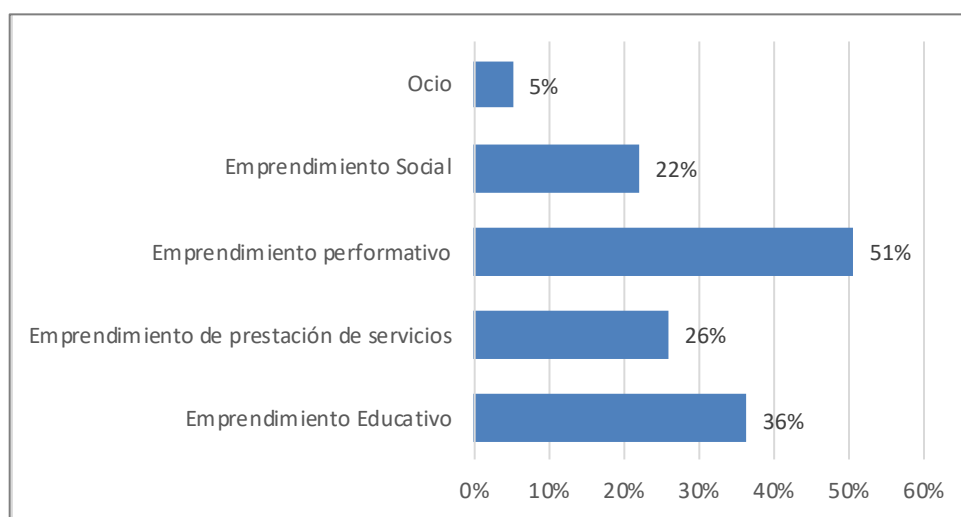


Nota: Elaboración propia

Respecto al tipo de emprendimiento, el **Gráfico 32** muestra que, del 77% que alguna vez ha emprendido, 51% lo ha hecho con intereses performativos, el 22% con algún ánimo social, el 26% para prestar servicios artísticos, el 28% para fines educativos, y el 4% de acuerdo a algún interés personal diferente.

Gráfico 32

Naturaleza del emprendimiento



Nota: Elaboración propia

Dentro de estos resultados, los encuestados podían poner más de una respuesta. Esto indica que el artista buscará siempre poder ejercer su labor de artística primero, en el escenario de ser posible, así deba buscar medios propios. De igual manera, el arte presenta otras alternativas en la sociedad como lo es el entretenimiento, la necesidad social, y la educación.

Finalmente, en cuanto a los recursos, las encuestas arrojaron que un 96% de este 77% que ha emprendido alguna vez, lo ha hecho con capital propio, un 8% con donaciones, únicamente un 1% con capital del Estado, otro 1% con inversión de empresas privadas, otro 1% con una beca académica adquirida, y otro 1% mediante un colectivo que logró conseguir algunos ingresos de manera independiente. Este punto abre un interrogante a la forma en que el artista está emprendiendo, y si este realmente tiene en cuenta las diferentes maneras de conseguir recursos hoy día. Sin embargo, el aspecto a resaltar es que el artista, por lo general, utiliza sus propios recursos para llevar sus iniciativas.

Conclusiones

Sin duda, el Bienestar Laboral es un tema de amplio análisis en este sector de las Artes Escénicas. Actualmente, tanto la información investigada, como las entrevistas a expertos y las encuestas a los artistas, arrojaron una problemática evidente en los modelos de negocio que giran en torno a las artes, así como un vacío en la imposibilidad de los artistas de tener una estabilidad económica y unas condiciones de trabajo dignas. Es por esto, que esta investigación quiso explorar sus modelos de negocio, especialmente buscando encontrar las causas de la inestabilidad en el recurso humano que compone al sector.

Dentro de los hallazgos importantes de esta investigación estuvo la dificultad que tiene el sector cultural de encajar como industria. Los entrevistados mencionaban que las inclinaciones del artista van más allá del lucro, lo que evidencia que el arte es realmente una vocación de quienes lo ejercen; el arte tiene una razón social, cultural, educativa, entre otras cosas. Teniendo en cuenta lo anterior, una de las problemáticas principales del Estado y de la sociedad en general, ha sido no saber adaptar este sector al ámbito de los negocios, excluyendo constantemente su importancia para la persona y para la población. Aunque el arte muchas veces no sea compatible con la sostenibilidad económica, este sí es compatible con la sostenibilidad social, la responsabilidad social, la preservación de la cultura, entre otras cosas.

Partiendo de esta base, el Bienestar Laboral es de difícil medición en la población de los artistas escénicos pues las compañías teatrales y artísticas del sector no funcionan de la misma manera que otras lo hacen. El artista escénico en Bogotá muestra un alto nivel de satisfacción respecto a su labor, lo que indica que la vocación artística sobrepasa las dificultades del sector, pero siente un nivel de intranquilidad alto respecto al riesgo económico al que se somete.

El método de contratación, como se esperaba encontrar desde un principio, es una de las principales causas de la inestabilidad laboral del actor en la capital colombiana. En la mayoría de los casos, funciona de manera informal o por la prestación de un servicio temporal. Debido a lo anterior, la estabilidad laboral que supone que el artista permanezca en un mismo lugar de trabajo, es poca. Esto sucede debido a que el arte escénico funciona por proyectos; una compañía monta una obra o espectáculo que se presenta al público por una temporada. En muchos casos, ni siquiera son compañías quienes convocan al artista para llevar a cabo estos proyectos, sino que son colectivos de artistas que se unen para hacerlo. Por esto, el actor es un trabajador independiente que está en la constante búsqueda de trabajo.

Otro hallazgo importante en las entrevistas, que luego fue confirmado en las encuestas, es que el artista escénico posee varios trabajos o fuentes de ingreso. En algunas ocasiones, este busca alguna fuente de ingreso permanente a través de trabajos más constantes como lo es la enseñanza, la administración, o en ocasiones, el emprendimiento. Esto conlleva a que el artista tenga entonces dos tipos diferentes de trabajo: la labor en el escenario o en los proyectos escénicos donde presta sus servicios frente a un público espectador, por una temporada determinada, y la labor por fuera del escenario, en lugares donde tal vez le es más fácil tener un ingreso permanente.

En este orden de ideas, los resultados demuestran que en los proyectos escénicos el artista tiende a ser vinculado por contratos como el de prestación de servicios, o incluso, no es contratado. Por el contrario, cuando el artista posee otros trabajos externos al escenario, las posibilidades de obtener estabilidad mediante la firma de un contrato laboral son más grandes.

A esta problemática del Bienestar Laboral en las artes escénicas se le debería prestar mucha más atención desde el punto de vista de los negocios, pues el potencial de crecimiento del sector es muy grande y los retos son numerosos. Los entrevistados mencionaban desde su experiencia

gerencial que los artistas suelen ser autosuficientes, y llevan a cabo tareas de manera independiente, sin muchas veces tener conocimiento de los métodos eficientes de gestión. Es por esto, que la invitación de esta investigación es a los artistas y administradores, a unir fuerzas en la búsqueda de modelos de negocio que brinden soluciones desde todos los puntos de vista de la gerencia: el mercadeo, las finanzas, la búsqueda de la satisfacción de una demanda, la gestión del recurso humano, entre otras cosas. Sin embargo, la eficiencia de esta armonía radica en el trabajo conjunto, en el cual los esfuerzos de ambas partes comprendan la importancia del arte y busquen fortalecer aquello que lo hace necesario para la sociedad.

Siguiendo con esta invitación, la primera sugerencia es ampliar la formación del artista para que este comprenda la demanda. Sin duda alguna, el artista escénico no podría ser sin la presencia de su público, es por esto que comprender la demanda es fundamental para llevar a cabo este trabajo. Desde este punto de vista, el artista y gerente cultural, deben mejorar la comunicación y relación con el espectador, sin el cual no puede llevar a cabo su labor. ¿Cuáles son los canales para establecer y fortalecer dicha relación? Este tema podría explorarse con más profundidad, pero las compañías culturales deben enfocarse más en los intereses de quienes demandan el entretenimiento o el arte. A su vez, con este tipo de investigación de mercados se daría a conocer de manera más acertada las temporadas del año donde el artista es más propenso a generar ingresos.

La segunda sugerencia sería ampliar el conocimiento de los artistas respecto a los métodos de financiación de sus proyectos o emprendimientos. Las encuestas demostraron el alto número de artistas que han intentado emprender, y el bajo número de ellos que no han utilizado recursos externos para hacerlo. La creación de canales entre artistas y empresas privadas, o de artistas y el sector público, para la realización de alianzas económicas que permitan llevar a cabo mayor número de proyectos, podría ser una solución. Concientizar al sector privado del impacto social

que tiene el arte, y encontrar nuevas líneas de negocio que conecten dicho impacto con las empresas privadas, podría potencializar la generación de empleo.

En un tercer punto, está la necesidad de adaptar los modelos organizacionales tradicionales a este sector donde el recurso humano presta servicios temporales. ¿De qué manera el sistema de contratación y la legislación colombiana pueden aportar a este nuevo modelo? Esta pregunta requeriría de mayor profundización, pero como primer acercamiento al problema, debería existir un modelo de contratación que le permita al artista pertenecer a una organización. Esto podría lograrse si los proyectos escénicos que llevan a cabo las compañías a lo largo del año se realizan por un mismo grupo de artistas contratados, incentivando en ellos la constancia en el entrenamiento y en el trabajo, logrando horarios de trabajo laborales habituales, y dando así incluso mayor estabilidad del recurso humano a las empresas contratantes. Sin duda, esto requiere del apoyo económico del Estado, quien debe apreciar la cultura como gran promotor del bienestar de la sociedad, y comprender que su función no es lucrativa sino social.

Con este estudio se comprendió la complejidad del sector y la particularidad del artista como trabajador. Las artes escénicas tienen un alto potencial de desarrollo en este país, y muestran una necesidad de atraer personas con herramientas gerenciales que tengan el interés de preservar la cultura, de buscar alternativas de líneas de negocio, y de contribuir a la adaptación de este servicio a las nuevas tendencias que el mundo presenta.

Recomendaciones

Para seguir con la profundización en la exploración de este sector desde la perspectiva del negocio, la gerencia y el recurso humano, sería de suma importancia indagar en otros aspectos relevantes que componen el problema.

En primer lugar, se recomendaría incluir un análisis legislativo que permita encontrar los vacíos en las garantías del actor escénico en materia de ley. Sin embargo, para lograr la eficiencia de la creación de nuevas leyes, se necesitan funcionarios que conozcan el sector y que comprendan las problemáticas reales del actor.

Por otro lado, también podría ser un aporte importante la perspectiva de la educación del actor, e indagar de qué manera se está llevando a cabo la formación de las personas que ejercen esta profesión. Tal vez, se encuentren falencias en los componentes de formación. Para esto, habría que mirar los componentes artísticos enseñados, pero también indagar si valdría la pena la implementación de componentes gerenciales y de emprendimiento, dado el carácter innato administrativo que demuestran los actores a la hora de buscar trabajo, crear proyectos, y ejercer laborales multifuncionales para llevar a cabo sus puestas en escena y generar ingresos.

Referencias

- Aguirre, P. (2007). *El mercado del actor, de la actriz y escritora mexicana*. Universidad Veracruzana.
- Ateca-Amestoy, V. (2008). *Determining heterogeneous behavior for theatre attendance*. Universidad Del País Vasco.
- Blanch, J., Sahagún, M., & Cantera, L. (2009). *Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Bœuf, B., Darveau, J., & Legoux, R. (2014). *Crowdfunding as a New Approach for Theatre Projects*. Arts Funding.
- Bourdieu, P. (1995). *Las reglas del arte: génesis y estructura del campo literario*. Anagrama.
- Buitrago, F., & Duque, I. (2013). *La Economía Naranja, una oportunidad infinita*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Calderón, G., Muril, S., & Torres, K. Y. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Cámara de Comercio, Secretaria de cultura, recreación y deporte, UNESCO. (2017). *Caracterización Industrias Culturales y Creativas en Bogotá*. <https://bibliotecadigital.ccb.org.co:https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/23124/Caracterizaci%c3%b3n%20Industrias%20Culturales%20y%20Creativas%20de%20Bogot%c3%a1.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Casacuberta, C., & Gandelman, N. (2012). *Multiple job holding: The artist's labour supply approach*. Montevideo: Departamento de Economía y Facultad de Ciencias Sociales Universidad de la República Constituyente 1502, Department of Economics Universidad ORT Uruguay.
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo . (2004). *Las industrias creativas y el desarrollo*. Retrieved from UNCTAD: https://unctad.org/es/Docs/tdximisc1_sp.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales, Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. (2018). *Cuenta satélite de cultura*. www.dane.gov.co: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/sateli_cultura/bogota/Presentacion_Cta_Sat_Cul_Bog_2010_2017.pdf

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales. (2019). *Cuenta satélite de Cultura y Economía Naranja*. www.dane.gov.co:https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/sateli_cultura/2014-2018/presentacion-CSCEN-2014-2018-sep-19.pdf
- Gallardo, M. R. (20 de agosto de 2020). Entrevista a M.R. Gallardo [no publicada]. Entrevista a Margarita Rosa Gallardo, experta en gerencia cultural, Bogotá.
- Gómez Hernández, Y., Ramos Ramírez, A., & Espinal Monsalvec, N. (2020). *El consumo de artes escénicas en Medellín*. Universidad Externado de Colombia.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*. Vol. 14. Pp. 271 - 276. Facultad de Psicología UNMSM. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Kleppe, B. (2017). *Theatres as risk societies: Performing artists balancing between artistic and economic risk*. Institute of Humanities and Cultural Studies, University College of Southeast Norway, Telemark Research Institute.
- Larepublica.co (19 de octubre de 2020). *Dólar hoy*. [larepublica.co.https://www.larepublica.co/dolar-hoy](https://www.larepublica.co/dolar-hoy)
- Loacker, B. (2013). *Becoming 'culturpreneur': How the 'neoliberal regime of truth' affects and redefines artistic subject positions*. Department of Business Administration, Lund University.
- Maslow, A. (2000). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. Vol. 50. Pp. 370-396. York University.
- Menger, P.-M. (1999). *Artistic labor markets and careers*. Centre de Sociologie des Arts.
- Ministerio de Cultura de Colombia. (s.f.). Ley del Espectáculo Público: tres años beneficiando la oferta cultural y el sector de las artes escénicas. *Mincultura.gov.co*. <https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/SiteAssets/Paginas/Ley-del-Espect%C3%A1culo-P%C3%ABablico-tres-a%C3%B1os-beneficiando-la-oferta-cultural-y-el-sector-de-las-artes-esc%C3%A9nicas/Informe%20Ley%20de%20Espect%C3%A1culos%20P%C3%ABablicos.pdf>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (26 de Diciembre de 2019). Salario mínimo para 2020. *Mintrabajo.gov.co*. https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2019/-/asset_publisher/5xJ9xhWdt7lp/content/salario-m-c3-adnimo-para-2020-ser-c3-a1-de-877.802#:~:text=El%20presidente%20Iv%C3%A1n%20Duque%20decret%C3%B3,los%20dos%20valores%20dan%20%24980.657.

- Pavis, P. (2008). *Diccionario del teatro*.
<https://marisabelcontreras.files.wordpress.com/2015/03/diccionario-del-teatro.pdf>
- Pérez-Ibáñez, M., & López-Aparicio, I. (2019). *Mujeres artistas y precariedad laboral en España. Análisis y comparativa a partir de un estudio global*. Universidad de Granada.
- Pescador, D. B. (2020, Agosto 23). Entrevista a D.B. Pescador [no publicada]. Entrevista a Diana Beatriz Pescador, experta en gerencia cultural, Bogotá.
- Proust, S. (2010). *Mobilization of Artists and Understanding of the Political Field: Struggles Around the Contract Work System*. MoDys Université de Lyon. MoDys Université Jean Monnet.
- Reyes, C. J. (s.f.). El teatro en Colombia en el Siglo XX. *Banrepcultural.org*.
<https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-198/el-teatro-en-colombia-en-el-siglo-xx>
- Rodríguez, D. P. (22 de agosto de 2020). Entrevista a D.P. Rodríguez [no publicada]. Entrevista a Diana Patricia Rodríguez, experta en gerencia cultural, Bogotá.
- Salazar, F. (19 de agosto de 2020). Entrevista a F. Salazar [no publicada]. Entrevista a Felipe Salazar, experto en gerencia cultural, Bogotá.
- Tasa.com.co. (2019). *¿Qué es el salario emocional? Prácticas comunes en Colombia*.
<https://www.tasa.com.co/que-es-el-salario-emocional-practicas-comunes-en-colombia/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo & Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2013). Informe sobre la economía creativa. *Unesco.org*.
<http://www.unesco.org/culture/pdf/creative-economy-report-2013-es.pdf>
- Wiśniewska, A., Budziński, W., & Czajkowski, M. (2020). *An economic valuation of access to cultural institutions: museums, theatres, and cinemas*. Faculty of Economic Sciences University of Warsaw, Environment Centre Charles University.

Anexos

Anexo 1. Guión de entrevistas a expertos en el sector

Preguntas semi - estructuradas a los expertos en el sector de artes escénicas.

Fecha	
Nombre	
Profesión	
Cargo	
Años de experiencia en el sector	

Percepción del sector	
1. ¿Cuál cree usted que es la fortaleza más grande del sector?	
	En materia financiera, lucrativa, de contratación, de infraestructura, de recursos financieros, de recurso humano.
2. ¿Cuál cree usted que es la debilidad más grande del sector?	
	En materia financiera, lucrativa, de contratación, de infraestructura, de recursos, de recurso humano, los retos del sector en la pandemia.
Recurso humano del sector	
3. ¿Cuál cree usted que es la fortaleza más grande del recurso humano?	
	En materia de profesionalización, crecimiento profesional, desarrollo de habilidades, trabajo en equipo, contratación, procesos de contratación, permanencia.
4. ¿Cuál cree usted que es la debilidad más grande del recurso humano?	
	En materia de profesionalización, crecimiento profesional, desarrollo de habilidades, trabajo en equipo, contratación, procesos de contratación, permanencia. Estrategias para reactivación del sector ante la coyuntura.
5. ¿Cómo funciona el sector de las artes escénicas como negocio?	
	Modelo de negocio.

6. Teniendo en cuenta la definición de Bienestar Laboral, y sus dimensiones ¿Cuáles cree usted que son las limitaciones para que un artista se desarrolle profesionalmente y tenga estabilidad en su labor?
Mencionar características: remuneración, sentido de pertenencia, beneficios, comodidad, ambiente laboral, relaciones interpersonales.

Anexo 2. Encuesta para los artistas de artes escénicas de la ciudad de Bogotá

Me encuentro actualmente realizando una investigación sobre el bienestar laboral de los artistas bogotanos que laboran dentro del sector de las artes escénicas. Mi intención con este cuestionario es abordar las dimensiones que componen dicho bienestar, acudiendo a personas como usted, que se mueven en el medio. Respondiendo a esta encuesta, usted puede contar con que los resultados serán anónimos y utilizados únicamente para fines académicos del Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA).

Le pido responder esta encuesta únicamente si usted ha laborado en el sector en la ciudad de Bogotá, y si usted es mayor de edad. Adicionalmente, se le solicita responder de acuerdo a su contexto laboral previo a la pandemia del Covid-19.

Muchas gracias por su tiempo y su ayuda, los resultados obtenidos serán de gran valor para mí.

1) Su nivel de educación:	
<input type="checkbox"/>	Primaria
<input type="checkbox"/>	Bachiller
<input type="checkbox"/>	Técnico
<input type="checkbox"/>	Pregrado
<input type="checkbox"/>	Postgrado
<input type="checkbox"/>	Maestría

	Doctorado
	Ninguno
2) ¿Tiene título profesional en alguna de estas opciones?	
	Artes escénicas
	Actuación
	Teatro Musical
	Música
	Danza
	Ninguno
	Otro
	Está estudiando para ser profesional en
3) ¿Hace cuantos años trabaja en el sector de las artes escénicas?	
	Más de 20 años
	Entre 10 y 20 años
	Entre 5 y 10 años
	Menos de 5 años
4) ¿Cuál de estos contratos tiene usted el día de hoy? (Puede ser por docencia o por proyectos artísticos)	
	Contrato laboral indefinido
	Contrato laboral a término fijo
	Contrato de prestación de servicios
	Ambos
	Ninguno
	Otro
5) ¿Cuántas fuentes de ingresos posee? (Docencia y proyectos artísticos)	
	1 fuente de ingresos
	Entre 2-3 fuentes de ingresos
	Entre 3-5 fuentes de ingresos
	Más de 5 fuentes de ingresos
	No tiene una fuente de ingresos
6) ¿Cuántas fuentes de ingresos posee? (Sólo proyectos artísticos)	
	1 fuente de ingresos por su labor como artista
	Entre 2-3 fuentes de ingresos por su labor como artista
	Entre 3-5 fuentes de ingresos por su labor como artista
	Más de 5 fuentes de ingresos por su labor como artista
	No tiene una fuente de ingresos por su labor como artista
7) Cuando usted trabaja como docente, firma un contrato	
	Laboral a término indefinido

	Laboral a término fijo
	De prestación de servicios
	Ninguno
	No soy docente ni he trabajado como docente
	Otro
8) Cuando usted trabaja en un proyecto escénico, diferente a la docencia, por lo general firma un contrato	
	Laboral a término indefinido
	Laboral a término fijo
	De prestación de servicios
	Ninguno
	Otro
9) Su ingreso promedio por año, proveniente de actividades del sector de las artes escénicas (sea docencia o ejecución de proyectos escénicos), después de descontar cualquier retención, equivale a:	
	Menos de 2'000.000 de pesos
	Entre 2'000.0000 y 5'000.000 millones de pesos
	Entre 5'000.000 y 10'000.000 millones de pesos
	Entre 10'000.000 y 15'000.000 millones de pesos
	Más de 15'000.000
10) Su ingreso SOLO por proyectos escénicos está distribuido:	
	Proporcionalmente en cada mes del año
	Desproporcionalmente pues recibo más ingresos durante alguna época del año
	¿Puede decir cuál época? (meses)
11) Sus proyectos escénicos, en su mayoría, tienen una duración de	
	Menos de 1 mes
	Entre 1 y 4 meses
	Entre 4 y 6 meses
	Entre 6 meses y 1 año
	Más de 1 año
12) El tiempo promedio para encontrar empleo o la duración promedio de un proceso de selección (incluyendo empleos de docencia), es de:	
	Menos de 1 mes
	Entre 1 y 3 meses
	Entre 3 y 6 meses
	Entre 6 meses y 1 año
	Más de un año

13) El tiempo promedio para encontrar empleo o la duración promedio de un proceso de selección (sin incluir empleos de docencia), es de:										
Menos de 1 mes										
Entre 1 y 3 meses										
Entre 3 y 6 meses										
Entre 6 meses y 1 año										
Más de un año										
14) Las compañías para las cuales usted más trabaja cuando tiene un proyecto escénico, son de naturaleza:										
Pública										
Privada										
No trabaja para ninguna compañía										
Si usted es docente, responda a las siguientes preguntas, de lo contrario diríjase a la pregunta #20 (Si usted es docente en más de dos instituciones, responda de acuerdo a la institución en la cual usted más tiempo invierte).										
15) ¿Cuáles son los beneficios que usted recibe en su trabajo? Entiéndase beneficio como la preocupación de la institución sobre su vida personal, su comodidad, su bienestar y su sentimiento de gusto por su lugar de trabajo (puede marcar más de 1)										
Talleres de crecimiento profesional y capacitaciones					Especifique					
Talleres de crecimiento personal y de salubridad					Especifique					
Reuniones participativas, informativas o de integración del grupo					Especifique					
Beneficios de alimentación					Especifique					
Beneficios de transporte o parqueadero					Especifique					
Flexibilidad en el horario (permisos, autonomía en los tiempos, etc)					Especifique					
Otros					Especifique					
16) Respecto a la labor que usted ejerce dentro de la institución, usted siente:										
Insatisfacción		1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción	
22) Respecto a la relación con sus superiores, usted siente:										
Insatisfacción		1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción	
23) Respecto a la relación con sus compañeros de trabajo, usted siente:										
Insatisfacción		1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción	
24) Respecto a las posibilidades de desarrollo profesional dentro de la institución, usted siente:										
Insatisfacción		1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción	
Si usted hace parte de un proyecto escénico, o trabajó en alguno en el último año, responda a las siguientes preguntas, de lo contrario diríjase a la pregunta #25 (Si usted es actor en más de dos proyectos actualmente, responda de acuerdo al proyecto en el cual usted más tiempo invierte).										

20) ¿Cuáles son los beneficios que usted recibe en su trabajo? Entiéndase beneficio como la preocupación de la institución sobre su vida personal, su comodidad, su bienestar y su sentimiento de gusto por su lugar de trabajo (puede marcar más de 1).										
Talleres de crecimiento profesional y capacitaciones					Especifique					
Talleres de crecimiento personal y de salubridad					Especifique					
Reuniones participativas, informativas o de integración del grupo					Especifique					
Beneficios de alimentación					Especifique					
Beneficios de transporte o parqueadero					Especifique					
Flexibilidad en el horario (permisos, autonomía en los tiempos, etc)					Especifique					
Otros					Especifique					
21) Respecto a la labor que usted ejerce dentro de la compañía, usted siente:										
Insatisfacción		1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción	
22) Respecto a la relación con sus superiores, usted siente:										
Insatisfacción		1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción	
23) Respecto a la relación con sus compañeros de trabajo, usted siente:										
Insatisfacción		1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción	
24) Respecto a las posibilidades de desarrollo profesional dentro de la compañía, usted siente:										
Insatisfacción		1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción	
Si usted ha emprendido su propio proyecto o iniciativa artística, responda a las siguientes preguntas, de lo contrario diríjase a la pregunta #28.										
25) ¿Cuántos años lleva esta iniciativa?										
Menos de 1 años										
Entre 1 y 5 años										
Entre 5 y 10 años										
Más de 10 años										
Ya no existe										
26). ¿De dónde han surgido los recursos para emprender?										
Capital propio										
Capital público										
Donaciones										
Inversión de empresas privadas										
Otro										
27) ¿De qué carácter es/fue su emprendimiento?										
Educativo										
Performativo o de prestación de servicios										
Ambas										
Otro										

Responda con completa honestidad las siguientes 2 preguntas:										
28) Respecto a su labor/profesión de artista, usted siente:										
Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción		
29) Respecto al riesgo económico en su labor/profesión, usted siente:										
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad		