



1. Caracterización de los procesos y de los oficios de la producción de espectáculos públicos de las artes escénicas identificados en el territorio nacional.

Informe final
Diciembre de 2023

Presentado a:
El Ministerio de Cultura de Colombia

Equipo de investigación
Javier Machicado
José David Caucalí Medina
Lorenzo Posada
Juana Castro Orejuela

Región Orinoquía

Formas de producción en la región Orinoquía: Una apuesta identitaria

Las producciones locales en el Meta, o sea, las que presentan artistas principalmente locales, tienen un fuerte componente identitario. Dos de los tres productores que entrevistamos se dedican a organizar festivales de joropo. El componente identitario aquí es obvio, su razón de ser es rescatar o exaltar las tradiciones llaneras. Como es el caso de Natalia Carrillo, quien a pesar de que estudió administración de empresas y trabajó en un banco en Bogotá, siempre quiso hacer un homenaje a la Cuadrilla de Guajibos de San Martín, que son patrimonio inmaterial del Meta y de la que hace parte su papá, así que decidió crear *el Joropódromo Internacional la Cotiza de Oro* para honrar la tradición de su familia.

El maestro Marco Elvis Martín, músico de profesión, artesano y bailarín, tiene una escuela en Granada que busca promover el patrimonio inmaterial del Meta a través de la danza. Por su larga trayectoria como músico y folclorista se convirtió en un referente de las tradiciones llaneras en el municipio, por lo que se convirtió en la fuente de consulta sobre joropo y patrimonio, en asesor para los gobiernos locales en temas culturales y para la organización de festivales. Y así, poco a poco, terminaron él y su escuela organizando sus propios eventos folclóricos.

A pesar de que el Circo Mágico de Chile no tiene el folclore entre su oferta de espectáculos, el tema identitario también juega un papel importante. Por lo menos, de la discusión sobre la identidad en el Meta surgió la idea de crear el Primer Festival de Circo Tradicional. Cristófer Lozada y su mamá, Gina Paola, dicen que en el Meta no hay un movimiento circense fuerte, que hay muchos espectáculos de artes circenses en festivales de teatro, pero no hay carpas de circo establecidas en el departamento, además de la de ellos. Por eso crearon el festival, para darle un espacio propio al circo tradicional en el departamento y para “resaltar esa identidad de circo”.

Artistas locales

Las producciones en el Meta se caracterizan por privilegiar a los artistas locales y regionales. Nuevamente, parece una obviedad que las producciones que celebran la tradición llanera invite principalmente a artistas llaneros, pero esta preferencia se extiende a los espectáculos que no son folclóricos. Marco Elvis Martín critica que en las celebraciones del aniversario de Granada no se respete la regla de que el 70% de los artistas deben ser locales, pues se le quita espacio y visibilidad a los artistas locales y el dinero que se le paga a los artistas foráneos no se reinvierte en la región. El Festival de Circo Tradicional que se celebró en noviembre, fiel a su idea de promover una identidad de circo tradicional en el Meta, invitó a participar, principalmente, a artistas de la región.

Más allá de la producción: procesos de formación artística

Otro elemento característico de las producciones en el Meta es que las producciones escénicas vienen acompañadas de un proceso de formación artística. *La Cotiza de Oro* y *San Pascual Bailón*, son, primordialmente escuelas de joropo. La producción de espectáculos es una labor secundaria. *La Cotiza de Oro* organiza uno solo en todo el año y *San Pascual Bailón* hace dos. Más aún, Natalia Carrillo, de *La Cotiza de Oro*, señala que prefiere invertir los recursos de la fundación en los procesos educativos que en el Joropódromo.

El Circo Mágico de Chile también incluye un elemento formativo en sus giras. Esta compañía, de hecho, invierte más tiempo en cada municipio en procesos de formación que en la temporada de funciones. La familia Lozada, dueña de este circo, también está dispuesta a sacrificar parte de su espectáculo para favorecer este componente educativo. Desde hace tres años decidieron renunciar a su itinerancia para concentrarse en la formación artística en el Meta. Temporadas que antes duraban un mes, ahora duran cuatro porque se establecen alianzas con las alcaldías, instituciones

educativas y bibliotecas para dar una formación de 45 horas en artes circenses a los niños y a los jóvenes del municipio. Sólo cuando termina esa capacitación y hay un público formado, empiezan las funciones de circo.

Equipos de trabajo: Producción familiar

La producción de espectáculos de artes escénicas en el Meta es un trabajo familiar. Esa es la tradición en el circo tradicional, por eso la mayoría de carpas llevan el nombre de una familia, y entre los mismos familiares se reparten casi todas las labores artísticas, técnicas y de gestión. En *El Circo Mágico de Chile*, Cristófer es el director artístico y el payaso. Sus hermanos menores, aún niños, son las estrellas de la acrobacia. Su mamá, Gina Paola, es la gestora y la que se encarga de los temas administrativos. Sabaraín, el papá, es el técnico, el que monta y maneja luces y sonido, el que dirige el montaje de la carpa y le hace reparaciones y mantenimiento; incluso fue él mismo quien fabricó la carpa y ha sido reemplazo de acróbatas, trapecistas y payasos.

Las únicas labores que no son exclusivas de la familia son la taquilla y venta de comidas, pues éstas funcionan mientras ellos están presentando sus actos; la de cocina, para la que siempre contratan a una cocinera del municipio al que llegan; y la de publicidad, para los que le pagan a un grupo grande de personas para que reparta volantes y afiches. Además de estas personas, en cada municipio se contrata a un grupo de hombres para montar la carpa, pues es una estructura grande y pesada para cuyo montaje no alcanzan las manos de la familia.

El Joropódromo, por su parte, es producido íntimamente por la familia de Natalia. Ella es la gestora y organizadora del festival pero las decisiones importantes las toma la junta de la fundación, que está compuesta por ella, su papá y su mamá. Además de ellos tres, Natalia contrata por diez meses a una secretaria que se encargue de enviar los correos, llenar formularios y manejar las redes sociales, “pero ya es como de la familia, dice Natalia”. Su papá bromea con que le van a construir un cuarto en la casa de los Carrillo. Para el evento se necesita un grupo grande de personas en labores logísticas: pegar afiches, conectar cables y repartir refrigerios y la hidratación. Para eso recurren a los estudiantes de 10° y 11° que están haciendo el énfasis en turismo en el colegio donde trabaja la mamá de Natalia.

Elvis Martín dice explícitamente que “la idea es que el recurso quede dentro de la familia san pascualista [...] no consigo gente aparte porque para eso tengo a mi equipo de trabajo”. Aquí el concepto de familia es más amplio: se extiende a los familiares de todas las personas que hacen parte de la fundación: “Cuando son los estudiantes los que bailan, esas funciones las hacen los papás: hay una persona que lleva un botiquín, se reparte agua y otros llevan la pancarta del grupo de baile. Pero, en ese caso, a los papás no se les paga. A veces no son los papás sino el novio de la bailadora o la esposa del bailarín.” El sonido y el montaje de tarima, esos sí, se contratan con operadores especializados en esos temas.

Fortalezas en región: comunicación y disposición:

Voluntad y disposición

Como en otras regiones visitadas, en el Meta no se le dio mucha importancia a las habilidades técnicas. Los productores poco se involucran en los asuntos técnicos de sus eventos porque esa parte la contratan con agentes externos. Sus equipos de trabajo se encargan de labores artísticas -- para las que son expertos-- y labores logísticas, para las que no se requiere mucha especialización. Así que “no más con que tengan la voluntad, es suficiente” dice Natalia. Elvis piensa parecido, para él, lo importante es que tengan disposición de trabajar, que las personas estén atentas a la labor que se les asignó y que, por ejemplo, no estén paradas mirando el celular.

Honestidad, sencillez y habilidades comunicativas para los artistas de circo

Entre la programación de *Festival de Circo Tradicional* que organizó el *Circo Mágico de Chile* hubo un taller de liderazgo y comunicación para el que Cristofer contrató a un tallerista y educador experiencial pues cree que para presentarse las habilidades sociales son importantes para los artistas circenses “para entender mejor el manejo de público, esa psicología, ese trato”. No es sólo Cristofer el que valora las habilidades comunicativas: “¡Claro! Nosotros nos interesa muchísimo aprender y enseñar de eso para poder tener un trato social mucho mejor” dijo uno de los payasos con los que conversamos “el artista es muy social. Un buen artista tiene que ser social ¡comunicar! Comunicar tanto emociones, tanto expresiones, tanto generar al público lo que quiere generar”. Además de la comunicación, valoran la honestidad y la sencillez. Uno de los payasos participantes del *Festival de Circo Tradicional*, tío abuelo de Cristofer, sostiene que el arte circense obliga a los artistas a ser honestos:

porque es uno de los trabajos que no podemos ser deshonestos. El artista sale a hacer su acto y tiene que hacerlo lo más perfecto posible para cumplirle a la gente que lo mira. El cómico no puede salir a robarle a la gente absolutamente nada, tiene que hacerlo reír [...] Entonces no hay deshonestidad en el trabajo como puede ocurrir en algunos otros.

También destacó la humildad, a lo que se unieron las voces de los demás payasos en la conversación. Dado que el circo tradicional presenta una serie de actos individuales y no un gran acto colectivo, es normal que un acto o un artista destaque más que los otros, y la actitud que se espera de los demás es que sean humildes y rodeen a esa estrella. El tío abuelo de Cristofer dice sobre esta situación que

Si hay un buen artista dentro del grupo y se destaca, pues lo apoyamos para que se destaque dentro del espectáculo y sea la estrella. Sin ninguna envidia de que usted va a salir más adelante o usted va a ser el más nombrado. Si lo nombran dentro del espectáculo donde estamos, nos están elogiando también a nosotros. Nos favorece a todos. Entonces lo sobresaltamos. Se enriquece todo el circo.

Y otro payaso añadió que “hay algo bonito ahí y es que si a él le va bien y es una estrella, a mí me a ir bien porque yo pertenezco al mismo grupo [...] Entonces la gente que viene a verlo a la estrella, me va a ver a mí también”.



Taller de habilidades blandas del Primer Festival de Circo Tradicional, Acacías, Meta.

Región Caribe

Formas de producción en el caribe: resaltar la identidad de la región

Aunque el *Teatro Santa Marta* se enfoca en producciones más convencionales y opera en un teatro con mayor capacidad y equipamiento técnico, y *Francisco el Hombre* es un evento de gran magnitud, a diferencia de *Jayeechi* que se destaca por su enfoque en la creación colectiva, estas organizaciones comparten la importancia de resaltar la identidad y las tradiciones culturales de su región en la producción de espectáculos escénicos. La adaptabilidad es un valor fundamental para ellas ya que se esfuerzan por ajustarse a condiciones técnicas, espaciales y culturales para garantizar el éxito de sus producciones.

En el caso del *Teatro Santa Marta*, la comunicación es esencial. Para ellos, el éxito de los espectáculos radica en la capacidad de realizar montajes previos y organizar la producción anticipando las condiciones técnicas días antes de la llegada del espectáculo. Este proceso implica adelantar diversas condiciones técnicas, como el montaje y conexión de equipos, la energización de dispositivos y la organización de elementos escénicos, todo basado en la adaptación del plano proporcionado por el iluminador de la obra o las solicitudes específicas de las compañías.

En contraste, *Francisco el hombre* es un evento que cuenta con mayor acceso a recursos. Este festival de gran envergadura requiere una planificación meticulosa de un año y cuenta con un equipo especializado que elabora un exhaustivo plan de medios y mercadeo. Además, se beneficia de colaboraciones significativas, como la participación de Bavaria en el último año. Es un evento que sucede en la playa, lo cuál lo hace muy interesante, pero también inviable ya que el 40% de su presupuesto se va en la infraestructura.

Por otro lado, *Jayeechi* pone en el centro el trabajo colaborativo y comunitario. Ven el teatro como una oportunidad para llegar a espacios donde las personas no pueden asistir a los teatros convencionales. "Nosotros vamos a las comunidades y llegamos a esos espacios donde, sin exagerar, ni siquiera llega agua potable. Y nosotros llevamos el teatro, junto con talleres, para brindar a la gente otras posibilidades". Cuentan con un fuerte componente de formación desde la infancia, por eso se da el caso de personas como Daissy, que ha estado vinculada en la organización durante 20 años. La organización forma parte de la Red de Cultura Viva Comunitaria, compuesta por 50 organizaciones a nivel nacional. Desde el 2003 es sala concertada, gracias a que alguien del Ministerio, al ver una de sus obras, les invitó a participar.

Para *Jayeechi*, la red es esencial y consideran que han logrado establecer un circuito de salas en la costa, llevando a cabo intercambios con otras salas en Barranquilla, Santa Marta y Cartagena. Sin embargo, Carlos de la *Fundación para el Desarrollo Dramático y Artístico del Magdalena* opina que

esta red aún necesita fortalecerse. Destaca la abundancia de talento en el Caribe y sugiere que cada entidad podría beneficiarse al aprender del otro. Para él, Barranquilla lidera en la producción artística, abarcando diversas áreas como video y las artes contemporáneas, gracias al carnaval. Santa Marta y Cartagena se enfocan en la formación artística, y Santa Marta ha logrado desarrollar dos teatros con una infraestructura notable, que sirve como indicador del compromiso con el desarrollo cultural en la ciudad. Carlos sugiere que se necesita más comunicación entre todas las ciudades para fortalecer esta red y fomentar un intercambio más efectivo de experiencias y recursos.

Los equipos en el Caribe: desde la familia hasta proveedores

El equipo de *Francisco el hombre* se empieza a crear con la formación de un grupo liderado por un director de producción, cuya función incluye validar que los artistas y técnicos seleccionados entreguen productos de acuerdo con las propuestas y coordinar los grupos participantes. Aunque cuenta con tres personas de apoyo, el núcleo principal del equipo está conformado principalmente por personal contratado de proveedores externos. Adicionalmente, el equipo dispone de un encargado de desarrollo web y mercadeo digital, desempeñando roles clave como la dirección general, relaciones con los medios.. El equipo administrativo, compuesto por cuatro personas, se encarga de las tareas administrativas fundamentales para la ejecución del festival.

A diferencia de otras organizaciones entrevistadas, todos los miembros del equipo son contratados exclusivamente para el festival. Los contratos para el festival tienen una duración de cuatro meses. Algunos colaboradores, como los curadores y el presentador, trabajan ad honorem. Los curadores, que pueden ser profesores universitarios, médicos o empleados del gobierno, son responsables de buscar y seleccionar a los jurados. El presentador, empleado del gobierno, también contribuye de forma voluntaria. El jurado no recibe un salario, pero se les brinda atención, incluyendo alimentación, alojamiento, viáticos y un pago simbólico de un millón de pesos como incentivo.

El equipo del Teatro Santa Marta, por otro lado, se organiza en distintos departamentos, entre los que se encuentran la producción administrativa, la asesoría de proyectos, un comité de curaduría en programación, el departamento de comunicaciones y prensa y el equipo de técnicos. Este último desempeña un papel crucial como la última línea de combate, encargándose de recibir el trabajo realizado por el resto del equipo. Este equipo está conformado por un líder, que se encarga de lo técnico y lo artístico, un responsable de iluminación, un encargado de sonido, una persona a cargo de la tramoya y del video, y un asistente de escenario que también cumple funciones de conserjería y mantenimiento. Dada la limitada cantidad de personal en este equipo, se apoyan mutuamente para llevar a cabo la labor de producción técnica de manera eficiente.

Cristian Escalona, especializado en mecánica teatral y tramoya, fue incorporado al equipo cuando estaban por abrir el teatro. Aunque no es originario de Santa Marta, fue seleccionado por su capacidad para brindar un soporte técnico desde una perspectiva externa. En espectáculos que prescindían del uso de varas de tramoya, Cristian contribuye en las áreas de sonido, iluminación y operación de video. Su presencia es siempre crucial en los procesos teatrales, donde aporta soluciones técnicas a posibles inconvenientes. Cabe destacar que el equipo de técnicos es notoriamente joven.

En *Jayeachi*, los directores son Cristina Pimienta, indígena wayuu y cofundadora que ha sido parte de la organización durante 29 años, y Enrique Bermeo. Cristina no solo desempeña un papel directivo, sino que también es la diseñadora de vestuarios, responsable de la escenografía y títeres. María Bermudez se encarga de las responsabilidades administrativas, mientras que Daissy lleva a cabo la contaduría. Alejandra se encarga del diseño de páginas web y la gestión de relaciones

internacionales, es quien traduce los proyectos cuando se presentan a la cooperación internacional. En una analogía, describen a Cristina como el corazón de la organización, a María como el cerebro, a Enrique como los pulmones, a Daissy como los brazos y a Alejandra como las piernas.

El semillero de *Jayeechi* cuenta con 20 actores de diferentes generaciones. Es común que miembros de la misma familia participen. Actualmente, están en la quinta generación de actores, y Daissy destaca la importancia de tener a su hija y otros familiares involucrados en el grupo. La filosofía de la organización es que todos sean capaces de hacer todo. Cuando se unen al grupo empiezan aprendiendo las funciones técnicas y gradualmente van ascendiendo. "Nosotros seguimos la filosofía de que todos debemos aprender a hacer de todo, desde coser una aguja hasta instalar una luz, y manejar el sonido". Aunque todos participan en diversas tareas, dentro de cada área hay una persona líder en el grupo. "Pero esa persona que lidera tampoco necesariamente es un profesional, sino alguien que, empíricamente en el proceso, también ha aprendido". Sin embargo, cuando se trata de aspectos técnicos más específicos, reciben ayuda de una persona llamada Rudy Gonzales.

Más allá del oficio técnico en el Teatro Santa Marta

El teatro Santa Marta demuestra un gran interés en la habilidad de los oficios técnicos. Los técnicos resaltan por ser recursivos y por su espíritu de trabajo colaborativo, si no saben algo, no dudan en llamar a alguien que sí. Para ellos, resulta esencial que los técnicos no perciban los espectáculos únicamente desde un punto de vista técnico, sino como eventos que involucran emociones y sentimientos. La relevancia no se limita solo a aspectos técnicos como la iluminación y el sonido, sino que se extiende a asegurar el bienestar de los intérpretes y comunicar de manera efectiva esta experiencia al público: "Al operar un evento, no solo es crucial que salga a tiempo y con el color adecuado, sino que también cumplas con esta labor técnica de manera que el intérprete, bailarín o actor se sienta bien, y esto se pueda comunicar al público". Con el tiempo, los técnicos han empezado a adquirir un enfoque crítico y son capaces de evaluar tanto lo técnico como lo artístico y aportar desde este lugar. Para ellos mantener un ambiente amigable y colaborativo, entre ellos, los directores y los actores, es crucial.

Apropiación del espacio, formación de audiencias y equipos competitivos: fortalezas en región

Para el *Teatro Santa Marta* es fundamental que la comunidad se apropie del teatro, para lograr esto, han implementado propuestas innovadoras, como llevar el teatro a la calle, organizar visitas guiadas y finalizar eventos con actividades culturales, como ruedas de cumbia o bullerengue.

En cuanto a la formación de públicos, desde sus inicios, *Jayeechi* ideó estrategias creativas, como presentaciones en zancos tocando tambores, para generar expectación y atraer a la gente a presenciar sus espectáculos. La calle se convirtió en su escenario teatral, democratizando así el acceso al arte. Con el cambio de sede hacia el centro de la ciudad, se vieron obligados a replantear su estrategia, ya que la nueva ubicación difiere del contexto del barrio vulnerable anterior. Han implementado nuevas estrategias, como enfocarse en las alianzas con instituciones educativas, como colegios, El Sena y La Universidad de La Guajira, lo que les ha permitido llegar a un público que no estaba acostumbrado a ver teatro. Asimismo, en *Jayeechi*, la formación desde la infancia es fundamental, por eso tienen un programa de formación llamado *Deja la guachafita*, que implica procesos comunitarios de creación donde participan desde niños hasta adultos.

Por otro lado, Walter considera que Valledupar cuenta con equipos competitivos comparables a los de Bogotá o Barranquilla. El líder de producción del festival tiene una amplia experiencia, incluyendo trabajos previos con Telecaribe, lo que aporta confianza y tranquilidad al equipo. En el equipo de

medios, se encuentran profesionales técnicamente capacitados, como un ingeniero, publicista y comunicador. En la actualidad, se ha optado por trabajar con publicistas locales debido a restricciones presupuestarias, la meta inicial era establecer una conexión más profunda con el espíritu del evento, y en la actualidad, estos publicistas están llevando a cabo iniciativas interesantes, fortaleciendo su conexión con la esencia del festival.

Productores culturales, ingenieros de sonido y herramientas de difusión: los desafíos en la región Caribe

Uno de los principales desafíos que Carlos Proenza identifica es la necesidad de contar con productores con experiencia en la gestión cultural, no sólo gestores vinculados a la parte artística, sino productores que conozcan cómo establecer y dirigir un centro cultural. También destaca la brecha en la comunicación entre las ciudades del Caribe, mencionando que muchas actividades culturales se realizan, pero la falta de comunicación impide llevarlas a otras ciudades. Nos dice:

Hay muchas cosas que se hacen pero no se llevan a las otras ciudades. Hay una falta de comunicación entre los sectores culturales de estas ciudades, pero también está la posibilidad de crear una red muy poderosa. Tenemos un potencial de público. Falta alguien que diga, hagamos una gira por Barranquilla, Santa Marta, Cartagena, Ciénega.....

Propone la creación de una red de formación y de investigación. La formación puede surgir del aprendizaje en eventos de diferentes ciudades del Caribe y la red de información se basa en que todos en el Caribe sepan quién hace qué. Por otro lado, considera fundamental que Santa Marta se apropie de sus espacios y cultura.

En cuanto a aspectos técnicos, resalta la carencia de buenos ingenieros de sonido en la región, debido a la costumbre de que “entre más volumen, mejor” se pierde la sensibilidad necesaria para equalizar de tal forma que se escuchen todos los elementos. También señala la necesidad de formación en áreas no artísticas como mercadeo, publicidad y promoción. En relación a la formación del público, considera que aún es necesario educar a la audiencia para apreciar eventos culturales, promoviendo una actitud de “sacralidad” al ingresar al teatro.

En el *Teatro Santa Marta*, los técnicos mencionan la invisibilización de su oficio y proponen iniciativas como lo han hecho en el *Teatro Colón*, con un instagram llamado "trasescena" donde muestran los procesos de los montajes. También enfatizan la importancia de fomentar un espíritu colaborativo entre los técnicos, permitiéndoles asistir en diversas tareas para cumplir los objetivos generales del proyecto.

En el caso de *Jayeichi*, uno de sus mayores desafíos es la falta de apoyo y dependencia limitada de los entes territoriales, así como el escaso respaldo de la empresa privada. Por otra parte, la carencia de un espacio propio debido a la falta de autosostenibilidad genera incertidumbre y estrés, especialmente ante la preocupación sobre la propiedad del espacio actual, perteneciente a la gobernación de La Guajira.

Respecto a la difusión de su trabajo, encuentran limitaciones debido a la falta de herramientas y conocimientos. Aunque utilizan redes sociales, la carencia de recursos y capacitación afecta la efectividad de la difusión. Además, señala la necesidad de herramientas de gestión, ya que actualmente se enfrentan a estos desafíos desde el empirismo. A pesar de que un equipo multidisciplinar está en el centro de su trabajo comunitario y lo reconocen como una fortaleza, también consideran que algunos deberían especializarse en algunos aspectos para que no sean “pocos, haciendo muchas cosas.”

Por otro lado, para Walter, la disponibilidad de equipos para eventos como *Francisco el Hombre* es limitada, dependiendo principalmente de un solo contratista que se encarga de todo el montaje,

desde el sonido hasta la tarima y las pantallas. En ocasiones específicas, recurre a equipos provenientes de Bogotá debido a la escasez de personal calificado en Riohacha.

Región Andina

La manera de producir en la región andina: comunidad, circulación y formación

En la región andina, observamos que la creación artística tiene el trabajo colaborativo en el centro y florece principalmente desde lo comunitario. Estos espacios no solo son lugares destinados a la creación, sino también puntos de encuentro y circulación. Además, el componente de la formación es de interés común para todas las organizaciones, permeando transversalmente sus prácticas. La formación interna se considera una prioridad, lo que lleva a cada organización a implementar programas destinados al desarrollo artístico y la transmisión de conocimientos.

Estas organizaciones se mantienen a través de proyectos externos y convocatorias. Todas colaboran estrechamente con otros artistas y salas de la región. Existe un marcado interés en llegar a poblaciones vulnerables, algunas optan por no cobrar entrada al público como estrategia para atraer más público. La formación de audiencias es un tema de gran interés para todas las organizaciones.

Los equipos en la región Andina: equipos multidisciplinarios

En estas organizaciones, los equipos de trabajo se conforman por grupos de 5 a 8 personas que desempeñan diversos roles, abarcando desde dirección, gestión, aspectos técnicos, logísticos, comunicación, hasta la parte artística. Los equipos son multidisciplinarios y cada miembro asume más de un rol dentro de la organización. La asignación de roles se realiza considerando las habilidades y capacidades de cada miembro; por ejemplo, en *Atabanza* se distribuyen tareas en relaciones interpersonales, logística y alianzas, mientras que en *Manotas* se asignan roles de programación, perifoneo móvil y apoyo administrativo. Cabe destacar que una gran parte de las personas que hacen parte de estos grupos son jóvenes entre los 22 y los 28 años. En varias organizaciones, los equipos incluyen a miembros de la misma familia, como la hija de Walter, director de *Manotas*, quien, a sus 15 años, colabora en la administración y comunicación.

En cada organización, existe una figura clave que desempeña un papel crucial en la dirección y liderazgo. En algunos casos, como el de Beatriz en el *Teatro Itinerante del Sol*, estos líderes se enfocan principalmente en la ideación de proyectos, mientras que en otros, como Felipe Hurtado en *Atabanza*, el director también asume responsabilidades técnicas.

En el aspecto técnico, todos cuentan con alguien, usualmente formado empíricamente que brinda apoyo tras bambalinas. Es común que, al presentar obras de otros artistas, traigan consigo a sus propios técnicos, o reciban apoyo según sea necesario. En proyectos de mayor envergadura, colaboran con personas de la región que les brindan respaldo.

Trabajo en red, calidez humana y formación de públicos: fortalezas en la región

Las organizaciones en la región andina se distinguen por su enfoque recursivo y la importancia que otorgan al trabajo en red. La colaboración con otros artistas y organizaciones de la región es una constante. Los artistas, además de performar o circular, suelen también involucrarse con procesos de formación itinerantes donde enseñan sus capacidades. Por otra parte, dependiendo del proyecto, los equipos colaboran con salas amigas o proveedores externos que los ayudan a obtener

recursos que no poseen (cómo luces o consolas de sonido), o brindan apoyo técnico cuando es necesario.

El trabajo en red se aprovecha especialmente porque cada una de las organizaciones organiza un gran encuentro o un festival anual en donde comparten conocimientos y establecen conexiones. El festival realizado en San Gil por *Montebrujas* resulta innovador por la relación que hay entre los participantes, la comunidad y el municipio. Desde el festival buscan organizar eventos donde muestran la riqueza de San Gil a los artistas para que la experiencia sea más atractiva. Por otra parte, algunos de ellos hacen parte de asociaciones de salas, como es el caso de *Manotas* con ASOSALAS. Observamos que los equipos de trabajo han desarrollado diversas habilidades y capacidades de manera empírica que ayudan al mejor funcionamiento de las organizaciones. En el caso de *Atabanza*, destacan como fortaleza su organización, considerándose estructurados y meticulosos. Afirman que la planificación detallada de cada paso garantiza un desarrollo sin contratiempos, como lo expresan: “Somos muy organizados, muy metódicos, no dejamos nada al azar; somos muy estructurados en ese espacio”. En cambio, organizaciones como *Montebrujas* resaltan que cobrar por su trabajo es un logro importante ya que en la región el pago usual por una función de teatro suele ser simbólica, por eso consideran que el hecho de que estén recibiendo un pago es histórico. Organizaciones como *Teatro Itinerante del Sol* y *Manotas* se centran en la formación continua de nuevos talentos internos, asegurando así la transmisión de conocimientos y habilidades a las generaciones futuras que podrán seguir haciendo parte de la organización.

Además, destacan la importancia de crear un ambiente cálido y positivo para atraer artistas y público, considerando fundamental que se sientan cómodos y encuentren el espacio no solo como un lugar de trabajo, sino también como un hogar. Ellos creen que esto aporta a posicionar las salas favorablemente y que hace que las personas quieran volver. En ese sentido, para ellos es importante el calor humano que genere el equipo.

La difusión de eventos es un aspecto clave para las organizaciones, por eso utilizan estrategias como grupos de WhatsApp, y redes sociales para mantener informada a la comunidad sobre las actividades. *Atabanza* considera que tienen una buena habilidad en marketing y persuasión para promocionar eventos y atraer audiencia y *Manotas* ha logrado encontrar la hora más conveniente para sus funciones gracias a una encuesta realizada por WhatsApp.

Por otro lado, la formación de públicos es una preocupación compartida que los ha llevado a desarrollar iniciativas que incluyen presentaciones gratuitas para dar a conocer los espacios, programas educativos para niños y formación artística en escuelas y veredas. *Manotas*, por ejemplo, ha desarrollado una programación específica para la población escolar, *Tititireando Ando*, estableciendo alianzas con colegios para involucrar a los niños y motivar a los padres a asistir a esos espacios, en palabras de Walter Rodríguez: “tratamos de que el niño se acerque al teatro trayendo el papá, porque es que es complicado que el papá traiga niño...” También consideran que para cuidar a la audiencia existente y atraer nueva, la curaduría y la calidad de las presentaciones deben ser excelentes y nunca se puede descuidar.

Recursos, infraestructura, audiencia y gestión: desafíos en la región

Sin embargo, las organizaciones se enfrentan a diversos desafíos que inciden significativamente en su desarrollo y sostenibilidad. La escasez de recursos y la falta de sostenibilidad económica son retos fundamentales para ellos. Dependen en gran medida de convocatorias para obtener recursos y en general se percibe que hay falta de apoyo hacia la cultura de parte de los departamentos. La necesidad de apoyo municipal y la carencia de políticas o apropiación administrativa para respaldar los proyectos son aspectos críticos para ellos.

Para *Atabanza*, uno de los desafíos cruciales es la infraestructura actual, lo que los llevó a realizar una inversión en un nuevo lote para construir una sala más grande. Por otro lado, *Montebujas* enfrenta obstáculos derivados a la ubicación de su teatro, al ser un lugar en proceso de recuperación, hay un fuerte estigma que afecta la asistencia, sobre todo en funciones nocturnas.

A pesar de las iniciativas para la formación de públicos, el interés de la audiencia sigue siendo un tema de preocupación y un desafío continuo. *Atabanza* se enfrenta a la dificultad de generar interés debido a la alta oferta de eventos culturales en la región. Sueñan con que la cultura se convierta en una necesidad en la vida de las personas, no solo como una actividad más, sino como una experiencia significativa.

Una brecha de capacidad identificada en *Montebujas* es la gestión de recursos. Esta organización considera que le falta experiencia para poder acceder a recursos internacionales y otros fondos disponibles. Este desafío pone en evidencia la necesidad de desarrollar habilidades específicas en el área de gestión financiera y búsqueda de fondos.

Región Cafetera

La producción en la región cafetera: rutas y fases

A pesar de que los cuatro entrevistados en el Eje Cafetero trabajan en municipios distintos, en artes distintas y tienen una vocación distinta, hay un patrón en las fases de producción de un espectáculo de artes escénicas que sigue dos rutas, en las que el primer y segundo paso se invierten.

Primera ruta: financiación – selección de artistas – producción

En esta primera ruta, la programación de espectáculos depende de los recursos con los que se cuenta. Allí el primer paso es conseguir recursos. *La Casa de la Cultura de Chinchiná* es un ejemplo de esta ruta. A pesar de tener un presupuesto asignado por la alcaldía del municipio, el trabajo del año empieza buscando recursos del Ministerio de Cultura para contratar artistas y los patrocinios de negocios locales para invertir en rubros para los que no se pueden usar los recursos del ministerio, como la compra de luces.

Segunda ruta: selección de artistas – financiación – producción

En esta segunda ruta, en cambio, se buscan recursos según lo que cueste el evento que se va a producir. *La Fundación Amigos del Bolero*, por ejemplo, que anualmente produce el *Festival Internacional Amigos del Bolero*, primero crea una parrilla tentativa de los artistas que se quiere incluir en el evento, con eso se hace un cálculo del costo del festival y, basados en ese cálculo, empieza la gestión de recursos ante el Ministerio de Cultura, las secretarías de cultura de Pereira y Risaralda y la Industria Licorera de Caldas.

Una ruta intermedia

Entre estas dos rutas existe un híbrido que transita por combina los dos pasos de financiación y programación de artistas. Esta es una ruta para salas con programación regular más que para la producción de un evento. En el Teatro Punto de Partida, la programación se divide en dos. A comienzo del año se postulan a las convocatorias de financiación del Ministerio de Cultura al tiempo que se programa todo el primer semestre con obras propias del teatro --principalmente monólogos-- y con obras de amigos. Cuando salen los recursos del ministerio, se hace la programación del segundo semestre, en la que se invitan a grupos teatrales de Manizales, Caldas y la región cafetera y se organizan dos festivales de teatro y títeres. La programación del primer semestre es independiente de la disponibilidad de la financiación externa, pero la del segundo semestre se hace según el dinero que se consiga. Esta es una ruta común entre las salas pequeñas, según cuenta Nidia, representante de *Punto de Partida*: “Y creo que el método de todas las salas

concertadas es así: primero empiezas con repertorio de la sala, con los amigos, con gente que quiere buscar un espacio, con el teatro que está empezando”.

Segunda fase: publicidad y difusión

Ya programados los eventos, viene la fase de difusión. Las redes sociales reinan y es el medio principal que usan los productores para promocionar sus eventos, pero aún se usan otros medios más tradicionales para publicitar los espectáculos. En Chinchiná se anuncian a través de emisoras locales y en tanto allí como en *Punto de Partida* se aprovechan de tener salas pequeñas en las que los asistentes llenan un formato de registro para enviar invitaciones por correo y por Whatsapp. Para *Amigos del Bolero*, que presenta su festival a un público menos definido, y para *Calarte*, que no siempre se presenta en una sala sino en espacios al aire libre, este medio no se usa.

Tercera fase: traslado de los artistas

En el caso del *Festival de Boleros*, que es un evento con invitados nacionales e internacionales, el paso siguiente es comprar tiquetes para los artistas, pagar hoteles, contratar la alimentación y el transporte de los artistas durante el evento. En *Punto de Partida*, donde se presentan artistas de fuera de Manizales durante el segundo semestre, se les da alojamiento y alimentación en la misma casa de la fundación.

Cuarta fase: montaje técnico del evento

La última fase empieza en la mañana del evento, para aquellos productores que presentan eventos regularmente. El *Festival de Boleros*, que se hace una sola vez al año y que es un evento más complejo, pues incluye proyecciones audiovisuales, un sonido complejo, la presentación de varios artistas y el montaje de equipos de transmisión televisiva y por streaming, los preparativos empiezan dos antes con el montaje de los equipos y las pruebas de sonido. En el resto de casos, la preparación empieza la mañana misma del evento con una reunión entre el técnico de la sala y el grupo invitado para montar el sonido y la iluminación que necesitan.

Los equipos en el eje cafetero: equipos base, producción contratada y comunitaria

Entre los productores entrevistados el número de personas involucradas en la producción de un espectáculo va desde tres personas hasta una comunidad entera. El número de personas involucradas y los roles que asumen depende, no sólo de la capacidad financiera y técnica del productor, sino del espíritu de sus producciones y su razón de ser.

Equipos de base

En *Punto de Partida*, el equipo es de tres personas: Nidia, que administra el teatro y es la gestora; Tuto, su esposo, que dirige la producción artística de las producciones propias; y Luis, el técnico de luces y sonido. Entre ellos montan todo.

Viviana, coordinadora de la *Casa de la Cultura en Chinchiná*, tiene un equipo más grande con un poco más de especialización. La sala tiene un técnico que monta y opera luces, sonido y escenografía. Hay un fotógrafo, una persona encargada exclusivamente de la publicidad y un equipo de tres personas de logística. Estos últimos ayudan al técnico en el montaje de equipos, cuando lo necesita, pero sus dos funciones principales son dos: pasar las listas de asistencia de los eventos a una base de datos de Excel para subir al Pulep y comprar y repartir la comida e hidratación de los artistas y del equipo de trabajo.

Producción contratada

El *Festival Internacional del Bolero* lo organizan dos personas, Alfonso Torres, representante legal de la Fundación Amigos del Bolero, y una secretaria a la que contrata por cuatro meses para que se encargue de enviar los documentos a las convocatorias del Ministerio de Cultura y de las secretarías de cultura de Pereira y Risaralda. Él se encarga de la programación, de la comunicación con los

artistas, de la contratación de servicios y personal. Todo lo demás lo contrata con personas externas a la fundación: para la publicidad contrata a un publicista conocido que diseña el afiche del festival y lo sube a redes. De los aspectos técnicos se encarga el personal del *Teatro Municipal Santiago Londoño de Pereira*, donde se hace el evento. Hacer un evento en este teatro implica, necesariamente, que el lugar se encarga de la producción técnica. A Alfonso, sin embargo, no le gusta el ingeniero de sonido del lugar, por lo que contrata a un ingeniero conocido que trae de Córdoba.

Producción comunitaria

En *Calarte*, la gestión de los eventos y la contratación las hace Vanessa. Cuando los eventos son pequeños, su hermano Julián monta y maneja el sonido. Las piezas publicitarias las diseña un tercer hermano que no trabaja en la fundación. El resto de labores de producción las hace la comunidad de Calarte, incluida la planeación de la programación. Ésta surge de reuniones bimestrales con los padres de los alumnos de la escuela de música de la fundación, quienes discuten los problemas sociales o ambientales que quieren tratar en sus espectáculos y qué mensaje quieren dejar a la comunidad receptora. Los alumnos y sus familias hacen la decoración y montaje de escenografías, dirigidos por sus profesores de música, y entre las familias se reparten las demás labores como la de maquillaje o preparación y suministro de alimentación.

Para eventos grandes, en los que se requiere un montaje más de sonido, luces y tarima que superan las capacidades de las familias de Calarte, se contratan a productores externos. Aún en estos casos se mantiene una visión comunitaria de la producción, contratando a otras fundaciones o colectivos amigos del municipio que comparten su visión y sus formas de trabajo.

Trabajadores buenos, pero no especializados en artes escénicas

A pesar de que las comunidades, los familiares y los amigos sean recursos valiosos para la producción de espectáculos de artes escénicas, no son suficientes cuando se quiere lograr un trabajo muy especializado pero de calidad. En *Punto de Partida*, por ejemplo, prestan especial atención al vestuario, para lo que Nidia contrata costureras. Ellas, sin embargo, no son vestuaristas de teatro y menos de títeres, por lo que les cuesta entender qué les está pidiendo Nidia y con frecuencia el producto que le entregan no es el que ella espera. De modo que decidió invitar a las costureras a las funciones y a los ensayos para que entiendan qué se les está pidiendo.

Una dificultad similar enfrenta en otras áreas de la producción. En *Punto de Partida*, la escenografía la hacen, usualmente, estudiantes de artes plásticas, que son muy buenos en su materia pero el montaje de una obra de teatro necesita, además, que sepan algo de teatro para entender cuál es la visión que el director tiene de la escenografía y qué requieren los actores para presentarse. Para maquillar a los actores Nidia decidió tomar un curso de maquillaje porque las maquilladoras que hay en la ciudad trabajan en un contexto diferente, el de la estética y peluquería, pero no tienen la visión de maquillaje artístico para el teatro y ni siquiera tienen los productos que se usan en el teatro.

Habilidades blandas: fortalezas en la región

En consonancia el deseo de Nidia de que los técnicos sepan de teatro, Viviana destaca que su técnico sea licenciado en artes escénicas y sepa de teatro:

...él tiene muy buen manejo del sonido, muy buen manejo de las luces y conoce el teatro: para mí es muy difícil [trabajar con] alguien que maneje luces y que no hable el lenguaje del teatro. Entonces para mí eso es muy importante.

En cambio, son pocas las habilidades técnicas que preocupan a los productores de artes escénicas en la región. “nosotros pagamos tan poco que no nos podemos dar el lujo de exigirles” dice Nidia. Piden apenas que los técnicos de luces y sonido sepan también de electricidad. Esa es una de las habilidades que Viviana destaca de su técnico: “si se nos daña una luz, él es capaz de arreglarla. Para mí es súper importante que yo no tenga que mandar a arreglar las cosas sino que él me las arregla”. Nidia hace una valoración similar a la de Viviana, por eso le gustaría que existiera una especialización en artes escénicas para los técnicos electricistas del SENA, o en electricidad para los que estudian artes escénicas.

Al contrario, los productores le dan más importancia a las habilidades blandas. La iniciativa es la principal de ellas. “Siento que a la gente joven todo hay que decírselo” señala Viviana del trabajo con los tres estudiantes que trabajan en la logística de los eventos de la Casa de la Cultura, y reconoce los regaña mucho cuando los ve inactivos, pero que “Cuando tienen claro qué deben hacer, todo fluye”.

Lo mismo siente Nidia de los estudiantes o los recién graduados que trabajan con ella (pues la mayoría de gente con la que trabaja son estudiantes o recién egresados), le choca mucho tener que decirles qué hacer y valora mucho que tengan iniciativa: “Yo amo que sean propositivos. Que vengan con ideas ¡venga! Los amo [...] además porque estamos en un mundo creativo”.

Julián Amaya, de Calarte, es menos exigente que Nidia y Viviana. Para él es suficiente con que las personas involucradas en los espectáculos sean amables y tengan sentido de pertenencia hacia la comunidad y hacia la fundación.

Región Pacífica

Producción en la región Pacífica: producciones íntimas

Óscar Nogales nos cuenta que en Tumaco poco se presentan espectáculos que vengan de afuera. La alcaldía organiza únicamente los carnavales de aniversario de la ciudad y el resto de las producciones son iniciativa de fundaciones y corporaciones locales. Por esta razón, el arte local predomina y la mayoría de los eventos son de danza y música tradicional. Estos eventos son ideados por una fundación o corporación pero son producidos por la comunidad para la propia comunidad. Por eso, más que *evento* o *espectáculo*, se les llama *encuentro*. En el *Encuentro de Santos* que Óscar y su familia idearon, por ejemplo, se buscaron líderes comunales de cada colonia de migrantes de otros municipios del Pacífico en Tumaco para que liderarán al equipo organizador del encuentro en su colonia. Ellos buscaron a los músicos, a los bailarines y a los artesanos. Los artesanos hicieron la decoración del evento, los músicos buscaron el sonido —cuando fue necesario—, los temas logísticos se le delegaron a las juntas de acción comunal y los mismos vecinos prestaron un parlante para el evento en su barrio y micrófono, cuando se necesitaron.

En consecuencia, los espectáculos de artes escénicas son producciones de pequeño formato, o como los llama él, *íntimos*, porque no asiste una multitud sino una comunidad delimitada y buscan que haya una cercanía entre los artistas y la comunidad. Para esto se eligen escenarios naturales o cotidianos —como la calle o los parques— en los que se eliminan las barreras físicas que separan a los artistas del público: no se montan tarimas, no se organiza una tras escena y se prescinde por completo de montajes de sonido o se usa un equipo sencillo, incluso de uso doméstico.

Mucha identidad, poca innovación: fortalezas y retos en la producción

Esta forma de producir, que le da espacio a la tradición, exalta la identidad del Pacífico y congrega a las comunidades, tiene —sin embargo— sus limitaciones. Tumaco no se ha arriesgado a producir

espectáculos innovadores, que rompan con la tradición y el arte tradicional. Allí se celebran muchos eventos culturales, resalta Óscar, pero también es crítico en decir que aquí los procesos o eventos que se hacen son encuentros: encuentros, festivales, encuentros, festivales. Esa es la pelea que tengo con ellos [los colectivos a los que apoya], que sólo hacemos encuentros, festival y formación”. Esta predominancia que tienen los encuentros y los festivales significa, para él una debilidad de la oferta cultural tumaqueña, a la que le faltan propuestas distintas a la del arte tradicional. “En ese tema sí estamos un poquito quedados –concluye Óscar—en la creación de las puestas en escena [...] no nos hemos arriesgado a generar una puesta en escena”

Hay otras dos barreras que enfrenta la industria de las artes escénicas en Tumaco. Primero, la falta de un escenario para las artes escénicas que permita presentar espectáculos distintos a los tradicionales y que tenga una oferta periódica permanente. El auditorio de la *Escuela de Música* era un excelente espacio, que fue muy bien dotado por el Ministerio de Cultura hace unos ocho años, pero ha sido mal administrado y hoy es un espacio inutilizable. “Llueve igual adentro que afuera”, dice Óscar sobre el auditorio.

Segundo, entre los tumaqueños es débil la cultura de pagar por consumir arte. La gente no está acostumbrada a pagar por asistir a un espectáculo. Para la industria de las artes escénicas esto implica que los colectivos artísticos dependan económicamente de la financiación estatal, que para los artistas foráneos que viven del recaudo por boletería sea inviable incluir a Tumaco en sus giras, y que los músicos se presenten más en bares y discotecas que en eventos y lugares propios de las artes escénicas.

Equipos de trabajo en la región Pacífica: encuentro con la tradición

El predominio de la tradición en las artes escénicas significa que la mayoría de los artistas no tienen una formación profesional en su oficio sino que desempeñan un arte que aprendieron de su entorno familiar y social. Y su arte, en consecuencia, no siempre es un medio de vida sino una actividad sino de encuentro con la tradición y con su comunidad. Así, por ejemplo, en el *Encuentro de Santos* que organizó Óscar no hubo pagos a los artistas porque éstos interpretaron su arte como parte de una celebración religiosa para su comunidad y no como un trabajo.

Los demás oficios implicados en la producción de artes escénicas tampoco son profesionales en dos sentidos. Por un lado, estas personas carecen de una formación formal en estos oficios. Por otro lado, no es un trabajo que, en general, les dé para vivir. Washington Castillo lleva 25 años produciendo sonido y logística para eventos, no sólo de las artes escénicas sino cualquier evento que necesite un montaje de sonido. Para los eventos grandes emplea unas ocho o diez personas para el montaje de carpas, tarima, sonido y luces. Eventos grandes, sin embargo, hay pocos. La mayoría son medianos, para los que emplea cinco o seis personas; dos son familiares suyos y el resto son muchachos del barrio El Bajito, de entre 15 y 18 años, que no estudian ni tienen empleo. Su trabajo es montar la tarima y las carpas y cuando termina el montaje de la infraestructura termina su trabajo. Sólo tres personas de ese equipo permanecen durante el evento, que son los que tienen experiencia como DJ y en el manejo de sonido.

Estos últimos han adquirido sus conocimientos trabajando en las producciones con Washington y se ganan entre \$300000 y \$500000 diarios. Algunos de ellos ya trabajan como sonidistas independientes o tienen su propio negocio. Sin embargo el resto del equipo, el que ayuda en el montaje de la infraestructura de los eventos, recibe entre \$50000 o \$60000 por día de trabajo. Pero como cada semana hay escasamente hay dos eventos, estas personas necesitan otras fuentes de ingreso. Por eso Washington les da trabajo en su bar para hacer aseo y oficios varios.

Trabajar con sabrosura, pero con barreras estructurales

“Ellos trabajan por necesidad, por ganarse una plata” dice Washington sobre los muchachos de El Bajito que emplea “pero ahora les gusta ese trabajo”. Su idea es mantenerlos trabajando con él para que aprendan el manejo del sonido y en el futuro puedan ganar más, y para que, eventualmente, él pueda montar varios eventos simultáneamente. Por eso les da trabajo en su bar, empatiza con ellos y los trata con respeto. “Para ellos es como una sabrosura, pues. De hecho, en estos días, hablando con la mamá de uno de los chicos, me dice ‘ah no, es que a él le fascina irse con usted porque dice que allá come lo que [quiere]’”. Washington le dio mucha importancia a ese comentario, pues entiende que, en el contexto en el que viven sus trabajadores, ir a un restaurante y poder pedir lo que quieran es un lujo y que tener ese detalle con ellos es muy significativo.

Hubo otro muchacho que en su primer día de trabajo se presentó en chanclas. Washington le explicó que debía usar zapatos y resultó que el muchacho no tenía ni un par. Entonces Washington dota a su equipo con zapatos para que esto no sea una barrera. Uno más, que es uno de los que trabaja más frecuentemente con él, estaba perdiendo días de trabajo porque no tiene celular y Washington no lograba contactarlo.

Estas tres historias, más allá de lo anecdótico, ilustran las dificultades de producir espectáculos en Tumaco. Los productores de artes escénicas deben emplear trabajadores casuales poco profesionalizados, pero además deben enfrentarse a barreras que no son propias de la industria sino estructurales de la sociedad: las de una juventud empobrecida que no tiene las herramientas básicas para trabajar, no sólo en la producción de espectáculos de artes escénicas, sino en cualquier trabajo; una juventud que tiene dificultades para conseguir bienes cotidianos, como un celular, un par de zapatos o un almuerzo.



2. Caracterización y análisis de la demanda y oferta laboral de los oficios de la producción de espectáculos públicos y sus necesidades de cualificación.

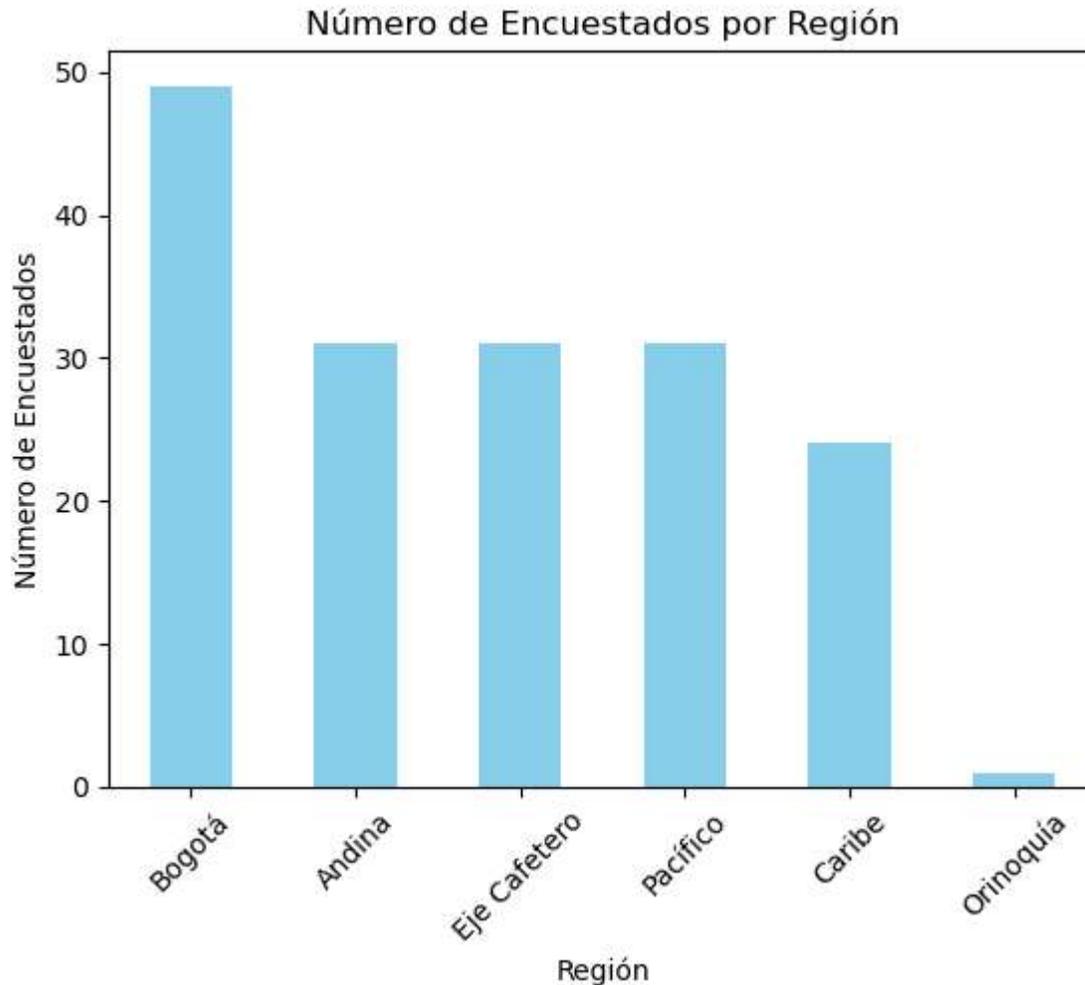
Informe final
Diciembre de 2023

Presentado a:
El Ministerio de Cultura de Colombia

Equipo de investigación
Javier Machicado
José David Caucalí Medina
Lorenzo Posada
Juana Castro Orejuela

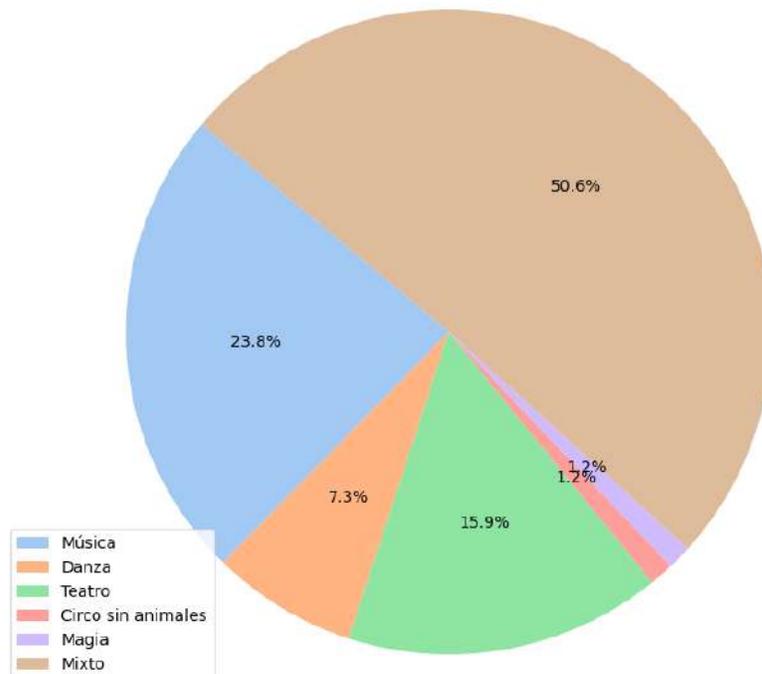
Descripción general de resultados de la encuesta

<https://public.tableau.com/app/profile/lado.b.sas/viz/AnalisisBrechasdeOficiosenelSectordeArtesEscnicasenColombia/Analisisdemograficodelaencuesta>



En el estudio sobre las Artes Escénicas en Colombia, se recibieron un total de 459 respuestas, de las cuales 167 resultaron válidas para el análisis y de los cuáles el 77% tienen como actividad principal la realización de espectáculos en vivo de artes escénicas y musicales. Las respuestas se distribuyeron a lo largo de 20 departamentos, representando 5 regiones diferentes, siendo Bogotá la región con mayor cantidad de participantes, seguida por la región del Eje Cafetero (Antioquia, Risaralda, Caldas, Quindío), Pacífico (Valle del Cauca, Cauca y Nariño), Andina (Cundinamarca, Boyacá, Tolima, Huila, Santander y Norte de Santander), Caribe (Atlántico, Bolívar, Magdalena, Sucre y La Guajira) y Orinoquía (Arauca). Los top 5 departamentos con más respuestas fueron Bogotá con 49, Valle del Cauca con 23, Antioquia con 18, Atlántico con 14 y Santander con 12.

Distribución de Actividades Culturales entre Encuestados

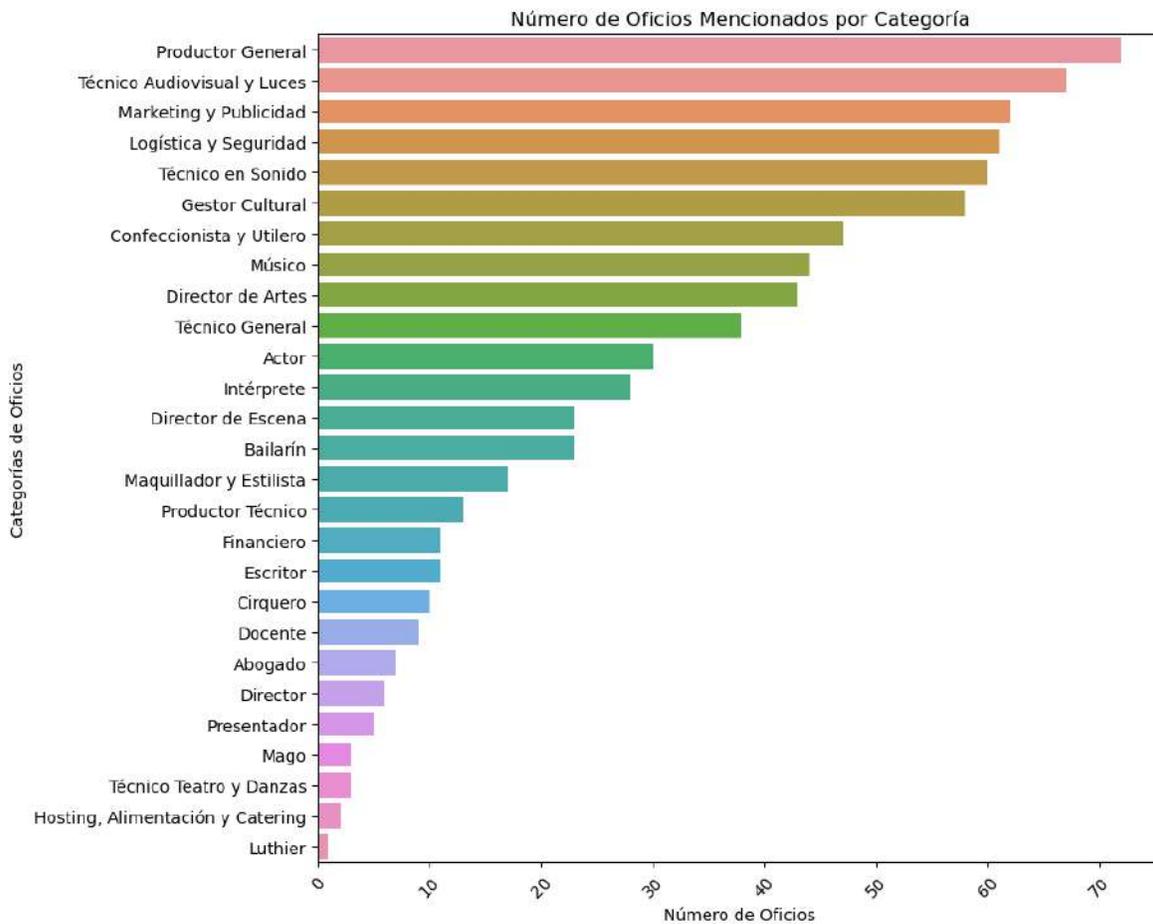


En cuanto a la distribución de actividades culturales, la Música fue la principal actividad ejecutada de manera única con 39 encuestados, seguida por el Teatro con 26. En el ámbito de productores que ejecutan más de una actividad, que categorizaremos como actividades mixtas representó más del 50% de las encuestas válidas. Las combinaciones más comunes de actividades culturales fueron Música, Teatro y Danza con 23 encuestados, Música y Teatro con 14, y eventos de Música y Danza con 11. Este patrón resalta a la Música como la actividad cultural más común entre todos los encuestados, seguida por el Teatro y luego la Danza. Estos datos reflejan una clara tendencia hacia la diversificación en la presentación de eventos culturales, con un enfoque particular en la música y el teatro, tanto en formatos únicos como combinados.

Análisis de oficios

Aclaraciones iniciales

El estudio ha desvelado un escenario amplio y diversificado de los oficios que parecen ser fundamental para el sector de las artes escénicas en el país. De las respuestas obtenidas, se mencionaron en total 808 oficios, reflejando la variedad de roles involucrados en las producciones artísticas. Dentro de este conjunto, se identificaron 431 oficios únicos, lo que subraya la diversidad de especializaciones presentes en el campo. De estos oficios únicos, un 90.26% fueron considerados válidos para el análisis. Estos oficios válidos, sumando un total de 389, fueron agrupados en 27 categorías distintas, mostrando la rica gama de competencias y habilidades requeridas en el ámbito de las Artes Escénicas.



Las agrupaciones de los oficios están agregadas en las siguientes siete macro categorías, en orden de jerarquía organizacional:

Administrativos: Los roles administrativos son cruciales para la organización y gestión de eventos culturales. Incluyen a la cabeza cultural de cualquier proyecto que son los Gestores Culturales encargados de velar por los permisos, la estrategia, alianzas, patrocinios y demás actividades para que los proyectos se ejecuten y sean exitosos. Además, incluimos a profesionales financieros y a expertos en marketing y publicidad, quienes juegan un papel fundamental en la promoción y venta de los eventos.

Intérpretes: Esta categoría incluye artistas e intérpretes de diversas áreas artísticas. Se consideran aquí desde los Actores de teatro, Bailarines, Músicos, Magos y Cirqueros, englobando a aquellos cuyas habilidades se manifiestan en el escenario. Los Intérpretes agrupan a aquellos oficios que mencionaban a artistas que se desempeñan en diversas áreas como teatro y música. Los Presentadores, quienes introducen y guían las presentaciones, también forman parte de esta clasificación.

Directores: Los directores son figuras clave, desde el Productor General, quien asegura la ejecución técnica y logística del evento, el Director de Arte que vela por crear la experiencia sensorial de cada show, el Director de Escena quien se encarga de liderar a los artistas y demás miembros del equipo que hacen que una obra se ejecute impecablemente en el

escenario y el Productor Técnico que apoya a producto general en todo lo relacionado a los aspectos técnicos de una obra o presentación en vivo.

Abogados: Esta categoría abarca profesionales dedicados a la contratación y el manejo de derechos de autor, aspectos legales fundamentales en la producción de eventos artísticos.

Formación y Docentes: Representan a aquellos dedicados a la enseñanza de habilidades y conocimientos relacionados con las artes, tanto a nivel interpretativo como técnico y administrativo.

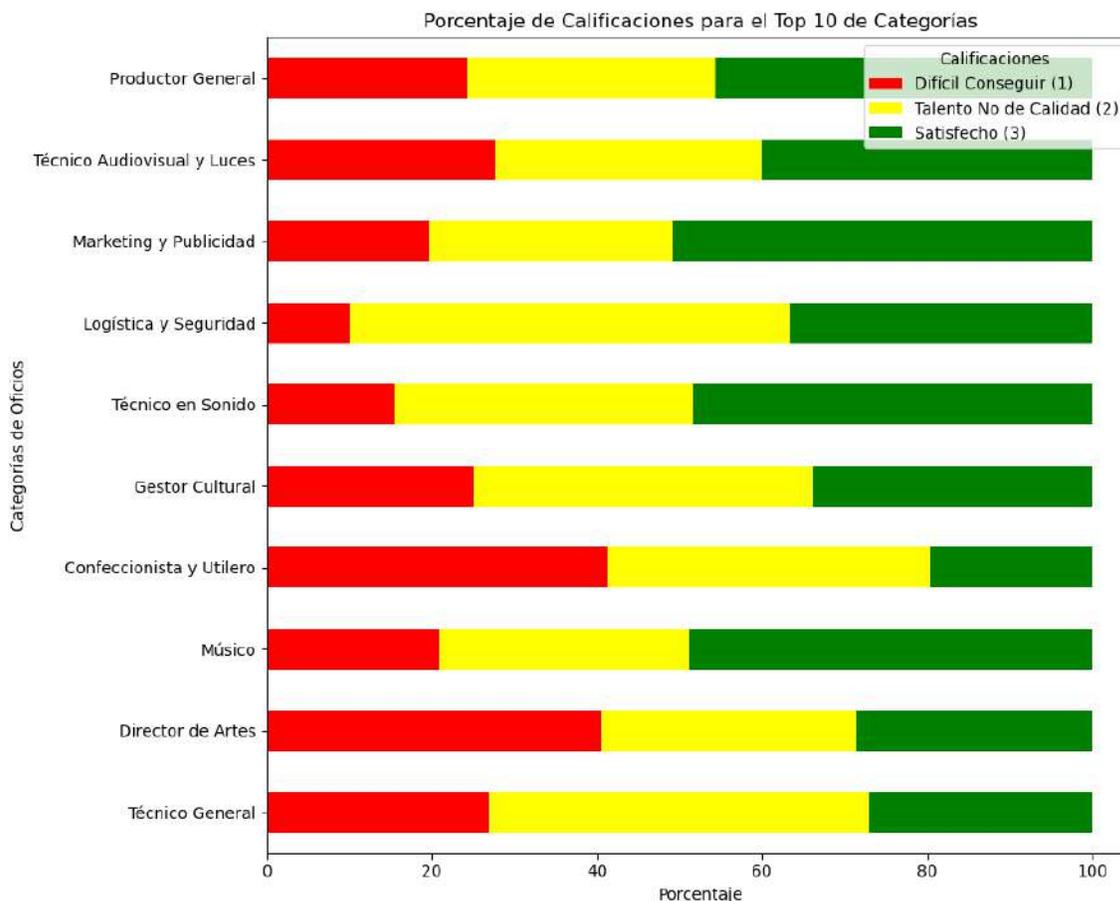
Técnicos: Esta categoría es vital para la realización de cualquier evento en las Artes Escénicas, abarcando desde técnicos generales, sonido, audiovisuales y luces, hasta aquellos especializados en teatro y danzas. Los maquilladores y estilistas, así como los confeccionistas y utileros, y escritores también son esenciales para la puesta en escena.

Logística y Seguridad: Incluye todos los oficios relacionados con la logística y seguridad del evento, asegurando su ejecución fluida y segura. También se incluyen aquí roles como el hosting, la alimentación y el catering, fundamentales para el bienestar de todos los participantes en el evento.

Este análisis nos permite entender mejor las necesidades y brechas en los distintos oficios que componen el vibrante ecosistema de las Artes Escénicas en Bogotá. Cada categoría representa un conjunto de habilidades y funciones específicas, esenciales para el éxito y la calidad de las producciones artísticas en la ciudad.

Análisis de brechas en oficios

Entre los oficios más mencionados, destacan los Logísticos con 33 menciones, seguidos de Escenógrafos (23), Músicos y Actores (ambos con 20), y Producción (19). Otros oficios relevantes incluyen Luminotécnicos, Productores, Artistas, Maquilladores y Estilistas, y Vestuarios. Estas menciones reflejan la diversidad y la necesidad de diferentes habilidades dentro del sector.



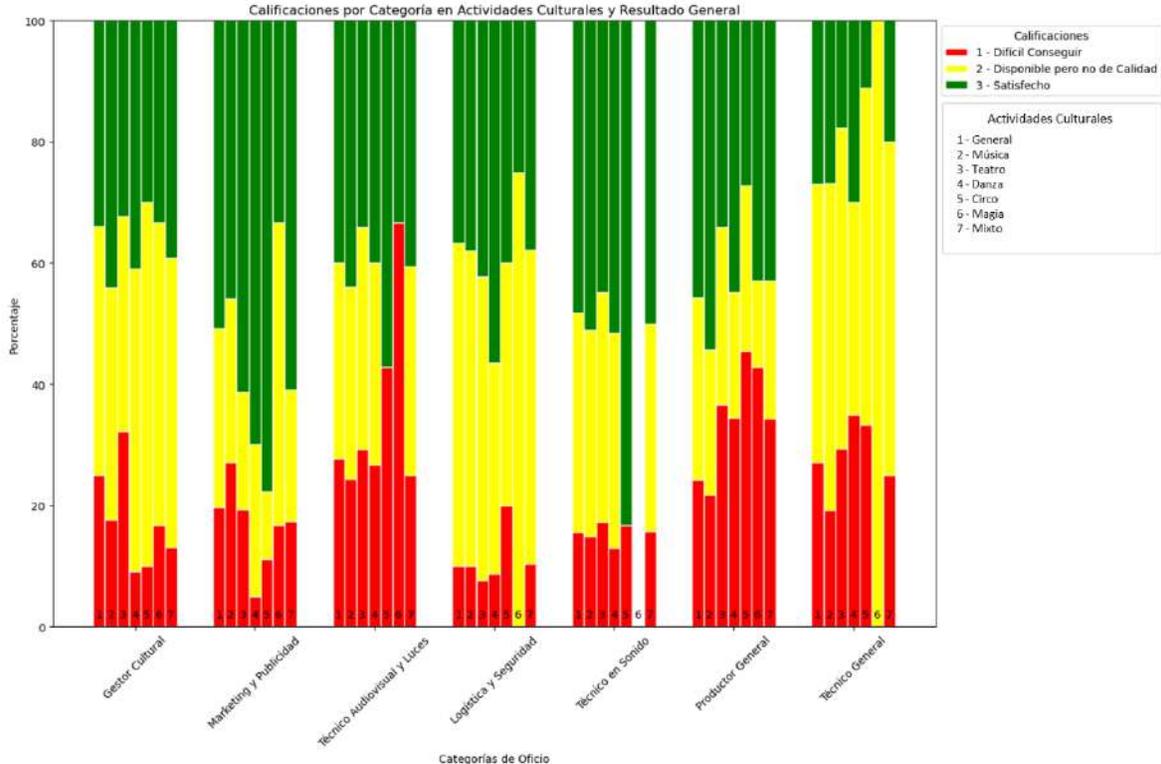
Por otro lado, las categorías de oficios más mencionadas fueron Productor General, Técnico Audiovisual y Luces, y Marketing y Publicidad, cada una con más de 60 menciones. Otras categorías importantes incluyen Logística y Seguridad, Técnico en Sonido, Gestor Cultural, Confeccionista y Utilero, Músico, Director de Artes, y Técnico General.

Profundizando en el top 10 de categorías en el ámbito general de las artes escénicas en Bogotá, se observa que Marketing y Publicidad, Técnico Audiovisual y Luces, Técnico en Sonido, Productor General, Músico e Intérprete son categorías sólidas, donde hay una mayor satisfacción con la disponibilidad y calidad de los oficios. Especialmente, Marketing y Publicidad y Técnico en Sonido muestran una alta eficacia y competencia, con más del 48% en nivel 3 de satisfacción. Sin embargo, categorías como Gestor Cultural, Logística y Seguridad y Técnico General reflejan una situación donde se consigue talento, pero este no siempre cumple con las expectativas de calidad, particularmente en Logística y Seguridad con más de la mitad de las respuestas en nivel 2. Finalmente, la categoría Confeccionista y Utilero, y el Director de Arte destacan como áreas en las que es particularmente

difícil conseguir el talento necesario, con altos porcentajes en nivel 1, indicando significativas dificultades para encontrar personal calificado en estas áreas vitales para las producciones artísticas. En este panorama, emerge un patrón distintivo en cuanto a los desafíos de formación y desarrollo de talento en las diferentes regiones del país, reflejado en las percepciones y experiencias de los participantes del sector. Una gran proporción de las respuestas señala una carencia notable de programas de formación especializados en la región, lo que subraya una brecha crítica en la infraestructura educativa necesaria para nutrir y desarrollar habilidades en estos oficios. Esta situación se agrava por la escasez de maestros o tutores experimentados, lo que limita las oportunidades para un aprendizaje práctico y efectivo. Además, se evidencia una problemática relacionada con el acceso a los programas de formación existentes, ya sea por su alto costo o por la deficiencia en la calidad de estos programas, lo que plantea interrogantes sobre la eficacia del currículo y la relevancia del contenido impartido.

Paralelamente, se observa una inclinación hacia la transmisión y enseñanza de oficios de manera empírica y a través de programas internos en empresas y organizaciones culturales, reflejando una adaptabilidad del sector ante las deficiencias formativas, pero también resaltando la necesidad de fortalecer las estructuras educativas formales. Estos factores, en conjunto, evidencian la urgencia de acciones estratégicas y de inversión en la educación y capacitación en las Artes Escénicas, para garantizar un futuro donde el talento esté no solo disponible en abundancia, sino que también posea la calidad y preparación requeridas para enriquecer el panorama cultural del país.

Diferencias entre actividades culturales



En el ámbito de la música, las categorías de oficios reflejan una notable diversidad y madurez. Los Músicos y Técnicos en Sonido se destacan con un alto nivel de satisfacción, registrando un 51.28% y un 51.06% respectivamente en nivel 3, evidenciando la calidad y disponibilidad en estos campos. Por

otro lado, el Productor General también cuenta con una alta calificación de 54.35% en nivel 3, sugiriendo la alta calidad y disponibilidad de talento. En la categoría de Marketing y Publicidad, se observa una tendencia hacia desafíos en calidad, con un 27.03% de respuestas en nivel 2, indicando un área de mejora en habilidades de promoción. Los Gestores Culturales y el personal de Logística y Seguridad también enfrentan retos similares, con un 38.24% y un 52.00% en nivel 2 respectivamente, lo que subraya la necesidad de enfocarse en la mejora de la calidad del talento disponible. Los roles técnicos, como Técnico Audiovisual y Luces y Técnico General, varían en percepción de calidad, con un 31.71% y un 53.85% en nivel 2 respectivamente, destacando la necesidad de formación y desarrollo profesional. Comparativamente, la música demuestra una robustez en la disponibilidad de profesionales cualificados, especialmente en interpretación y técnicas específicas respecto a las demás actividades culturales en Colombia.

El teatro en Colombia, enfocado en la expresión dramática y narrativa, presenta un conjunto distinto de fortalezas y desafíos. Los Actores, con un 48.00% en nivel 3, y los Intérpretes, con un 68.75% en este nivel, demuestran una alta satisfacción en calidad y disponibilidad, destacando el talento interpretativo del país. A pesar de que los Directores de Artes son bien valorados, con un 31.25% en nivel 3, muestran margen para mejora en aspectos técnicos. Las categorías de Confeccionistas y Utileros enfrentan retos significativos, con un 42.42% de respuestas en nivel 2, indicando dificultades para encontrar talento de alta calidad. Similar a la música, las categorías de Marketing y Publicidad con un 61.29% en nivel 3 muestra la satisfacción con el talento disponible para este oficio, en contraposición el Gestor Cultural con solo un 32.26% en nivel 3, refleja la necesidad de fortalecer las habilidades en esta área. Por último, oficios relacionados con Técnico Audiovisual y Luces tienen un porcentaje de 36.6% en nivel 2 lo cual es alto y demuestra retos en la calidad de este talento. En general el teatro muestra una base sólida en interpretación y dirección, pero con desafíos en los aspectos técnicos y administrativos, resaltando la importancia del desarrollo de habilidades técnicas para apoyar las producciones teatrales.

En la esfera de la danza, se observa una dinámica interesante en las categorías de oficios. Los Técnicos en Sonido, con una satisfacción del 51.61% en nivel 3, demuestran una buena disponibilidad y calidad, lo que es crucial para las presentaciones de danza. Sin embargo, los Confeccionistas y Utileros, aunque tienen el mayor número de oficios asociados (21), enfrentan desafíos significativos en calidad, con un 41.94% en nivel 2. Esto sugiere una oportunidad de mejora en esta área vital para la estética y funcionalidad de las producciones de danza. Los Gestores Culturales y Técnicos Audiovisuales y de Luces también presentan retos, con un 50.00% y un 33.33% en nivel 2 respectivamente, subrayando la necesidad de mejorar en estas áreas técnicas. Por otro lado, Marketing y Publicidad destaca con un 70% en nivel 3, indicando una buena calidad y eficacia en la promoción de eventos de danza. El Productor General y el Músico, con satisfacciones del 44.83% y 38.10% en nivel 3 respectivamente, reflejan un equilibrio en la calidad y disponibilidad. Los Bailarines y Directores de Artes, a pesar de sus retos en calidad, con un 50% y un 27.27% en nivel 2 respectivamente, son esenciales para el éxito y la expresión artística en la danza.

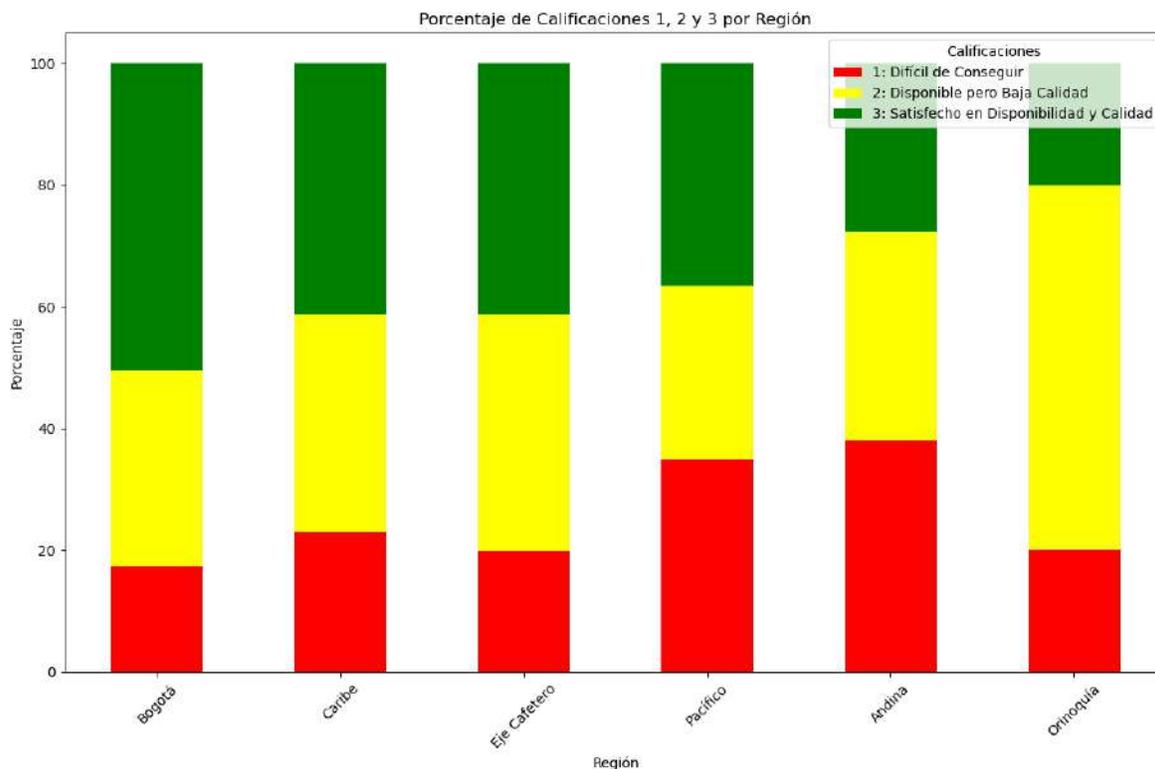
En el campo de la magia, la situación de los oficios revela un panorama variado. Los Gestores Culturales y los especialistas en Marketing y Publicidad, ambos con 6 oficios asociados, enfrentan desafíos en calidad, con un 50% en nivel 2, pero también muestran una satisfacción moderada con un 33.33% en nivel 3. Esto indica una necesidad de fortalecer estas áreas para mejorar la promoción y gestión de eventos mágicos. Los Productores Generales, con un equilibrio entre dificultades y satisfacción (42.86% en nivel 1 y 3), y los Cirqueros, con un 50% en nivel 3, reflejan una diversidad en la calidad y disponibilidad de estos oficios. Los Intérpretes se destacan por su alta calidad y

disponibilidad, con un 80% en nivel 3, lo que subraya la importancia de este rol en la magia. Los Técnicos Audiovisuales y de Luces, aunque con menos oficios asociados (4), enfrentan desafíos significativos, con un 66.67% en nivel 1. Los Actores, con un 60% en nivel 3, demuestran una buena satisfacción, mientras que los Confeccionistas y Utileros, y los Músicos, con un 50% y un 60% en nivel 2 respectivamente, muestran áreas de mejora en la calidad para enriquecer las actuaciones mágicas. El Técnico General, con un 100% en nivel 2, resalta la necesidad crítica de fortalecer este oficio para apoyar adecuadamente las producciones de magia.

En el ámbito circense, las categorías de oficios presentan una mezcla de desafíos y fortalezas. Los Técnicos en Sonido, con un alto porcentaje de satisfacción del 83.33% en nivel 3, demuestran una excelente calidad y disponibilidad, esencial para las producciones circenses. Los Gestores Culturales, aunque tienen 10 oficios asociados, enfrentan retos con un 60% en nivel 2, indicando áreas de mejora en la gestión cultural del circo. En cuanto a los Productores Generales, con un 45.45% en nivel 1, se observan dificultades significativas en encontrar talento de alta calidad. Destaca el área de Marketing y Publicidad con un 77.78% en nivel 3, reflejando eficacia en la promoción de eventos circenses. Sin embargo, los Técnicos Generales y los Confeccionistas y Utileros, con un 55.56% y un 66.67% en nivel 2 respectivamente, enfrentan desafíos en calidad, subrayando la necesidad de fortalecimiento en estas áreas técnicas y creativas. El ámbito circense, por tanto, muestra una combinación de alta competencia en algunas áreas técnicas y promocionales, junto con áreas críticas que requieren atención para mejorar la calidad y disponibilidad del talento.

En la categoría "Mixto" que representa a los encuestados involucrados en múltiples actividades culturales, se evidencian dinámicas particulares. Esta categoría abarca combinaciones de actividades como Teatro y Danza, Música, Teatro, Danza y Circo sin animales, Música y Danza, Música y Teatro, y Música, Teatro y Danza. En este entorno diverso, los Técnicos en Sonido y los Gestores Culturales, cada uno con 21 oficios asociados, destacan por su equilibrio entre satisfacción y desafíos, con un 50% y un 39.13% de respuestas en nivel 3, respectivamente. El área de Marketing y Publicidad, con un 60.87% en nivel 3, refleja una efectividad notable en la promoción cruzada de eventos culturales. Por otro lado, los Confeccionistas y Utileros y los Productores Generales, ambos con 18 oficios, enfrentan desafíos significativos en calidad y disponibilidad, con un 42.86% en nivel 2 y un 34.29% en nivel 1 respectivamente. Los Técnicos Generales, con un 55% en nivel 2, y los Músicos, con un 37.5% en nivel 2, también muestran áreas para mejora. Los Intérpretes, con un impresionante 75% en nivel 3, demuestran una alta calidad y disponibilidad, lo que es crucial para el éxito en la variedad de formatos que implica la categoría Mixto. Esta categoría, por lo tanto, presenta un panorama complejo, con áreas de alta competencia y otras que requieren atención específica para mejorar la calidad y eficacia en el ámbito de las artes escénicas multidisciplinarias.

Análisis regional de la disponibilidad y calidad del talento en las artes escénicas en Colombia



En el contexto cultural de Colombia, las diferencias regionales en cuanto a la disponibilidad y calidad del talento en las Artes Escénicas son notables. Bogotá se destaca como un epicentro donde la calidad y disponibilidad del talento superan las expectativas, con altos porcentajes de calificaciones en nivel 3 en diversas categorías de oficios, lo que demuestra una sólida infraestructura cultural y una formación profesional de calidad. Por su parte, el Caribe y Eje Cafetero exhibe un balance impresionante entre disponibilidad y calidad, con oficios específicos alcanzando más del 50% en nivel 3, reflejando un enfoque efectivo en la formación y desarrollo profesional. En contraste, la región de Orinoquía, aunque cuentan con una disponibilidad razonable de talento, enfrentan retos en términos de calidad, con una tendencia hacia calificaciones en nivel 2 en varias categorías, señalando una necesidad palpable de fortalecer la capacitación y habilidades del talento existente. Las regiones del Pacífico y el área Andina, por otro lado, luchan con desafíos significativos para encontrar talento, mostrando la mayor proporción de calificaciones en nivel 1 en varios oficios, lo que indica una urgencia en el desarrollo y formación de nuevos talentos en diferentes áreas.

En Bogotá, la categoría de Marketing y Publicidad resalta con un 47.83% en nivel 3, evidenciando la alta calidad y disponibilidad de talentos en este campo. Sin embargo, el oficio de Gestor Cultural, aunque altamente demandado, muestra desafíos con un 45.83% en nivel 2, subrayando áreas de mejora en la calidad. El Técnico General, con un 41.67% en nivel 3, sugiere una satisfacción moderada en términos de calidad y disponibilidad. Los Técnicos Audiovisuales y de Luces, con un 55.56% en nivel 3, y los Técnicos en Sonido, con un 68.75% en este nivel, indican una robusta calidad y disponibilidad en estas áreas técnicas.

En el Eje Cafetero, se observa un equilibrio en la calidad y disponibilidad del talento, aunque con áreas de mejora. Por ejemplo, los Técnicos Audiovisuales y de Luces tienen un 36.67% en nivel 3, lo

que refleja una calidad decente. Sin embargo, en oficios como Marketing y Publicidad (50% en nivel 3) y Maquillador y Estilista (50% en nivel 3), aunque hay una buena disponibilidad, la calidad aún puede ser mejorada, como lo indica su porcentaje en nivel 2.

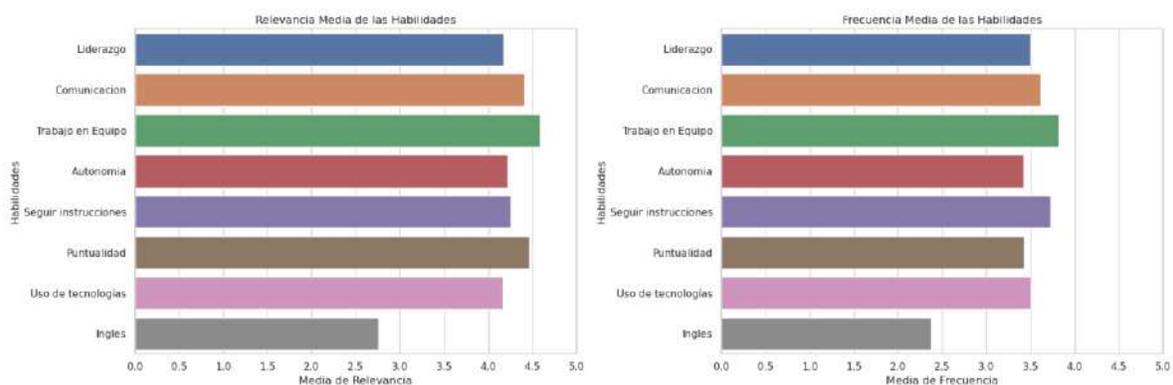
La región Caribe presenta un escenario mixto. Mientras oficios como Marketing y Publicidad exhiben una excelente calidad y disponibilidad (100% en nivel 3), otros como Bailarín (70.83% en nivel 2) y Músico (58.33% en nivel 1) muestran significativos desafíos en calidad y disponibilidad, respectivamente, sugiriendo la necesidad de enfocarse en mejorar la formación y habilidades en estas áreas.

En el Pacífico, se destaca el oficio de Marketing y Publicidad (100% en nivel 3) por su alta calidad y disponibilidad. Sin embargo, oficios como Bailarín (66.67% en nivel 2) enfrentan retos en la calidad del talento disponible. Esto sugiere que, aunque hay talento, la calidad de la formación y las habilidades necesitan ser reforzadas.

En el área Andina, se observan desafíos en oficios de orden técnico. Por ejemplo, el Técnico Audiovisual y de Luces (58.33% en nivel 1) y el Productor General (50% en nivel 1) tienen la mayoría de sus calificaciones en el nivel más bajo, lo que resalta la necesidad crítica de mejorar la disponibilidad y calidad del talento en estas categorías.

Finalmente, en la Orinoquía, la situación es particularmente crítica. El oficio de Actor, por ejemplo, muestra un 100% en nivel 1, lo que indica una grave escasez de talento disponible. Esta región, por tanto, requiere un enfoque especial en el desarrollo de talentos en diversas categorías.

Análisis de habilidades

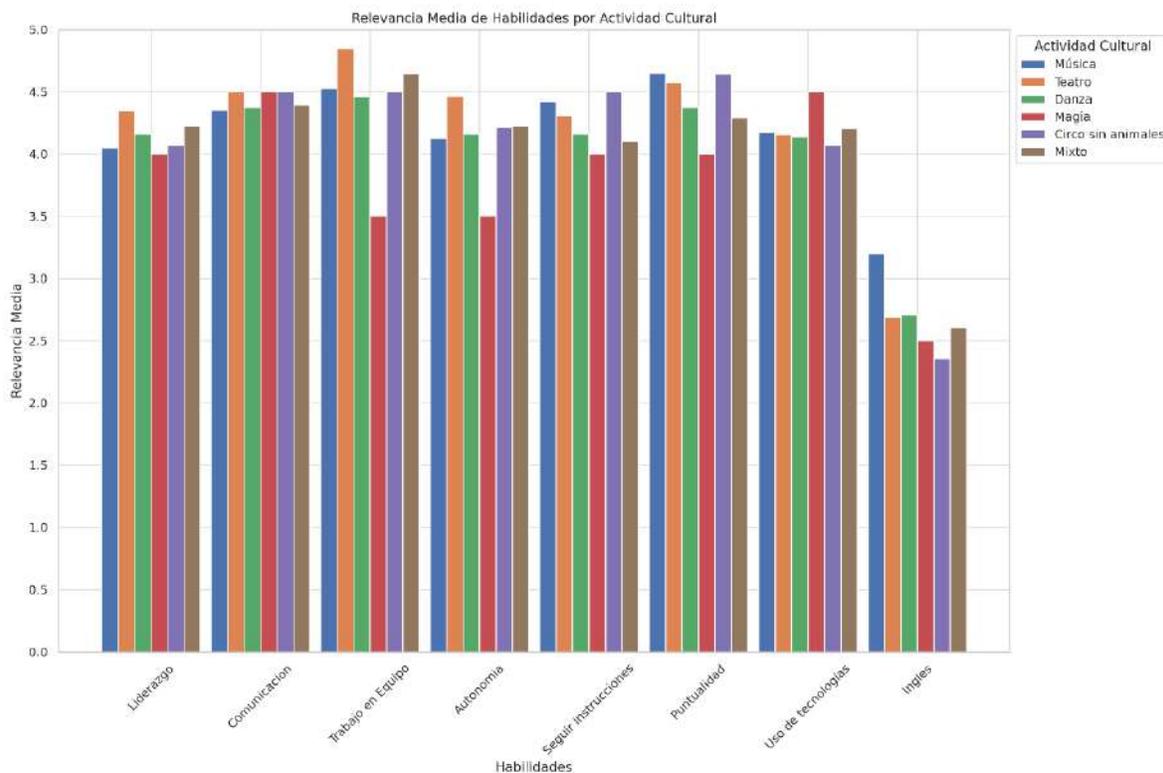


El estudio revela datos significativos respecto a la relevancia y frecuencia de diversas habilidades en equipos de trabajo dedicados a montajes escénicos y musicales. A través de un análisis descriptivo profundo de las respuestas proporcionadas por los encuestados, se logra identificar patrones y tendencias clave en el ámbito de las competencias laborales en el sector cultural.

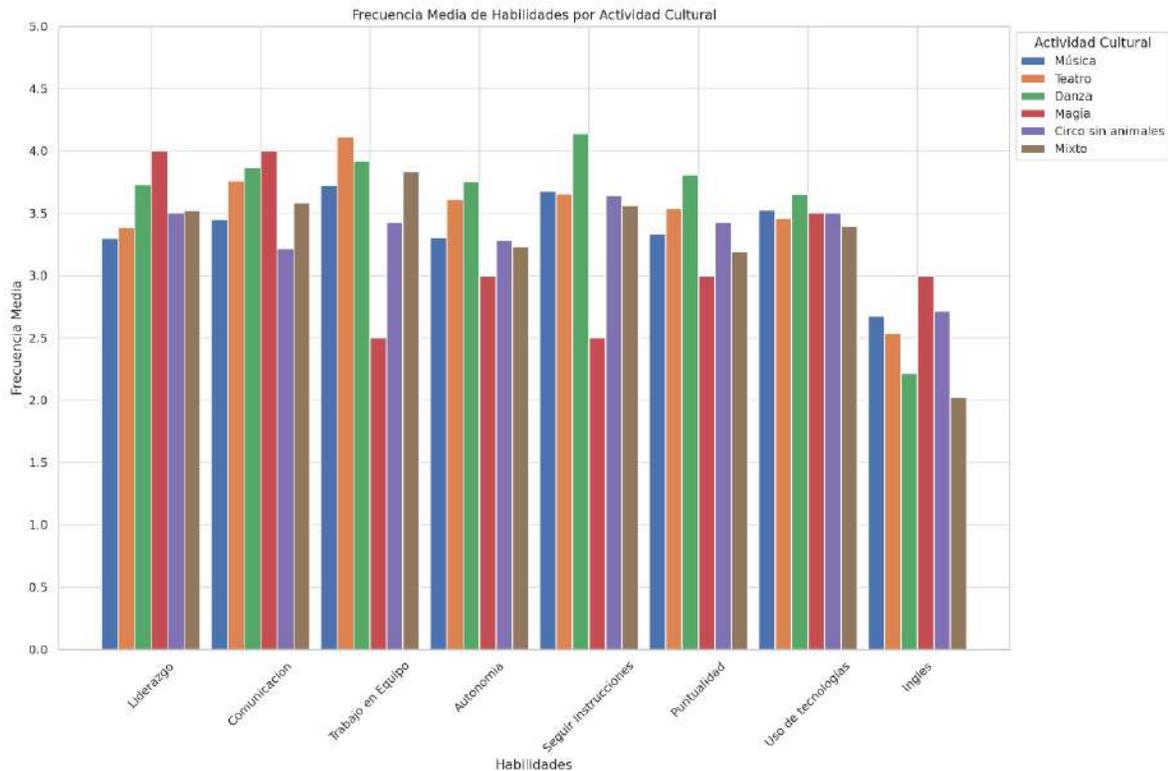
En términos de relevancia, se destaca la importancia otorgada a habilidades como el Trabajo en Equipo, la Puntualidad y la Comunicación, las cuales presentan las mayores puntuaciones medias, indicando su vital importancia en el ámbito de las artes escénicas. Estos hallazgos reflejan la naturaleza colaborativa y la necesidad de una comunicación efectiva en proyectos creativos y artísticos. Por otro lado, la habilidad en el idioma Inglés, muestra una relevancia menor, lo que indica la necesidad de tener personal bilingüe en los equipos de trabajo a lo largo del país. La Autonomía y el Liderazgo también reciben altas calificaciones en relevancia, subrayando la importancia de la independencia y la toma de decisiones dentro de los equipos de trabajo.

En cuanto a la frecuencia con la que se encuentran estas habilidades en el sector, el Trabajo en Equipo y la Comunicación nuevamente sobresalen, lo que sugiere que los profesionales de las artes escénicas en Colombia cuentan con estas habilidades, que son además relevantes para los productores. Sin embargo, se observa una discrepancia entre la alta valoración de habilidades como la Puntualidad y su menor frecuencia en la práctica, lo que podría indicar áreas de oportunidad para el desarrollo profesional en esta habilidad. La menor frecuencia del uso del Inglés concuerda con su relevancia percibida, reforzando la idea de un enfoque más localizado de las artes escénicas en Colombia.

Diferencias por actividad cultural



El análisis de la relevancia de habilidades por actividad cultural en el sector de las Artes Escénicas en Colombia ofrece insights significativos sobre las prioridades y necesidades específicas de cada disciplina. En actividades como el Teatro y la Danza, se observa una alta valoración en habilidades de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, reflejando la naturaleza colaborativa y coordinada de estas artes. Es interesante notar cómo la Autonomía se destaca en el Teatro, sugiriendo una preferencia por individuos capaces de tomar decisiones independientes y creativas. Por otro lado, en el Circo sin animales, se pone un énfasis particular en la puntualidad y el seguimiento de instrucciones, habilidades clave para la precisión y la coordinación exigidas en este tipo de espectáculos. En contraste, la habilidad en el idioma Inglés toma cierta relevancia por encima del promedio de otras actividades en el sector de la Música. Estas variaciones en la valoración de habilidades son cruciales para entender las dinámicas de trabajo y las competencias más valoradas en cada ámbito cultural.



En cuanto a la frecuencia con la que se encuentran estas habilidades, el análisis revela patrones interesantes que difieren de la relevancia percibida. Por ejemplo, mientras que la comunicación y el trabajo en equipo son altamente valorados en la mayoría de las disciplinas, su frecuencia varía notablemente entre ellas. En Teatro y Danza, estas habilidades son comúnmente encontradas, lo que podría indicar una alineación entre la valoración y la disponibilidad de dichas competencias en estos campos. En contraste, la Autonomía, aunque altamente valorada en el Teatro, se encuentra con menos frecuencia, sugiriendo un área de oportunidad para el desarrollo de esta habilidad en dicho sector. La menor frecuencia del uso del inglés en todas las actividades culturales está en consonancia con su menor relevancia, lo que refuerza la idea de un enfoque más regional o nacional en el ámbito de las artes escénicas. Estos resultados ofrecen una perspectiva valiosa para los programas de formación y desarrollo de habilidades, alineando las necesidades del sector con las competencias disponibles en el mercado laboral cultural.

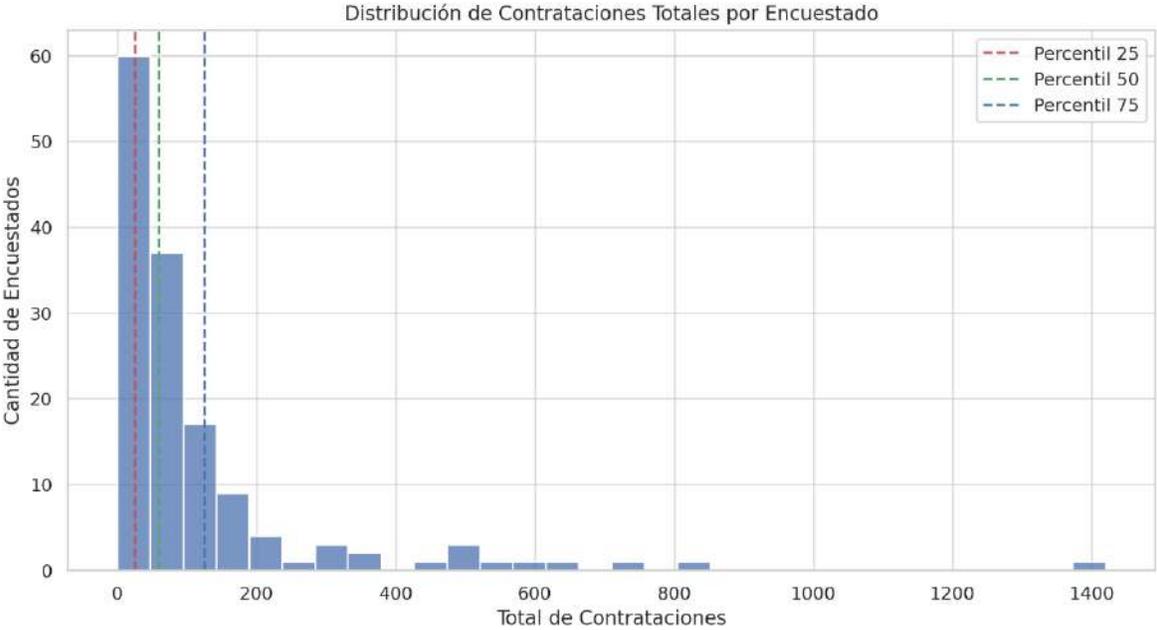
Análisis de relevancia y frecuencia de habilidades por región

El análisis por regiones en Colombia arroja luz sobre cómo se valoran las habilidades en diferentes áreas geográficas. En regiones como Caribe y el Eje Cafetero, habilidades como el liderazgo y la comunicación tienen una alta relevancia, reflejando posiblemente la naturaleza dinámica y el enfoque en la interacción en estas áreas. En contraste, la región Amazonia muestra una valoración más moderada de habilidades como el liderazgo y el seguimiento de instrucciones, sugiriendo diferencias en las dinámicas laborales o en las prioridades culturales.

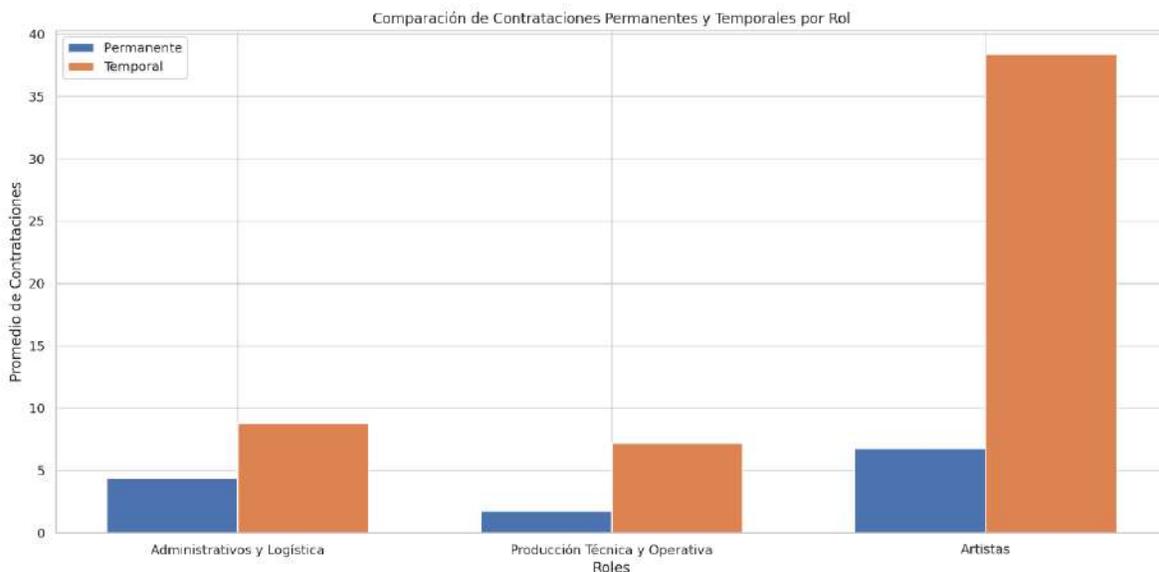
En cuanto a la frecuencia con la que se encuentran estas habilidades, hay variaciones notables entre regiones. Por ejemplo, en Bogotá y la zona Andina, habilidades como el trabajo en equipo y el seguimiento de instrucciones se encuentran con bastante frecuencia, reflejando tal vez un entorno laboral más estructurado y colaborativo. En contraste, en la región de la Orinoquía, la frecuencia de

habilidades como la autonomía y el uso de tecnologías es más baja, lo que podría indicar áreas de oportunidad para el desarrollo profesional. La región del Pacífico muestra una frecuencia moderada en la mayoría de las habilidades, con una menor presencia del inglés, lo que puede estar alineado con las particularidades culturales y lingüísticas de la región.

Análisis de roles y brechas de género



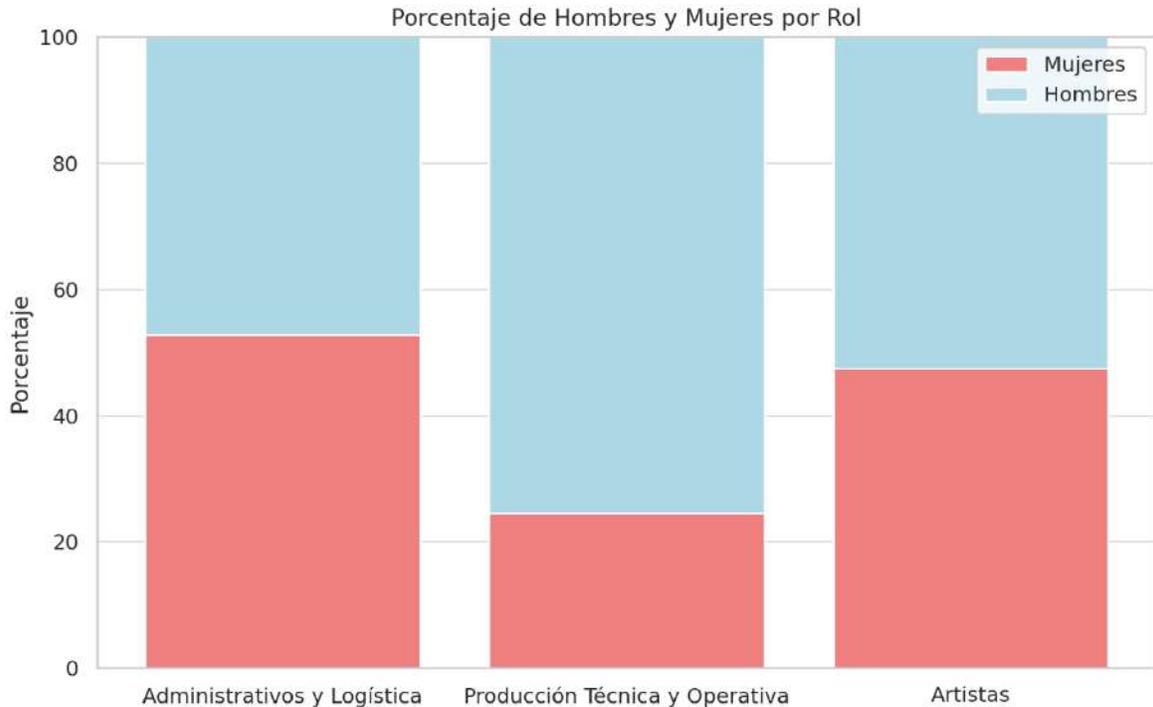
Dentro del sector de producción de eventos en Colombia, el análisis de percentiles sobre las cifras de contratación revela una diversidad en el tamaño de los equipos de trabajo. Una proporción significativa de los encuestados se agrupa en el rango inferior de contrataciones, con un 25% de los mismos gestionando equipos pequeños, de hasta 25 miembros en total. Este dato subraya una industria donde las micro y pequeñas empresas predominan. Sin embargo, al avanzar hacia los percentiles superiores, observamos que hay una minoría de encuestados que lideran equipos considerablemente más grandes, con un 5% manejando entre 501 y 810 contrataciones en total, lo que indica la presencia de empresas de mayor envergadura o con eventos de gran escala. Los rangos de percentiles altos, específicamente del 95 al 100, muestran una cantidad reducida de encuestados, lo cual refleja una concentración menor de grandes empleadores en el sector. Esto sugiere un mercado donde predominan las contrataciones flexibles y temporales, especialmente para roles artísticos, posiblemente debido a la naturaleza de proyecto de muchas producciones artísticas y eventos.



En cuanto a los roles dentro del sector, los administrativos y logísticos tienen una media de contrataciones permanentes de aproximadamente 4 personas y una media de contrataciones temporales que asciende a casi 9 personas. Esto puede reflejar la necesidad de una base administrativa estable para manejar las operaciones continuas, mientras que se requiere de un personal logístico adicional para eventos específicos.

Para la producción técnica y operativa, la media de contrataciones permanentes es de aproximadamente 2 personas, con una media de 7 contrataciones temporales. Esto sugiere que hay una demanda constante de técnicos especializados, pero que la naturaleza de los proyectos puede requerir equipos adicionales de forma temporal para cumplir con las demandas de producción específicas.

Finalmente, el rol de los artistas muestra la mayor diferencia entre contrataciones permanentes y temporales, con una media de casi 7 contrataciones permanentes frente a una media impresionante de más de 38 contrataciones temporales. Este patrón destaca la dinámica de contratación del talento artístico, que a menudo se asocia con compromisos de corto plazo y proyectos específicos.



En el panorama de las artes escénicas y la producción de eventos en Colombia, el análisis de género revela una variada representación de mujeres en distintos roles. En el área de Administrativos y Logística, las mujeres superan la representación del 50%, ostentando un notable 55.29%, lo que refleja un ámbito donde la equidad de género parece ser una realidad. Por otro lado, el sector de Producción Técnica y Operativa muestra una realidad contrastante, con solo el 18.69% de representación femenina, evidenciando una marcada brecha de género en un campo tradicionalmente dominado por hombres. En cuanto a los Artistas, se observa una representación más balanceada, con un 47.55% de participación femenina, acercándose a una distribución equitativa. Este contraste en la representación de género subraya la necesidad de políticas inclusivas que fomenten la igualdad y el acceso de las mujeres a roles en las áreas técnicas.



3. Identificación, caracterización y análisis de la demanda y oferta de formación para la cualificación de estos oficios en el territorio nacional.

Informe final
Diciembre de 2023

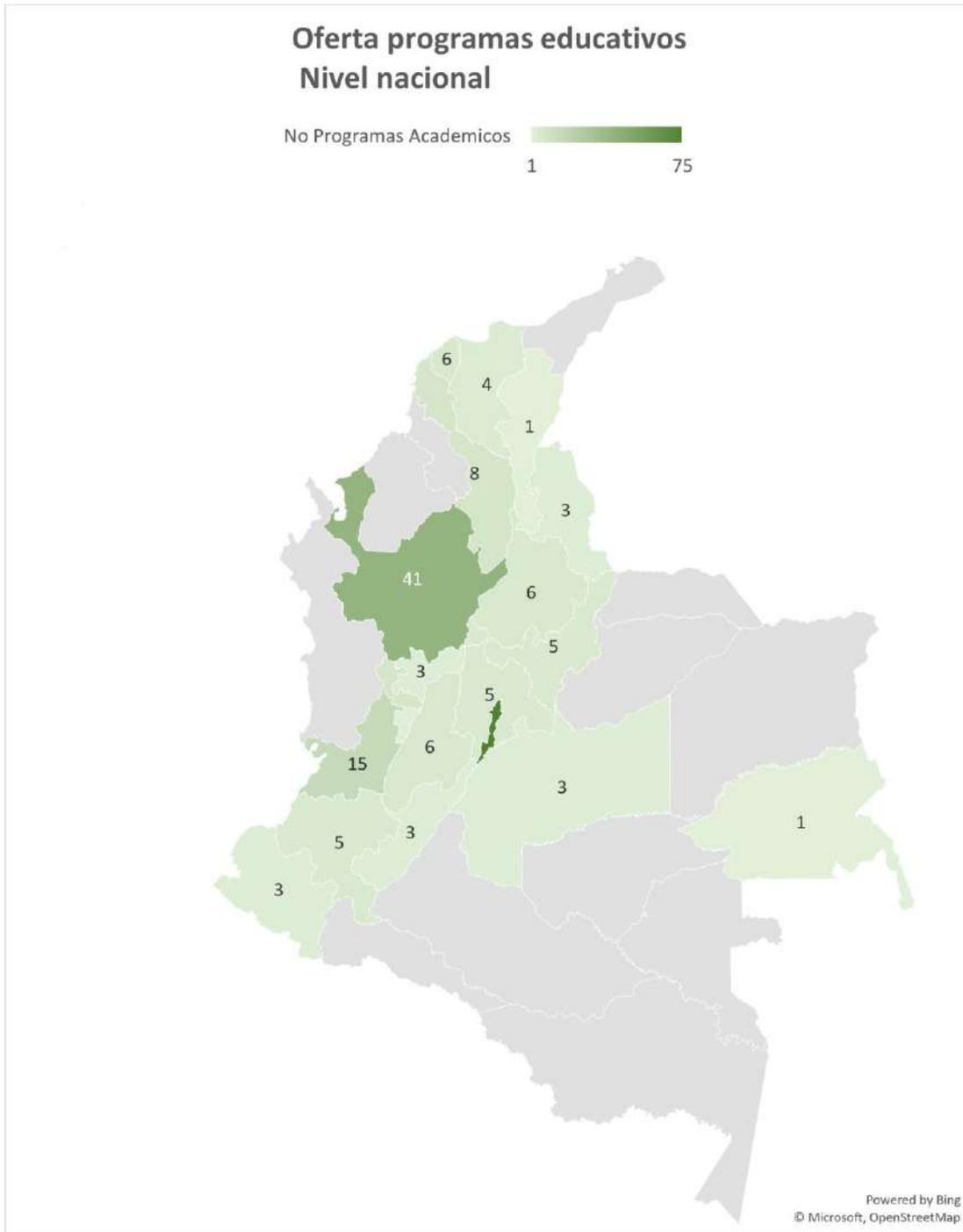
Presentado a:
El Ministerio de Cultura de Colombia

Equipo de investigación
Javier Machicado
José David Caucalí Medina
Lorenzo Posada
Juana Castro Orejuela

En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional, dispone el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). El sistema recopila y organiza la información relevante sobre la educación superior en Colombia que permite hacer planeación, monitoreo, evaluación, asesoría, inspección y vigilancia del sector educativo. La base de datos dispone del listado de los programas formales registrados y ofrecidos por entidades educativas registradas para ofrecer educación secundaria, incluyendo la formación tecnológica, técnica profesional, universitaria, especialización, maestría y doctorado.

En Colombia, instituciones de educación superior, pueden realizar adicionalmente diplomados o cursos de educación continua, sin embargo, esta oferta educativa carece de vigilancia y supervisión por parte de las entidades oficiales. Igualmente, en las artes escénicas u otros oficios, es regular que se ofrezcan talleres, o formación especializada, por las mismas organizaciones culturales, las cuales no son instituciones de educación superior y no se podrían caracterizar como educación formal. La presente investigación realiza una caracterización de la oferta educativa formal en las regiones objetivo de estudio. Adicionalmente, para entender la formación educativa, en la investigación de campo, se recopila información acerca de la formación en artes escénicas, independiente de si es formal o informal.

Respecto a la educación formal, el SINIES, a nivel nacional dispone de 28,301 programas en su totalidad, de los cuales 204 están activos y relacionados a la producción de artes escénicas en los siguientes campos: Administración de Empresas y Derecho; Ciencias Sociales; Periodismo e Información; Ingeniería; Industria y Construcción; Servicios; Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); y Arte y Humanidades en Colombia.



Los programas están principalmente relacionados a música, oficios relacionados (otros oficios) y áreas de gestión. Música, abarca programas principalmente en la formación de músicos, ingenieros de sonido y técnicos en producción de sonido. La categoría de oficios relacionados abarca artes plásticas y visuales, iluminación y diseños de espacios y escenarios que son actividades relacionadas a las artes escénicas. En el área de gestión se incluye principalmente programas en producción multimedia, comunicación y organización de eventos. Solo se presentan 17 programas relacionados

a teatro y dramaturgia, y 5 a danza a nivel nacional. Colombia no cuenta con ningún programa formal relacionado a las magia o circo.

Artes escénicas	No. Programas	Porcentaje
Música	91	44.61%
Otros Oficios	49	24.02%
Gestión	42	20.59%
Teatro	17	8.33%
Danza	5	2.45%
Magia		0.00%
Circo		0.00%
Total	204	100.00%

Respecto al nivel de formación, 44 programas equivalente al 21.5% son de posgrado, principalmente los oficios relacionados. Las áreas de música, gestión y teatro cuentan con programas de formación desde el nivel tecnológico, técnica profesional, universitaria y especialización. Sin embargo, música, abarca casi el 50% de la formación relacionada en las artes escénicas.

Nivel de Formación	Música	Otros Oficios	Gestión	Teatro	Danza	Total
Tecnológico	31		22	2		55
Formación técnica profesional	8		2	2	1	13
Universitario	42	33	3	10	4	92
Especialización tecnológica			5			5
Especialización universitaria	2	3	7	1		13
Maestría	8	10	3	2		23
Doctorado		3				3
Total	91	49	42	17	5	204

De los 204 programas en artes escénicas, 153 reportaron información de sus graduandos en los últimos años. El número de graduandos está relacionado equitativamente al número de programas en las diversas artes escénicas y se observa un crecimiento de graduandos en los últimos años de un 50% en el 2022 respecto al 2019.

Artes escénicas	No. Programas	Graduados 2019	Graduados 2020	Graduados 2021	Graduados 2022
Música	69	1847	1747	2330	2556
Otros Oficios	44	786	724	789	996
Gestión	30	289	202	320	525
Teatro	7	77	103	117	117
Danza	3	43	58	86	59
Total	153	3042	2834	3642	4253

Estas características de la oferta académica en las artes escénicas a nivel nacional coinciden con hallazgos previos, como la investigación realizada por Lado B, Skill gaps and shortages in the cultural

sector in Colombia. Se evidencias brechas entre la educación superior y las necesidades del sector cultural, especialmente en teatro, danza, circo, y magia. Se evidencia un desajuste entre las necesidades reales del sector y el tipo de capacitación ofrecida por las universidades y los programas de T&T. Igualmente, se hace evidente las necesidades de formación en gestión cultural, que provean habilidades de gestión empresarial para proyectos culturales, que permitan lograr patrones sustentables de ingresos por encima de los costos operativos, al igual que capacidades para las instituciones culturales en los diferentes municipios, que permitan una adecuada planeación y ejecución de la normatividad cultural en las regiones.



5. Georreferenciación de los resultados del estudio de caracterización de los oficios y del proceso de producción de los espectáculos públicos de las artes escénicas

Informe final
Diciembre de 2023

Presentado a:
El Ministerio de Cultura de Colombia

Equipo de investigación
Javier Machicado
José David Caucalí Medina
Lorenzo Posada
Juana Castro Orejuela

A continuación, se detallan cinco capítulos, cada uno correspondiente a una región entrevistada: la región Orinoquía, la región Caribe, la región Andina, la región Cafetera y la región Pacífica. En estos capítulos, se lleva a cabo una caracterización de los agentes entrevistados y se presentan los descubrimientos en relación con las formas de producción específicas de cada región, así como las particularidades de los equipos de trabajo. Se analizan tanto las fortalezas como las debilidades en términos de capacidades y habilidades blandas, además de exponer la formación, tanto formal como informal, que se ofrece en cada región. Por último, se abordan las percepciones de los entrevistados ante las políticas públicas y se presentan las propuestas de fortalecimiento para las mismas.

Región Orinoquía

Para entender y profundizar en las formas de producción de artes escénicas en la región Orinoquía se realizaron entrevistas con agentes culturales de diversas organizaciones en el Meta. En Acacías, San Martín y Granada. En Acacías entrevistamos a Marco Elvis Martin de la *Fundación San Pascual Bailón*, músico profesional, folclorista y maestro de joropo. En San Martín a Kirpa Natalia Carrillo, bailarina de joropo y productora del *Joropódromo Internacional la Cotiza de Oro*. Y en Granada tuvimos tres conversaciones con el *Circo Mágico de Chile*: una con Cristofer Lozada y con su mamá, Gina Paola Zabala, director artístico y directora administrativa de la compañía, otra con Sabaraín Lozada, técnico encargado de estructuras, y una tercera con cuatro payasos invitados al *Festival de Circo Tradicional organizado por la familia Lozada Zabala*.

Caracterización de los agentes entrevistados

Joropódromo Internacional la Cotiza de Oro - Kirpa Natalia Carrillo

El *Joropódromo Internacional la Cotiza de Oro*, creado por Natalia, le rinde homenaje a los juegos de las cuadrillas de San Martín, un ballet ecuestre que recrea la época de la conquista. Sus papás son folcloristas y su papá, además, es músico, bailarín y cantautor, por eso ella aprendió a bailar joropo desde los cuatro años. La casa de Natalia (sede de la Cotiza de Oro) tiene un salón para enseñar joropo. Su padre hace parte de la cuadrilla de guajibos de San Martín y ella siempre quiso hacer homenaje a esa herencia, por eso creó el *Joropódromo Internacional la Cotiza de Oro*.

Casa de la familia Carrillo y sede de la Cotiza de Oro



Como hito este 2023 menciona la producción del *15° Joropódromo Internacional la Cotiza de Oro*. Sin embargo, menciona que la producción de este evento la dejó agotada pues siente que el apoyo de la alcaldía ha sido mínimo, razón por la cual decidió hacer un evento con una logística menos aparatosa y una decoración más sencilla. Ahora se replantea el sentido del Joropódromo y la sencillez de su producción en el futuro.

Circo Mágico de Chile - Cristofer Lozada y Gina Paola Zabala

El *Circo Mágico de Chile* lleva tres años trabajando en el Meta. En vista a que en este departamento no hay un movimiento circense continuo más allá de los actos de circo en festivales de teatro y a que el gobierno no los consideraba como un área de las artes escénicas sino como una sub-área de teatro (no había estímulos ni convocatorias, tenían que presentarse a las de teatro), decidieron fortalecer la identidad del circo tradicional en el Meta, sacrificando su itinerancia. Eso incluye quedarse varios meses en un pueblo y gestionar acuerdos con las alcaldías u otras instituciones que se quieran vincular, para hacer un proceso de formación en artes circenses con jóvenes y niños.

Como hito este 2023 nos cuentan que este año se celebró el *Primer Festival de Circo Internacional*. Éste se creó por esa ausencia de circos en el Meta y para resaltar esa identidad de circo. Adicional a eso, vieron que el ‘circo tradicional’ también necesitaba su espacio, entonces al festival se le puso ese apellido de Circo Tradicional. El festival presenta cuatro funciones de circo tradicional y en el día se hacen eventos para los propios artistas. Entre esos eventos hay un conversatorio de payasos y un taller de comunicación. Este último es una novedad que incluyó Cristofer, el director artístico del circo. Fue una propuesta controvertida entre la familia Lozada, pero, al final, la mamá de Cristofer y el tío abuelo lo destacan: “me parece bien porque uno en el circo maneja todo: comunicación, uno maneja pedagogía, psicología, corporal [...] lo actoral, lo teatral, terapeutas, uno es comercial, marketing. Uno en el circo –usted no me la cree—uno dentro de esa empresa maneja todas las líneas, entonces eso a esos muchachos, a esos artistas, les va a servir mucho” dice la mamá, y el tío abuelo destaca que “[A] Nosotros nos interesa muchísimo aprender y enseñar de eso para poder tener un trato social mucho mejor. Para que la gente de afuera se alegre cuando llegue a un circo, no se incomode, no se enoje y entienda de qué se trata. Entonces eso hace un vínculo social con los demás”.

Circo Mágico de Chile



San Pascual Bailón - Marco Elvis Martin

La región del Ariari es rica en patrimonio inmaterial. Están las cuadrillas de San Martín, que son patrimonio inmaterial de la humanidad, y las carrozas agrícolas de Granada. *San Pascual Bailón* busca preservar esos patrimonios a través de la danza y de festivales de carrozas y de joropo. “Nosotros nos dedicamos a patrimonio, a las cocinas tradicionales, a enseñar el joropo, a hacer las danzas de investigación a través del joropo para mostrar a la gente otro tipo de joropo. La Fundación San Pascual Bailón es especialista en eso. [Hay] que hacer la transmisión de saberes, porque cuando los viejos se mueren se llevan los conocimientos. Entonces estamos, a través de la danza, promoviendo el patrimonio inmaterial del Meta.”

Este año hubo un festival de aniversario de Granada muy mal organizado, según el maestro Elvis. Él le propuso al alcalde encargarse de la Joropovía del siguiente festival y logró que fuera el evento con mayor asistencia de artistas en la historia del municipio, con 56 agrupaciones bailando y haciendo música en las calles de Granada.



Marco Elvis Martin

Formación en la región Orinoquía

Formación: escuela familiar

La formación formal es escasa. La familia es el principal ambiente de aprendizaje y transmisión de conocimientos. El circo tradicional es un negocio de familias. Y de la misma manera en que el negocio pasa de generación en generación, el conocimiento también. “Hay unas técnicas ancestrales que se han dado de generación en generación. Llamemoslas empíricas porque no están certificadas pero han funcionado a través de la vida” explica el tío abuelo de Cristofer. Natalia aprendió a bailar Joropo desde los cuatro años, educada por sus papás en ese arte. Y los hijos de Marco Elvis son también alumnos suyos y sus principales ayudantes en el taller de artesano en el que fabrica las máscaras e indumentarias para las cuadrillas de Guajibos de San Martín.



Máscaras en el taller de Marco Elvis Martin, En Granada

El folclore, que tiene expresiones artísticas particulares de su tradición, también tiene formas propias de transmitir el conocimiento. Las carrozas agrícolas de Granada, uno de los patrimonios del Meta, tienen su propio mecanismo de transmisión familiar del conocimiento. El arte se aprende desde la infancia: el padre le enseña a su hijo mayor a fabricar las carretillas y, cuando éste ya tiene un año de experiencia, sirve de mentor al hermano que le sigue.

Aprender del maestro referente

La línea de circo a la que pertenece *El Circo Mágico de Chile*, a pesar de llamarse tradicional, celebra la innovación, así que cuando un artista desarrolla una nueva técnica o mejora un acto que estaba establecido entre los cirqueros, sus pares empiezan a llamarlo maestro y buscan aprender sus técnicas e incorporarlas en sus actos. ¿Y cómo aprenden esas técnicas? Preguntándole al maestro. Así fue la evolución que entre los trapeceistas tuvo el triple salto mortal, cuenta el tío abuelo de Cristofer:

el mejor trapeceista del mundo aprendió así, empíricamente. Fue el primero que tiró triple salto mortal. Hoy en día ya hay otro que hace cuatro vueltas. Pero utilizando las mismas técnicas que utilizó el que hizo las primeras tres vueltas. Y así ha ido avanzando. Y el que hace las cuatro vueltas hoy en día le dice maestro al que hizo eso porque fue el primero que lo logró. Y entonces pregunta las técnicas, y las comparten. Eso hacemos.

Escuela de artes circenses, pero no para cirqueros

Sin embargo, no todos los cirqueros en Colombia aprenden en el ámbito familiar. Esa es la escuela del circo tradicional, pero los artistas de circo contemporáneo no necesariamente pertenecen a familias cirqueras, así que ellos sí se forman en academias fuera del país. En Colombia hay escuelas de circo que ofrecen una formación de cinco años en la que primero ven un poco de todo y después se especializan en un arte. Sin embargo, en estas escuelas no reciben artistas del circo tradicional, según contaron los payasos con los que conversamos. Pero, además, quienes se forman en estas escuelas no terminan trabajando en el circo, cuentan ellos.

Sin título no hay contrato

A pesar de valorar las formas tradicionales de aprendizaje en el circo, todos los cirqueros con los que hablamos reconocen la importancia de la formación formal. “De pronto la tradicional sepa más técnicas pero no sea certificado. Eso es lo que nos falta a los tradicionales, un papel que diga que somos profesionales” dice el tío abuelo de Cristofer. La carencia de un título profesional es una barrera para que los artistas sean contratados por el Estado, pues no tienen cómo demostrar que son profesionales en su arte. Y esa barrera ahora también se está presentando en el sector privado,

pues las empresas que contratan sus espectáculos ya les están pidiendo títulos de formación entre sus credenciales.

Natalia y Marco Elvis reconocen el mismo problema. Ella ha sorteado esta barrera postulándose a las convocatorias públicas a través de su fundación en vez de hacerlo a nombre propio, pero el problema afecta más a los demás artistas folclóricos, que en su mayoría son *músicos de vereda* – como dice Marco Elvis—y no sólo no tienen un título que los certifique como artistas sino que no están formalizados en otros aspectos: no tienen RUT, no tienen cuenta bancaria o no tienen registro filmico y fotográfico de sus espectáculos, uno de los requisitos que pide el Ministerio de Cultura para postularse a sus convocatorias.

Un curso bueno y otro malo

Gina Zabala es otra que reconoce la importancia de tener un título profesional. Por eso ha aprovechado las invitaciones que le han hecho para formarse y certificarse. Sin embargo, la experiencia con esas formaciones ha sido agríndice. La primera invitación que recibió fue para certificarse en montaje de carpas con el SENA Meta, pero el curso fue pésimo, dice ella. Les mandaron un video de cómo armar una carpa pero la práctica la dictó un profesional en alturas, con quien no montaron una carpa sino un andamio. Ella ofreció su carpa para la práctica pero no la tuvieron en cuenta.

En cambio, en el 2023 el Ministerio de Cultura la invitó a participar en una micro credencial en fortalecimiento, producción y gestión de las artes circenses de la Universidad de los Andes que sí fue muy buena. “A diferencia del curso del SENA, los profesores en los Andes sí eran expertos en artes escénicas y circenses” dice Gina. Este curso incluyó formación en producción, mercadeo y procesos creativos. Gina quiere que más miembros de su familia se formen con esa micro credencial. “Ojalá se repita y se amplíe porque hay muchas líneas de artes en el circo”, concluye ella sobre esta experiencia, pero reconoce algunas debilidades que espera se corrijan para el próximo ciclo. De 35 alumnos que hubo, sólo dos eran de circo tradicional, los demás eran de circo contemporáneo, lo que hizo que para ella fuera muy difícil entender los temas y entenderse con los profesores porque estaban enfocados en enseñarle a artistas del circo contemporáneo y, sobre todo, porque manejan un lenguaje distinto, que ella desconoce y que siente que no siempre fue reconocida esa diversidad de líneas circenses.

Reconocimiento profesional sin título

Gina no sólo se ha capacitado para superar las barreras que no tener un diploma le representan, sino que ha buscado otras estrategias para que los artistas de circo –no sólo ella—sean reconocidos como profesionales. La primera ha sido buscar que el SENA los reconozca:

Nosotros le pedimos en 2018 al Ministerio de Cultura, en una reunión que yo asistí, que el SENA nos avalara, que el SENA nos apoyara y nos respaldara porque nosotros no somos una profesión [...] entonces no estamos con el cartón de profesional ¡pues hasta ahora! Muy próximamente creo que lo vamos a lograr. Esa es la meta: la profesionalización.

Pero su aporte más efectivo ha sido la creación de la *Fundación Circense de Colombia*, que tiene un censo de todos los circos tradicionales del país y emite certificados laborales para los artistas. Entre los cirqueros es muy valorada la experiencia, y ésta ha sido la forma de darle, en papel, un soporte a los artistas que buscan trabajo, incluso fuera del país, donde no pueden valerse de la reputación que hayan construido en Colombia. Sobre esta forma de certificar experiencia, Gina dice que Hoy en día, eso lo respaldan muchos artistas a nivel internacional. Hoy en día los artistas se van del país y créame que en la hoja de vida eso es lo que ponen. Hoy en día es lo único que [certifica sus conocimientos...]

Educación formal en la Orinoquía

Según la fuente de información de la oferta de formación en artes escénicas es el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), que recopila y organiza la información relevante sobre la educación superior en Colombia encontramos, en cuanto a instituciones formales en la región Orinoquía, resultados principalmente enfocados en Villavicencio, una ciudad principal para Colombia. Sin embargo, su oferta académica está limitada a 3 programas relacionados a gestión, ofrecidos por el SENA. Es importante resaltar que la Orinoquia es la única región en la cual no se presenta una oferta académica universitaria relacionada a las artes escénicas y en la cual no se presentan graduados directamente relacionados a música, danza o teatro.

Región	Departamento	Municipio	No. Programas
Orinoquia	Meta	Villavicencio	3
Total			3

Artes escénicas	No. Programas	Graduados 2019	Graduados 2020	Graduados 2021	Graduados 2022
Orinoquia					
Gestión	3	0	22	12	21
Total	3	0	22	12	21

Carácter Académico	No. Programas	% Graduados 2022
Institución Tecnológica	3	100.00%
Total	3	100.00%

Propuestas de fortalecimiento

Asignación de recursos

La asignación de recursos es el tema en que más oportunidades de mejora ven las personas entrevistadas. En los municipios pequeños dudan de la transparencia con la que los gobiernos locales administran los recursos del Ministerio de Cultura, por lo que los productores entrevistados proponen que éstos se giren directamente a los productores, sin pasar por los gobiernos locales, y que estos últimos tengan claro cuánto de ese dinero pueden descontar y por qué conceptos.

Adicionalmente, los entrevistados sugirieron otros mecanismos para optimizar el flujo de dinero a sus producciones: Por un lado, crear un grupo de gestores culturales en el ministerio, para que viajen por Colombia visitando eventos folclóricos, para que conozcan mejor qué iniciativas apoyar económicamente. Por otro lado, asignar la misma cantidad de dinero a todos los departamentos, para evitar la centralización y promover la creación en departamentos con menos recursos económicos y humanos.

Simplificación de trámites y requisitos

Los tres entrevistados en el Meta reconocen que es difícil cumplir con los requisitos para concursar en las convocatorias del gobierno. En el caso de *La Cotiza de Oro* y *San Pascual Bailón*, los artistas que contratan no están formalizados, así que sugieren eliminar algunos requisitos que inhabilita a estos artistas a participar en convocatorias del gobierno o a contratar con el Estado.

Categorización según el tamaño del productor

El Circo Mágico de Chile, por su parte, debe cumplir con un protocolo de seguridad que está pensado para eventos multitudinarios pero que a ellos les cuesta cumplir, como tener una ambulancia

disponible en todas sus funciones. Por eso proponen crear una categorización de productores según su tamaño, para hacer exigencias diferenciadas según sus capacidades.

Reconocimiento especial para el circo tradicional

En *El Circo Mágico de Chile* también proponen un trato diferencial para el circo tradicional porque su naturaleza es nómada y su infraestructura no es permanente sino itinerante. Esto hace que se les dificulte cumplir con algunos requisitos que se les exige. Por ejemplo, no tienen un domicilio establecido que les permita formalizarse como empresa o recibir correspondencia.

Aprovechar las carpas de circo para otros eventos

Por último, los dueños de la carpa del Circo Mágico de Chile sugieren que las carpas de circo sean reconocidas como escenarios de las artes escénicas, y que otros eventos distintos a las funciones de circo puedan presentarse en ellas.

Región Caribe

Para entender y profundizar en las formas de producción de artes escénicas en la región Caribe se realizaron entrevistas con agentes culturales de distintas organizaciones en el Magdalena y La Guajira. En Riohacha entrevistamos a Daissy Pimienta, de la *Corporación Cultural Jayeechi*, y a Walter Daza, de la *Corporación Francisco el Hombre*. En Santa Marta a Carlos Rodríguez de la *Fundación para el desarrollo dramático y artístico del Magdalena* y a Carlos Proenza del *Teatro Santa Marta*.

Caracterización de los agentes entrevistados

Corporación Cultural Jayeechi - Daissy Pimienta

La *Corporación Cultural Jayeechi* es una organización teatral con una arraigada identidad wayuu, que ha estado en funcionamiento desde 1993 en Riohacha, La Guajira, siendo la única sala de teatro en el departamento. Su enfoque principal es poder llevar obras a comunidades con acceso limitado. La sala de teatro, ubicada en el Centro Cultural de La Guajira, posee capacidad para 200 sillas móviles y se emplea como espacio versátil para diversas expresiones artísticas, desde danza y música hasta artes escénicas. Desde el 2017 están en este espacio, ya que antes estaban en un barrio vulnerable pero les pidieron el espacio.

La creación colectiva es un pilar esencial para la organización. Sus obras abordan temas wayuu, desde mitos hasta cuestiones sociales y culturales, y se enfocan también en la preservación de la lengua. En el proceso de creación tienen una socialización con las comunidades y hacen ajustes necesarios antes del estreno de las mismas. Por otra parte, organiza un festival que va en su décima edición y tienen un semillero artístico con aproximadamente 25 jóvenes que participan en clases y presentaciones, además de ejecutar proyectos de formación itinerante en teatro y audiovisuales. En 2023, han logrado diversificar su programación y consolidar su posición como la única sala de teatro en el departamento gracias a las Salas Concertadas. Este hito no solo resalta su compromiso con la diversidad cultural, sino también su capacidad para adaptarse y prosperar en el cambiante panorama teatral.



Obra realizada por la Corporación Cultural Jayeechi

Corporación Francisco el Hombre - Walter Daza

Walter Daza ha sido el encargado de la producción de *Fransico el Hombre*, un festival de música vallenata que se encuentra en su 15ª edición, celebrado en Riohacha, La Guajira, que busca promover y preservar la música vallenata. El festival considera un cartel “taquillero” para poder cobrar la entrada y no se considera un evento para el público guajiro por la inversión de la misma. El festival también incluye un concurso, lo que implica la apertura de una convocatoria seguida de una evaluación a cargo de curadores para seleccionar a los participantes. Sin embargo, la planificación del evento está sujeta a los aportes prometidos por la alcaldía y la gobernación, pero la inestabilidad política a menudo dificulta el cumplimiento de estas promesas. En la actualidad, Walter Daza aspira a un nuevo horizonte, centrándose en la creación de un evento distintivo en Bogotá dedicado a la música vallenata. Busca la participación activa del Ministerio de Cultura y del Distrito para reconocer el concurso de la canción vallenata, y planea involucrar a universidades para incorporar una dimensión académica, inspirándose en el exitoso modelo de *Vallenato al campus* desarrollado en la Universidad Tadeo. Su visión es replicar este enfoque en otras instituciones educativas, fomentando conciertos pedagógicos y trabajando arduamente para revitalizar el interés de los jóvenes en el vallenato, que ha sido eclipsado por otras corrientes musicales en la actualidad.



Fransico el Hombre

Teatro Santa Marta - Carlos Rodríguez



Teatro Santa Marta

La propuesta del *Teatro Santa Marta* se enfoca en resaltar el potencial cultural del Caribe para la producción de espectáculos escénicos. La programación del teatro se lleva a cabo mediante un proceso de curaduría que implica asesorías desde distintos niveles, abarcando desde la asesoría de proyectos hasta la producción administrativa. Antes de la presentación de un espectáculo, se

realizan reuniones para discutir detalles técnicos cruciales, como iluminación, sonido, escenografía y requisitos específicos de la obra. Estas reuniones se convierten en un diálogo fundamental para el éxito del montaje de las obras, donde el equipo del teatro comparte información sobre las instalaciones y las compañías expresan sus necesidades específicas. Se destaca la importancia de la adaptación técnica, que incluye aspectos como la iluminación, la transposición de micrófonos y la integración de elementos escénicos, con el objetivo de hacer que la obra se asemeje lo más posible a las expectativas. Un logro significativo para ellos en 2023 fue el montaje de una obra que se había presentado anteriormente en el *Teatro Colón* del *Colegio del Cuerpo*. Al observar el video de la presentación en el *Colón*, identificaron los ángulos de iluminación y se sugirió un plano de iluminación al Colegio del Cuerpo para replicar la obra de manera cercana al video original. A pesar de las diferencias en la cantidad de aparatos de iluminación entre ambos teatros, el equipo logró una adaptación exitosa. La obra fue posteriormente presentada en el *Teatro Jorge Eliécer Gaitán* con la adaptación técnica que ellos realizaron.

Formación en el Caribe

Licenciaturas en otras áreas y empirismo

En el *Teatro Santa Marta*, Antonio, originario de Bogotá, desarrolló su interés por la producción teatral mientras estudiaba en el *Colegio Camarín del Carmen*, que contaba con su propio teatro. Su fascinación por el teatro lo llevó a hacer preguntas sobre el oficio y a entablar amistad con Parmenio Rincón, un técnico de teatro, con quien comenzó a sumergirse en los aspectos técnicos de la producción teatral. Después de graduarse, continuó su formación en la ASAB, participando en la producción de muestras de compañeros, trabajando en sonido y luces para diversas obras, y adentrándose gradualmente en el diseño de iluminación. A lo largo de su carrera, Antonio trabajó en varios teatros medianos y pequeños en Bogotá, desempeñando roles técnicos diversos, desde luces y sonido hasta la instalación de tramoya y telones. Su experiencia le brindó la oportunidad de desarrollar habilidades en múltiples áreas de la producción técnica. Hace dos años, Antonio se trasladó al *Teatro Santa Marta*.

Jesús, miembro del equipo técnico, es ingeniero ambiental de formación y autodidacta en el campo técnico del teatro. Inicialmente, comenzó su carrera como asistente técnico en teatros, donde, a lo largo del tiempo, desarrolló habilidades en iluminación, sonido y transmisión de video de manera empírica. Su experiencia técnica se extiende por diversas disciplinas, lo que le vuelve versátil en su labor. Los Manuales de Producción Teatral del Ministerio de Cultura han sido herramientas importantes para su aprendizaje y desarrollo. Nos dice Antonio: “Jesús se formó como nos formamos los técnicos empíricamente acompañando consiguió un trabajo como asistente” . Por otro lado, Christian, también parte del equipo técnico, es ingeniero mecatrónico y cuenta con una especialización en Gerencia de Proyectos.

En *Jayeichi*, la mayoría de los integrantes posee títulos profesionales, aunque ninguno está directamente relacionado con las artes escénicas. Daissy, por ejemplo, estudió contaduría en la Universidad de La Guajira. Explica que no optó por las artes escénicas al ingresar a la universidad porque, en ese momento, no tenía la posibilidad de trasladarse a otra institución y, por lo tanto, decidió estudiar contaduría. Alejandra, quien se encarga de las difusión, es geóloga.

En cambio, Enrique se formó en el *Teatro Los Soñadores en Bogotá*, mientras que Cristina, después de completar la secundaria, se involucró con *Jayeichi* sin haber recibido una educación formal en artes. La mayoría de los miembros de la organización ha obtenido certificados por competencias del SENA para complementar sus habilidades y conocimientos.

Los entrevistados identifican pocas instituciones formales de educación en el ámbito de las artes. Sin embargo, comentan que la Universidad del Magdalena en Santa Marta ha expandido sus facultades para incluir programas en artes escénicas, contribuyendo así al desarrollo educativo en este campo. Además, nos cuentan que la Universidad de La Guajira ofrece una licenciatura en Música y que en Cartagena el IPC (Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena) desempeña un papel significativo al proporcionar apoyo, incentivos y becas para fortalecer tanto la producción artística como la formación en la región.

Educación formal en el Caribe

Si bien los entrevistados identifican algunos de los programas existentes, según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), encontramos una oferta más amplia. La región caribe carece de una oferta académica relacionada a las artes escénicas en la Guajira y que la principal ciudad y centro académico en Santa Marta en el Magdalena. Barranquilla es una ciudad principal y presenta una oferta académica relevante para toda la región. Barranquilla y sus alrededores ofrecen 6 programas académicos relacionados a las artes escénicas. Así lo podemos evidenciar en la siguiente tabla.

Región	Departamento	Municipio	No. Programas
Caribe	Magdalena	Santa Marta	4
	Atlántico*	Barranquilla	5
		Puerto Colombia	1
Total			10

Por otro lado, la oferta académica se concentra en música con el 50% de los programas. Sin embargo, en Barranquilla a diferencia de otras ciudades y regiones del país se presenta una oferta académica variada y relacionada a música, teatro, danza, áreas de gestión y áreas de soporte. En la siguiente tabla presentamos el número de programas y la cantidad de estudiantes graduados desde el 2019 al 2022.

Artes escénicas	No. Programas	Graduados 2019	Graduados 2020	Graduados 2021	Graduados 2022
Caribe					
Música	3	14	13	6	22
Gestión	1	0	0	2	7
Barranquilla *					
Música	2	3	12	11	11
Teatro	1	0	0	0	0
Otros Oficios	1	14	15	14	26
Gestión	1	0	0	0	17
Danza	1	10	27	19	26
Total	10	41	67	52	109

Las universidades desempeñan un rol importante en la oferta académica con el 70% de la oferta de los programas en la región.

Carácter Académico	No. Programas	% Graduados 2022
--------------------	---------------	------------------

Institución Técnica Profesional	1	6.42%
Institución Tecnológica	1	15.60%
Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	1	10.09%
Universidad	7	67.89%
Total	10	100.00%

En la región se encuentran dos universidades relevantes: La Universidad Del Magdalena – UNIMAGDALENA, con programas de posgrado en escritura, producción audiovisual y música; y la Universidad Del Atlántico, con una oferta importante y variada en arte dramático, artes plásticas y danza.

Nombre Institución	Nombre del Programa	No Programas
Universidad Del Magdalena - UNIMAGDALENA	Maestría En Escrituras Audiovisuales	1
	Maestría En Producción Audiovisual Creativa	1
	Tecnología En Artes Musicales	1
Universidad Del Atlántico	Arte Dramático	1
	Artes Plásticas	1
	Danza	1
Universidad Autónoma Del Caribe- UNIAUTONOMA	Comunicación Audiovisual	1
Total		7

Propuestas de fortalecimiento

Desigualdad y falta de acceso: la percepción de las políticas públicas en región

Las organizaciones, especialmente en La Guajira, señalan la desigualdad en el acceso a recursos de la Ley de Espectáculos Públicos (LEP). Resaltan las dificultades para obtener fondos en municipios pequeños donde no se realizan grandes eventos y proponen la creación de una bolsa a nivel nacional que beneficie a salas de departamentos con recursos limitados. Esto aseguraría el respaldo a las organizaciones culturales, subrayando la importancia de la transparencia en la asignación de estos recursos para garantizar la equidad entre diferentes salas y organizaciones culturales.

Consideran que la falta de acceso a los recursos de la ley coloca a estas organizaciones en desventaja, ya que otras salas en el país han podido beneficiarse de estos fondos para dotación, construcción o remodelación. La propuesta de una bolsa nacional busca abordar estas disparidades, especialmente en municipios más pequeños donde la capacidad de realizar grandes espectáculos es limitada.

Además, se destaca la necesidad de que los gobiernos incentiven y comprendan la importancia de los procesos artísticos de formación. La creación de programas académicos en artes se plantea como una necesidad imperante para fortalecer el desarrollo cultural en estas regiones.

Proponen la creación de una ley más equitativa para la distribución de recursos culturales, tomando como referencia la reforma de la ley de regalías. En esta comparación, se destaca el modelo de regalías, donde los recursos se centralizan y redistribuyen de manera más justa. La sugerencia concreta es centralizar los recursos de la Ley de Espectáculos Públicos, especialmente los provenientes de Bogotá, para distribuirlos equitativamente en municipios con procesos culturales. Se aboga por una ley simple con el objetivo claro de captar y distribuir recursos de manera eficiente, evitando la engorrosidad actual en la distribución.

También se critica la complejidad en la distribución de recursos, con un ejemplo concreto en La Guajira, donde los fondos pueden quedar sin ejecutar durante años debido a procesos burocráticos complicados.

En cuanto a la ejecución de proyectos culturales, se señala la concentración de poder en los secretarios de gobierno, quienes controlan los recursos de la LEP. Se resalta la necesidad de resolver la zona gris para los productores de artes escénicas, quienes enfrentan dificultades al elegir entre diferentes regímenes, como fundación, empresa o sociedad. Se llama a resolver la ambigüedad entre las disposiciones de la ley y las de la DIAN para brindar claridad y facilitar la toma de decisiones. En resumen, se busca una ley más eficiente, equitativa y fácil de ejecutar para impulsar el desarrollo cultural en Colombia.

Formación integral para los técnicos, conocimiento en red y difusión: propuestas de formación para la región andina

Las organizaciones expresan un gran interés en que la Ley de Espectáculos Públicos ofrezca oportunidades para la formación técnica y artística. Dado que la formación técnica suele ser predominantemente empírica, consideran crucial abogar por la formación continua. Comentan en el *Teatro Santa Marta*: “Muchas veces la labor del técnico se aprende empíricamente, entonces sería interesante formarnos, es decir, desaprender y formarnos en sonido, formarnos en iluminación y en otras tecnologías...”

Además, resaltan la importancia de que los técnicos reciban formación en producción para comprender los procesos previos a sus tareas, incluyendo negociaciones y aspectos de producción. Consideran fundamental reforzar conocimientos sobre seguridad y riesgos laborales, y citan la existencia de un sindicato en Medellín y enfatizan la necesidad de políticas y precauciones en el ámbito laboral. Se propone la creación de diplomados específicos para técnicos, que incluyan módulos teóricos y prácticos. La idea de reunir a profesionales de diferentes teatros para compartir conocimientos y abordar temas técnicos es bien recibida. También se sugiere que estos talleres estén abiertos a la participación de miembros de la organización que no sean necesariamente técnicos, permitiendo así la transmisión de habilidades a nuevas generaciones y empoderándolos para desempeñar diversas tareas técnicas. Por otro lado, les gustaría que ofrecieran una forma de convalidar saberes para que los técnicos se puedan graduar.

Sugieren fortalecer el trabajo en red, resaltando la importancia de la comunicación entre teatros y la importancia de mapearse y reconocerse. Para este fin, las organizaciones proponen realizar charlas, podcasts y encuentros para compartir experiencias, abordar problemas técnicos y aprender unos de otros.

La idea central es establecer un espacio de diálogo donde los teatros pequeños y medianos puedan hablar con los que cuentan con más recursos y puedan compartir sus experiencias, procesos y soluciones técnicas, facilitando un intercambio beneficioso. El *Teatro Santa Marta* enfatiza: “Si alguien se puede capacitar y después puede replicar con todos, sería maravilloso.”

La organización *Jayeachi* tiene un interés específico en ampliar sus capacidades de difusión, considerando la creación de una radio comunitaria y la producción de radio teatro. En cuanto a las capacitaciones, prefieren que sean presenciales o, en su defecto, híbridas, dada la inestabilidad de la conexión en su territorio. Proponen talleres cortos con horarios flexibles, similar a la que ofrece el Sena, lo que les permitiría participar de manera más activa y autónoma.

Les parece fundamental que se aborden temas como community management y otros aspectos relacionados con redes sociales. Hacen hincapié en recibir capacitaciones de diseño, tutoriales o cursos sobre el uso adecuado de colores e imágenes, especialmente para plataformas específicas como Instagram y Facebook, con el objetivo de mejorar la calidad del contenido publicado. Les

gustaría tener la posibilidad de subir sus diseños a algún lugar y recibir retroalimentación. Consideran que esta capacitación puede ser relevante para las nuevas generaciones y de esta manera lograr que se interesen con los procesos.

También expresaron interés en recibir una capacitación sobre el uso efectivo de las redes sociales para la difusión y gestión de públicos. Les gustaría aprender cómo las pueden usar como herramientas de medición de impacto, permitiéndoles comprender y cuantificar el impacto de sus actividades a lo largo del tiempo.

Apropiación desde la comunidad e infraestructura: otras ideas

El *Teatro Santa Marta* considera crucial que la comunidad comprenda cómo pueden aprovechar el escenario y las oportunidades que esto genera en la ciudad. Buscan que la población tenga conocimiento de que pueden dirigirse a la Secretaría de Cultura, enviar propuestas y aprovechar los programas de estímulos tanto a nivel distrital como departamental. Fomentar esta conciencia permitiría a más personas participar activamente en la escena cultural, contribuyendo al enriquecimiento y diversidad de eventos en la ciudad.

Por su parte, *Jayeichi* destaca la necesidad de recursos para avanzar en la construcción o mejora de su sede. Proponen la creación de una figura a nivel nacional que permita a diversas salas participar para obtener recursos destinados a dotación o construcción de instalaciones. Se señala la dificultad de acceder a recursos de la ley que otras salas han aprovechado para dotar o remodelar sus instalaciones, lo cual representa una desventaja para la organización en comparación con otras salas en el país.

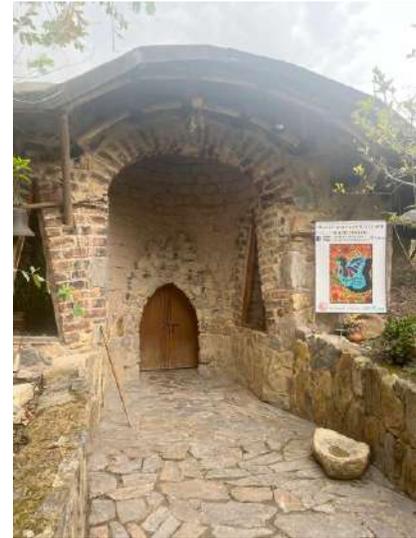
Región Andina

Para entender y profundizar en las formas de producción de artes escénicas se realizó un circuito de entrevistas con agentes culturales de distintas organizaciones de la región. En Villa de Leyva se entrevistó a Beatriz Camargo, directora del *Teatro Itinerante del Sol*, en Duitama a Felipe Hurtado, líder de la *Corporación Comunitaria Cultural Atabanza*, en San Gil a George Alexander Lozano Díaz de la organización *Montebrujas* y en Cúcuta se entrevistó a Walter Rodríguez de la *Corporación Cultural Teatro Manotas*. A continuación presentamos nuestros hallazgos.

Caracterización de los agentes entrevistados

Teatro Itinerante del Sol, Villa de Leyva - Beatriz Camargo

El *Teatro Itinerante del Sol*, liderado por Beatriz Carmargo, filóloga de la Universidad Nacional, nació como respuesta al interés de Beatriz por las artes escénicas y la enseñanza y la región. Después de sentir que la ciudad no tenía mucho para ofrecer, decide establecerse en Villa de Leyva en 1982 y en 1994, su sala se concierta con el Ministerio de Cultura. Este teatro cuenta con un enfoque en la ancestralidad y la memoria, evolucionaron de un teatro itinerante a la construcción de una Maloka, un espacio que funciona como anfiteatro y centro de formación permanente donde busca transmitir conocimientos a comunidades en varias regiones del país. Los logros destacados en 2023 para este teatro incluyen la producción de una obra de gran formato con el respaldo de una beca proveniente de Boyacá, el estreno de la obra *María Lionza*, y la presentación de *Siuwa*, una obra concebida en homenaje al cerro de Iguaque.



Teatro Itinerante del Sol, Villa De Leyva

Corporación Comunitaria Cultural Atabanza - Felipe Hurtado

La *Corporación Comunitaria Cultural Atabanza* fue fundada en 2013 en Duitama. Tiene como eje tres frentes de trabajo: la formación (en dramaturgia y audiovisual), la creación y la circulación. Sus directores, Felipe y Diana, al comienzo de sus carreras, identificaron una dificultad para encontrar espacios disponibles en Duitama para la creación y para ensayar, por eso decidieron crear su propio espacio autónomo: la sala *El Grillo*. Esta sala, que tiene capacidad para 38 personas, es la primera sala autónoma e independiente de Duitama. Su filosofía se centra en entender a cada individuo como un territorio, promoviendo aprendizaje, creación y exhibición en pro del fortalecimiento comunitario. La sala también es un espacio donde se generan alianzas y colaboraciones con las compañías que se presentan. En su décimo aniversario en 2023, destacan la presentación de grupos icónicos del teatro nacional, como *Matacandelas*, y la adquisición de un terreno para establecer su propia sede.



Corporación Comunitaria Cultural Atabanza, Duitama

Corporación Montebrujas - George Alexander Lozano Díaz

La Corporación Montebrujas, establecida en 2011, ha emergido como una entidad artística en San Gil, ocupando una zona olvidada y vulnerable que han convertido en una sala de teatro. Se enfoca en el teatro histórico, buscando generar memoria para contribuir a la construcción del tejido social. Es la única organización teatral en San Gil y la primera en establecer una sala de teatro en el sur de Santander. Actualmente han expandido sus actividades y ahora además de teatro también hacen circo, música y danza y cuentan con espacios de formación que incide en poblaciones vulnerables, comunidad LGTBQ+ y población migrante. Son los organizadores de *San Fest*, el primer festival de artes escénicas en la región, que busca fomentar el intercambio entre los artistas, la comunidad y la región. En el 2023, su hito más significativo fue la presentación de la primera obra de temática trans en el municipio y en el sur de Santander, desafiando la homofobia arraigada en la comunidad local.



Corporación Montebrujas, San Gil

Corporación Cultural Teatro Manotas - Walter Rodríguez



Corporación Cultural Teatro Manotas, Cúcuta

La agrupación *Manotas* es un proyecto de teatro de títeres en gran formato que inició como un proyecto de teatro de títeres en 2004 y se formalizó en 2016. Su filosofía se centra en llegar a poblaciones vulnerables, especialmente aquella que tiene dificultades para acceder a espectáculos teatrales en el centro de la ciudad de la periferia y las zonas rurales. La organización cuenta con una casa de producción dedicada a la creación de títeres y marionetas, también organizan el *Festival Internacional de Circo Manotas*, con 7 años de trayectoria, y a través del proyecto *Pequeño Circo*, le enseñan habilidades circenses a niños y adolescentes. La construcción del teatro, que tiene una capacidad para 80 personas, inició en 2010 en un lote comprado por los fundadores, y abrió en 2012. Además de la sala, ofrecen una residencia artística para artistas que necesitan hospedaje. En el espacio, no solo se promueven títeres sino también circo, música, danza, narración oral y teatro.

Además, con frecuencia hacen presentaciones en barrios y comunidades, utilizando una escenografía inflable que les permite moverse de manera ágil.

Formación en la región Andina

Empirismo y transmisión de conocimientos: formación escénica en la región andina

A pesar de que algunos pocos integrantes de las organizaciones tienen títulos en licenciaturas en áreas distintas a las artes escénicas, la formación artística de la mayoría ha sido de manera empírica. Es común que los directores de las organizaciones desempeñen un papel fundamental en la transmisión del conocimiento a sus equipos. Un ejemplo de esto es Natalia, la mano derecha de Beatriz, del *Teatro Itinerante del Sol*, quien ha aprendido tanto de teatro como de elaboración de informes gracias a el trabajo con Beatriz.

En el caso de *Manotas*, la mayoría de artistas han optado por un aprendizaje autodidacta y también han recibido enseñanzas de otros artistas que comparten el mismo ámbito, como es el caso de Joan, quien aprendió a ser payaso con Pantaleón, un payaso integrante de la organización o de los titiriteros, que han seguido los pasos de Yesid Alarcón, un maestro en títeres.

En el ámbito técnico, el aprendizaje colaborativo y el empirismo es más común todavía. Los técnicos suelen obtener conocimientos a través de la experiencia práctica, ya sea al colaborar con otros técnicos en el montaje de obras de diferentes ciudades o al consultar manuales de equipos para un óptimo manejo de los mismos. La formación del equipo técnico se nutre significativamente de la experiencia de colaboración con personal técnico de otros teatros durante espectáculos que circulan en las organizaciones o en los propios festivales.

En la región andina, es común que los conocimientos se transmitan a través de redes de conocimiento orgánicas que se han ido formando con el tiempo. *Montebrujas*, por ejemplo, destaca la relevancia de su red con la profesora Emilse de Barichara, quien les sugiere posibles convocatorias y los acompaña en sus procesos. Subrayan la importancia de contar con personas en los territorios y conocer los procesos que suceden en la región, alejándose de proyectos y experiencias de grandes ciudades que no reflejan la realidad de las artes escénicas en el contexto regional.

Cuando artistas nacionales o internacionales se presentan en las organizaciones, usualmente aprovechan para generar un espacio de formación, sea un taller o un conversatorio, como es el caso de *Manotas*, quienes realizan pequeños foros cuando se presentan para que el público, especialmente los niños, comprenda que el arte de los títeres es un oficio y una oportunidad de vida.

Educación formal: la ausencia de las artes escénicas

A pesar de que la región andina sea la región con mayor número de programas relacionados a las artes escénicas, para los entrevistados aún hay una ausencia grande de programas. Algunos de ellos han obtenido licenciaturas, pero estas no suelen ser en campos artísticos. Walter de *Manotas*, por ejemplo, cuenta con una licenciatura en educación básica con énfasis en educación artística. La organización *Montebrujas* presenta un escenario diferente, donde el director Iván, encargado de formar a los líderes de la organización, está en proceso de profesionalización gracias a una iniciativa de la Gobernación de Santander para profesionalizar artistas. Actualmente, está cursando estudios en la Universidad Pedagógica en Bogotá. Para esto tiene que desplazarse a Bogotá, pero solo pocas veces al mes, lo que le permite mantenerse involucrado en los procesos de la organización sin tener que abandonarlos, una dinámica que todos encuentran valiosa. Laura López, la profesora de baile, por su parte, está cursando una licenciatura en educación artística, viajando los fines de semana a Bucaramanga para avanzar en su formación. Por otro lado, Felipe, de la organización *Atabanza*

estudió dirección teatral de manera virtual en Argentina en la Central Valle de Córdoba, adquiriendo herramientas y ampliando su comprensión en el área y nos cuenta que en Boyacá se creó una nueva carrera en música, pero aún no existe una en artes escénicas. .

La organización *Atabanza* resalta la limitada oferta de formación escénica en la región. La carencia de escuelas de teatro y programas técnicos en artes escénicas se hace evidente, obligando a algunos artistas a buscar formación en ciudades como Bogotá o Medellín, menciona que muchos se han ido a la ASAB o a la Javeriana, pero que no todos los que se van vuelven. La falta de una institución local que ofrezca educación formal en artes escénicas es un desafío, y *Atabanza* expresa su deseo de contar con una universidad en la región que brinde programas de actuación o artes escénicas, eliminando la necesidad de desplazarse a otras ciudades. En el caso de *Montebrujas*, también señalan que hay falta de universidades públicas en el municipio que ofrezcan programas específicos en este ámbito. En su equipo ninguno cuenta con calificación del SENA porque no les da el tiempo. *Manotas* resalta que en Cúcuta tampoco hay mucha formación enfocada en artes y que lo usual es que haya entidades que de vez en cuando hagan talleres informales.

Por otro lado, aunque el caso de Iván de *Montebrujas* es un caso de éxito, en San Gil mencionan que varios artistas intentaron acceder al mismo programa, pero al ser administrado por el municipio, muchos cupos fueron asignados a personas que no tenían un interés genuino en las artes, sino que buscaban obtener un título.

La profesionalización es un tema esencial para todas las organizaciones en palabras de Felipe Hurtado: "*Existen grupos empíricos con alguien dirigiendo que también ha recibido formación informal. Internamente, estos grupos realizan formación, por lo que surge la necesidad de una escuela escénica de una institución formal*". Sin embargo, mudarse a otra ciudad durante cinco años no es una opción viable, ya que significa abandonar los procesos de la organización. Reconocen que hay dos tipos de personas con diferentes necesidades: los mayores, interesados en cursos puntuales, y los jóvenes, que desean un pregrado sin tener que desplazarse.

Educación formal en la región Andina

A pesar de la percepción de escasez de programas identificados por los entrevistados, según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), la región Andina es la región con mayor número de programas relacionados a las artes escénicas (14). Los departamentos seleccionados incluyen ciudades principales como Tunja, Cúcuta y Bucaramanga. En la siguiente tabla evidenciamos la cantidad de programas por municipio.

Región	Departamento	Municipio	No. Programas
Andina	Boyacá	Sogamoso	1
		Tunja	4
	Norte de Santander	Pamplona	2
		San José de Cúcuta	1
	Santander	Bucaramanga	5
		San Gil	1
	Total		

Los programas ofrecidos están relacionados en su mayoría con música (6 de 14 programas). Sin embargo, los oficios relacionados representan más del 50% de graduados, seguido de las áreas de gestión con un 12% de los graduados.

Artes escénicas	No. Programas	Graduados 2019	Graduados 2020	Graduados 2021	Graduados 2022
Andina					
Música	6	37	41	42	43
Otros Oficios	5	48	67	83	98
Gestión	3	0	0	10	21
Total	14	85	108	135	162

Es relevante mencionar la importancia del rol que desempeñan las universidades, con el 57% (8 programas) de la oferta académica pero el 84% de los graduados.

Carácter Académico	No. Programas	% Graduados 2022
Institución Tecnológica	5	14.20%
Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	1	1.23%
Universidad	8	84.57%
Total	14	100.00%

Las principales instituciones de este listado son la Universidad Autónoma De Bucaramanga-UNAB-, la Universidad De Pamplona, y la Universidad De Boyacá -UNIBOYACA-. Las áreas de los programas son principalmente música, artes plásticas, visuales, y producción y gestión de proyectos audiovisuales.

Nombre Institución	Nombre del Programa	
Universidad Autónoma De Bucaramanga-UNAB-	Artes Audiovisuales	1
	Especialización En Producción Y Gestión De Proyectos Audiovisuales	1
	música	1
Universidad De Pamplona	Artes Visuales	1
	música	1
	Especialización En Gerencia De Producción De Medios De Comunicación	1
Universidad De Boyacá -UNIBOYACA-		
Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia - UPTC	Artes Plásticas Y Visuales	1
Universidad Industrial De Santander	Artes Plásticas	1
Total		8

Propuestas de fortalecimiento

Disconformidad y desconfianza: la percepción de las políticas públicas en región

En general, en la región andina hay una disconformidad con la Ley de Espectáculos Públicos (LEP) en relación a eventos pequeños. Felipe Hurtado nos cuenta que en la Comisión Nacional de Salas hay un constante debate sobre la Ley de Espectáculos Públicos, enfatizando la necesidad de redefinir su papel, especialmente para lugares que albergan eventos populares de bajo costo. Identifican dos necesidades fundamentales: la primera surge en relación a que los grupos de las grandes salas y con gran trayectoria ya han sido beneficiados con la LEP, por eso se debate hasta qué punto la ley debe seguir funcionando de la misma manera. La segunda está basada en el mínimo de recaudación

establecido por la LEP, en vista a que en región como máximo las boletas de los eventos cuestan 60.000 y no creen poder llegar a ese recaudo debido a la falta de infraestructura. Por eso quisieran modificar la norma para destinar un porcentaje a la ciudad y otro a los territorios que no cuentan con la LEP.

Además, proponen que el Ministerio de Cultura administre directamente los recursos, evitando las instituciones locales, ya que no confían en la administración de los municipios. Destacan la importancia de un control objetivo y desvinculado de intereses locales, proponiendo visitas y acompañamientos presenciales para un manejo efectivo de los recursos.

En otro aspecto, subrayan la importancia de que el Ministerio de Cultura conozca los territorios para mapear las necesidades reales. Sugieren que el Ministerio debe esforzarse por conocer los territorios a través de visitas y acompañamientos reales, basando las inversiones en caracterizaciones que reflejen las necesidades reales y no percepciones externas. En palabras de la organización: "Una vez estén esas caracterizaciones, lo ideal es que el Ministerio destine una inversión para lo que realmente necesitamos, no para lo que creen que necesitamos."

En cuanto al Programa Nacional de Concertación, la sala *Manotas* nos cuenta que ha sido beneficiaria del Programa, mientras que el apoyo financiero del departamento o ciudad depende del interés del secretario de turno.

Por otra parte, *el Teatro Itinerante del Sol*, expresa su desacuerdo con que el programa de salas concertadas solo consideren a las salas tradicionales, ya que en la región y en la ruralidad se utilizan diversos espacios no convencionales para circular contenido como kioscos, malocas, cuevas o bosques, por lo tanto propone un programa de concertación específico para estos espacios.

Para *Manotas*, la atención se centra en la infraestructura y la gestión de recursos. Se destaca la necesidad de revisar la LEP, considerando tanto la infraestructura disponible como la distribución equitativa de recursos. La organización señala una percepción de inequidad en la asignación de recursos y propone una reforma de la ley para asegurar que estos lleguen de manera más justa y efectiva a donde se necesitan. Aunque se propuso la construcción de graderías mediante la LEP, se encontraron con la limitación del presupuesto, lo que resalta la importancia de abordar estas cuestiones para optimizar el impacto de los recursos en el desarrollo cultural de la región.

Virtualidad, referentes regionales y red de conocimiento: propuestas de formación para la región andina

Las organizaciones manifiestan un fuerte interés en capacitarse y seguir desarrollando sus habilidades, para ello proponen diversos mecanismos de formación. Profesionalizarse es el deseo de varios integrantes de estas organizaciones, pero muestran resistencia a la idea de trasladarse a otra ciudad con tal fin, porque eso implicaría dejar en pausa los procesos de la organización. La formación virtual o híbrida, entonces, se presenta como la opción ideal para ellos. Buscan flexibilidad en los horarios para evitar suspender sus actividades de la sala y talleres que dictan, proponiendo un enfoque práctico y la disponibilidad de contenido grabado para su revisión. Como nos dice Walter de Manotas: "La formación ideal sería en gran parte virtual, sin tener que abandonar las actividades de nadie y sin que nadie tenga que moverse. Virtual, con encuentros presenciales regionales, sin necesidad de ir a una gran ciudad".

También expresan la importancia de capacitaciones en aspectos técnicos, pero no consideran que la capacitación virtual sea la mejor opción. En su lugar, sugieren un enfoque en grupos específicos y proponen la importancia de traer a personas destacadas en la materia para llevar a cabo capacitaciones. Recomiendan aprovechar las redes existentes, como ASOSALAS, para organizar estas capacitaciones, abriendo la posibilidad de invitar a otras salas, incluso aquellas que no son

parte de la asociación. Proponen realizar talleres con técnicos profesionales que visiten su teatro o que ellos se desplacen temporalmente para recibir formación. Manifiestan interés en explorar posibilidades técnicas en iluminación y sonido, subrayando la importancia de involucrar a varias personas, no solo los dos técnicos del municipio, sino también aquellos que deseen aprender.

En el ámbito de la formación en gestión, buscan reforzar habilidades como asesoría en gestión de proyectos y obtención de recursos, sugiriendo un enfoque híbrido. Les interesa la idea de clases virtuales de máximo dos horas para conocer cómo se abordan estos aspectos en otros territorios. Hacen hincapié en el intercambio de experiencias actuales con otros artistas de la región y buscan la participación activa de jóvenes en estos talleres para que aprendan los oficios en la sala. Consideran fundamental que cada sala desarrolle su identidad para así unir salas similares para dictar cursos de herramientas útiles para todos, como marketing, diseño gráfico y redes.

La creación de una red de conocimiento para el aprendizaje colaborativo desde la formación artística, la gestión y la técnica les parece primordial. Destacan la importancia de aprender de personas con experiencia y de colaborar directamente con ellas, con el objetivo de construir una red y un ecosistema sostenible en los territorios. La idea de apoyarse mutuamente en la gestión de recursos y compartir conocimientos surge como una necesidad crucial. Su intención es conectar con profesionales con experiencia en el ámbito escénico para llevar a cabo procesos formativos en la región. Les interesaría un modelo de formación donde viajen durante unos días para aprender de aquellos que lideran procesos similares. Como nos dicen en *Montebrujas*: “Es crear una red y un ecosistema sostenible. Que si yo no puedo, alguien venga, que si no tienen a alguien, yo voy...Incluso apoyarnos en la gestión de recursos”.

Beatriz, del *Teatro Itinerante del Sol*, resalta también la importancia de crear grupos de investigación en el arte escénico y propone un retiro internacional centrado en la investigación artística, con la posibilidad de invitar a grandes investigadores. También propone liderar aulas de investigación en distintas salas o espacios no convencionales de la región, como proyecto de desarrollo territorial, enfocándose en temas específicos relacionados a las artes escénicas.

Región Cafetera

Para entender y profundizar en las formas de producción de artes escénicas en la región cafetera se realizaron cuatro entrevistas a productores de artes en distintos municipios de la región, específicamente en Quindío, Caldas y Risaralda. En Calarcá entrevistó a Vanessa y a Julián Amaya, de la *Fundación Cultural Calarte*, que enseña música y pintura a los niños del municipio y organiza espectáculos de artes escénicas y exposiciones de artes plásticas con un sentido social. En Pereira a Alfonso Torres, de la *Fundación Amigos del Bolero*, de Pereira, que organiza anualmente el Festival Internacional del Bolero de Pereira. En Chinchiná entrevistamos a Viviana, la coordinadora de sala de la *Casa de la Cultura de Chinchiná*. En Manizales a Nidia Giraldo, de *Punto de Partida* y además conversamos con tres técnicos de salas de teatro alternativas de Manizales.

Caracterización de los agentes entrevistados

Casa de la Cultura de Chinchiná - Viviana

La Casa de la Cultura nació en 1970 como una fundación sin ánimo de lucro para “velar por el desarrollo cultural de los ciudadanos del municipio”. La Casa de la Cultura no sólo es un espacio para

las artes escénicas sino un lugar de encuentro con actividades lúdicas y una escuela de artes plásticas y escénicas. Viviana es la coordinadora de sala.

Obra de teatro en la sala de la Casa de la Cultura, foto tomada de la cuenta de Facebook de la Casa de la Cultura



Chinchiná

Fundación Amigos del Bolero - Alfonso Torres

El Festival Internacional del Bolero, único evento que la fundación produce, se creó con un grupo de amigos apasionados por el bolero con el fin de “aportar al desarrollo cultural de Pereira mediante la promoción, difusión y fomento de este género romántico”. Este es el festival de boleros más longevo de Colombia y el único que ha mantenido una continuidad de 27 años, lo que consideran un hito.

Este año, el festival se organizó en tiempo récord porque la fecha en la que tradicionalmente se celebra el festival coincidió con las elecciones locales, y la Secretaría de Cultura de Pereira dio los permisos y anunció la celebración del festival apenas un mes antes del evento.



Alfonso Torres, quinto de izquierda a derecha, durante el Festival Internacional Amigos del Bolero de 2022. Foto tomada de la página de Facebook del festival

Fundación Cultural Calarte - Vanessa y Julián Amaya

Después del terremoto de 1999 en el Eje Cafetero, la población de Calarcá ha crecido de unos 5000 habitantes a 80000. La oferta cultural del municipio, sin embargo, sigue concentrada en el centro del municipio, lo que hoy es inaccesible para la mayoría de los habitantes de Calarcá que viven en la periferia. *Calarte* busca llevar arte y cultura a los barrios periféricos y a las veredas del municipio y generar discusiones sobre problemas sociales y ambientales.

Para Vanessa y Julián, los hermanos Amaya, y para los alumnos y maestros de Calarte, la fundación es una familia y una comunidad. Como hito del 2023, mencionan que este año le organizaron una celebración de cumpleaños a Julián, que para él fue muy emotiva porque “la familia por el lado de mi papá vive toda en Bogotá y la del lado de mi mamá son testigos de Jehová, entonces no celebran nada”.



Hermanos Amaya, directores de Calarte. Foto tomada de la página de Facebook de la Fundación Cultural Calarte

Punto de Partida - Nidia Giraldo

El *Teatro Punto de Partida* tiene su sala en Minitas, un barrio popular de Manizales. El teatro busca, por un lado, servir de escenario cultural para un sector periférico de la ciudad y, por el otro, preservar el legado de Manuelucho el ‘héroe del teatro popular de títeres’. “Nosotros seguimos con entrada libre y aporte voluntario. Esa es como nuestra misión: estamos en un barrio popular y

queremos que la gente venga a ver y que el público que tiene con qué pagar subsidie a los que no tienen con qué pagar”.

Imagen del perfil del Teatro Punto de Partida en Facebook

Formación en el Eje Cafetero

A pesar de que el Eje Cafetero se tomó como una sola región, y de que hay algunos puntos en común



en los tres departamentos, cada uno funciona como un circuito independiente de los otros dos. Esto es visible en la formación de personal técnico, en la que Caldas tiene una oferta más fuerte que en Risaralda y Quindío, pero cuyo alcance no llega a estos otros dos departamentos y éstos no toman a Caldas como un referente en formación.

Viviana, la coordinadora de la sala de la *Casa de la Cultura de Chinchiná*, el técnico de su sala, el técnico de *Punto de Partida* y otros dos técnicos con los que hablamos, son todos licenciados en artes escénicas de la Universidad de Caldas. Nidia, de *Punto de Partida*, estudió gestión cultural al igual que una de las estudiantes que emplea Viviana.

En contraste, ninguno de los otros entrevistados tiene una formación formal para la producción de artes escénicas, y tampoco las personas que trabajan en sus producciones.

Manizales a la delantera

Para los productores de Risaralda y Quindío es más evidente la falta de capacidades técnicas en sus municipios. Julián Amaya de *Calarte*, por ejemplo, nunca está contento del todo contento con el sonido que contratan; los sonidistas son buenos, pero siente que al sonido siempre le falta. A Alfonso Torres tampoco le satisface los técnicos que trabajan en su ciudad “En Pereira se consigue todo pero el personal es regular. El teatro [Santiago Londoño] dice tener todo pero no es cierto. El sonido del teatro es muy malo; puede que tengan los mejores equipos, pero no los saben manejar”. Por eso, a pesar de que el teatro provea un técnico para el *Festival de Boleros*, Alfonso prefiere traer un ingeniero de Córdoba.

En Manizales y Chinchiná, en cambio, los técnicos son, en su mayoría, egresados de la licenciatura en artes escénicas de la Universidad de Caldas y los entrevistados en estas ciudades sienten menos la falta de capacidades técnicas en sus producciones.

Licenciatura en artes escénicas, más artística y teórica que técnica y práctica

Esta licenciatura, sin embargo, no es suficiente para formarse en aspectos técnicos de la producción de artes escénicas. En esto coinciden Viviana, Nidia y los tres técnicos con los que conversamos. El

programa se centra en formar artistas y pedagogos; la única materia que ofrece sobre los aspectos técnicos de una producción se llama *iluminación escénica*, que se centra en aprender los conceptos teóricos sobre iluminación más que ponerlos en práctica. La práctica, además, se hace en El Galpón, el teatro de la universidad, que tiene unos equipos muy básicos.

La licenciatura es insuficiente, no sólo para desempeñarse como técnico sino, en general, para trabajar. Luis, el técnico de *Punto de Partida*, y Juan Esteban, quien montó su propio proyecto de teatro en Villamaría, señalan que el programa es muy bueno y sienta unas bases teóricas excelentes y en exponerlos a distintas escuelas de pensamiento, pero sienten que está desconectado del trabajo en artes escénicas. El programa, dice Juan Esteban, se centra en estudiar la teoría “ver quién fue los teóricos del teatro en Europa y cuáles fueron sus puntos de vista... y todo eso es muy lindo, pero qué vamos a hacer con eso, eso cómo se aplica aquí en Colombia, cómo se aplica aquí en Manizales”. Así es que Luis y Juan Esteban coinciden en que, a pesar de haber tomado la electiva en iluminación escénica, su formación como técnicos no se dio en la universidad sino ya trabajando, y les ha tocado aprender a partir de sus errores.

Festival Internacional de Teatro, la primera escuela

La licenciatura y las prácticas en El Galpón ha sido el punto de inicio para varios estudiantes para hacer carrera como técnicos en artes escénicas. Sin embargo, su verdadera escuela ha sido el Festival Internacional de Teatro de Manizales. Usualmente, las compañías de teatro traen a su propio equipo técnico y de producción, pero a cada sala del festival se le asigna un equipo técnico de ocho personas: un coordinador de sala, un jefe de producción, jefe de logística, un asistente técnico de sonido, asistente técnico de luces y tres tramoyistas. Los técnicos independientes, de salas pequeñas y los estudiantes de la licenciatura entran a esos equipos como asistentes para apoyar a los técnicos de las compañías invitadas. De ellos aprenden prácticas que luego implementan en sus montajes.

Intercambios y redes de aprendizaje, la escuela permanente

Aparte del festival, la principal escuela es la experimentación y el intercambio de conocimientos con amigos y otros técnicos. Luis cuenta que en *Punto de Partida* se presentan grupos que traen sus propios técnicos pero hay otros que no los tienen. En el primer caso, Luis no dirige el montaje sino que apoya a los técnicos invitados y aprende de ellos, pero cuando llega un grupo que no tiene técnico, él les hace una propuesta y experimenta con lo que aprendió de los otros grupos.

Juan Esteban, en cambio, dice que “En mi caso ha sido más bien como por cuestión de amistades. Entendiendo que necesitaba trabajar, me fui acercando a chicos que ya habían trabajado en ese campo. Y que yo sepa, ellos a su vez, aprendieron de la misma manera, acercándose a gente antes que ya sabía”.

En Manizales sólo hay cinco técnicos para todas las salas independientes de la ciudad, así que se conocen entre ellos, son amigos y comparten el conocimiento.

O esta semana no tengo nada que hacer –continúa Juan Esteban– y un amigo va a hacer un montaje de luces a una sala, entonces ‘parce ¡lléveme, lléveme! Yo solamente voy y le ayudo a montar luces, y voy y monto luces [...] y yo siento que la mayoría de los chicos hemos aprendido así, de colados, de colados con los otros amigos que entienden algo.

Y el conocimiento crece cuando esos amigos viajan a Bogotá, a Medellín o descubren algo nuevo en libros o montajes distintos a los del teatro. De regreso a Manizales experimentan esos conocimientos con sus amigos y “entre todos hemos aprendido cosas en otros lados y entre nosotros mismos nos hemos compartido la información”.

Educación formal en el Eje Cafetero

Según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) encontramos que la región cafetera presenta dos ciudades principales, Manizales y Pereira, las cuales son relevantes en la oferta de programas educativos y relacionados a las artes escénicas, Manizales llevando la delantera, como antes mencionamos..

Región	Departamento	Municipio	No. Programas
Cafetera	Caldas	Manizales	3
	Risaralda	Dosquebradas	2
		Pereira	6
Total			11

Los programas en su mayoría (63%) están relacionados a la música. A pesar de presentar una oferta en programas de formación en teatro, no se han presentado registro de los graduados de este programa.

Artes escénicas	No. Programas	Graduados 2019	Graduados 2020	Graduados 2021	Graduados 2022
Cafetera					
Música	7	15	18	47	26
Otros Oficios	2	20	21	18	29
Teatro	1	0	0	0	0
Gestión	1	0	0	0	12
Total	11	35	39	65	67

Las universidades presentan un rol relevante en la oferta académica con el 63% de los programas y el 56% de los graduados para el 2022.

Carácter Académico	No. Programas	% Graduados 2022
Institución Tecnológica	2	20.90%
Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	2	22.39%
Universidad	7	56.72%
Total	11	100.00%

Las dos entidades más relevantes en la región cafetera son la Universidad Católica De Pereira y la Universidad De Caldas, en las cuales con 6 programas representan el 54% de la oferta académica con relación a las artes escénicas. Las áreas de los programas se concentran en producción de imagen y sonido, música y artes plásticas.

Nombre Institución	Nombre del Programa	No. Programas
Universidad Católica De Pereira	Profesional Universitario En Diseño Audiovisual	1
	Técnica Profesional En Video, Discjockey Y Sonido	1

	Tecnología En Producción De Imagen Y Sonido	1
Universidad De Caldas	Artes Plásticas	1
	Maestría En Artes	1
	Maestro En Música	1
Universidad Tecnológica De Pereira - UTP	Especialización En Dramaturgia Del Actor	1
Total		7

Propuestas de fortalecimiento

Asignación desigual de recursos

Alfonso Torres cree que no todos los productores deberían ser tratados iguales. Siente que su festival, que tiene una trayectoria larga y gran convocatoria, debería recibir más recursos por parte del Ministerio de Cultura. Para eso propone un sistema que clasifique a los eventos o productores por tamaño y por su trayectoria. “No es por discriminar, pero deberían separar una cosa de otra [...] deberían calificar distinto a los que están comenzando que a los que tenemos una trayectoria larga”.

Alianzas entre universidades y el sector privado o los escenarios de artes escénicas

Luis y Juan Esteban, técnicos de teatro en Manizales y egresados de la licenciatura en artes escénicas de la Universidad de Caldas, sienten que hay una desconexión entre la universidad y el mundo laboral. Luis menciona, por ejemplo, que los estudiantes conforman grupos de teatro y hacen montajes que nunca terminan presentando porque no saben cómo acercarse a una sala de teatro, pues eso no es algo que les enseñen en la licenciatura. Y a las salas, por su parte, no les interesa presentar obras de grupos estudiantiles. Luis quisiera que hubiera alianzas entre la universidad y las salas para que los estudiantes hagan prácticas, se inserten en el mundo laboral, ganen experiencia y puedan presentar sus obras.

Formación de electricistas en aspectos técnicos del teatro

Juan Esteban y Luis fundaron en noviembre su propia sala de teatro en Villamaría y cuentan que una de las dificultades para hacerlo fue el montaje de la infraestructura eléctrica porque requiere conocimientos especializados en electricidad. Viviana, de la *Casa de la Cultura de Chinchiná*, y Nidia, de *Punto de Partida*, también mencionaron que es importante que los técnicos sepan de electricidad, y no sólo de iluminación y sonido artísticos. Por eso Nidia propone que se cree una especialización en electricidad para que los estudiantes de artes escénicas aprendan este aspecto del oficio técnico en el teatro, o una especialización en artes escénicas para electricistas del SENA.

Clases obligatorias en aspectos técnicos y mayor oferta de posgrados

Como mencionaron Viviana, Luis, Juan Esteban y Nidia, la única clase en aspectos técnicos que ofrece la licenciatura de artes escénicas en la Universidad de Caldas es electiva. Nidia quisiera que se incluyeran más clases de este tipo que no fueran electivas sino obligatorias. También le gustaría que la universidad ofreciera especializaciones; entiende que la licenciatura es un abrebocas que debe tocar temas muy diversos en los que no se profundiza mucho, pero como en la vida laboral las personas se especializan en un tema de las artes escénicas, deberían ofrecerse programas de posgrado que profundicen en temas especializados y ya no tan generales.

Región Pacífica

Para entender y profundizar en las formas de producción de artes escénicas en la región pacífica se realizaron dos entrevistas en Tumaco, Nariño. Una a Óscar Nogales, músico, productor audiovisual y gestor cultural que asesora el fortalecimiento y gestión de 22 fundaciones y agrupaciones culturales. Y a Washington Castillo, de *Publimpacto Total*, quien monta sonido, luces y logística para casi todos los eventos culturales en Tumaco y que, aunque él no se considera productor de artes escénicas, es el referente en montaje de sonido para estos eventos.

Caracterización de los agentes entrevistados

Publimpacto total - Washington Castillo

Washington Castillo migró con sus abuelos a Cali a buscar una mejor vida. Llegó al distrito de Agua Blanca y vendía chontaduro en la calle. Luego trabajó como voceador de almacenes en el centro de Cali; como era bueno, empezaron a contratarlo y compró un parlante y un micrófono en una casa de empeño para esos trabajos. Hace 20 años regresó a Tumaco; allí trabajó nuevamente impulsando almacenes, poco a poco empezó a comprar más equipos, a agrandar su negocio y hoy es el referente en el montaje de eventos y manejo de sonido en Tumaco. Washington trabaja con jóvenes de 15 a 18 años de El Bajito, un barrio en el que tienen pocas opciones para el futuro distintas a unirse a los grupos armados. Washington quiere ofrecerle una alternativa distinta a estos muchachos y formarlos en el trabajo técnico de montaje de eventos y manejo de luces y sonido para que hagan una carrera en eso.

Washington está acostumbrado a que los muchachos que trabajan con él monten la infraestructura e inmediatamente se quieran ir a su casa. En el último evento que hicieron en noviembre, apenas terminó el montaje, Andrés se despidió de Washington y éste, en cambio, le pidió que se quedara con él durante el evento: “No te vayas. [...] Si montas y te vas, no estás haciendo nada [...] Pero si te quedas, aprendes”. Le enseñó a usar la consola de sonido, cómo subir y bajar el volumen y cómo asignar canales. Antes de que empezara el evento le dijo a Andrés “en este momento yo tengo que irme al Bajito. Vaya, se viste y vuelve. Y usted me reemplaza a mí mientras yo voy y hago algo en El Bajito y vuelvo”. Fue la primera vez que Andrés manejó el sonido, a él le gustó y puede ser una oportunidad para empezar una trayectoria como sonidista.



Washington Castillo – Publimpacto total

Gestor cultural, Fundación Cueros y Chonta - Óscar Nogales

Óscar es odontólogo de profesión pero gestor cultural por tradición familiar. Su papás se dedicaron a la cultura y sus mamá es un referente de la tradición cultural del Pacífico y lo alentó a estudiar una carrera que no lo hiciera depender económicamente del arte. A pesar de que le iba bien como odontólogo, abandonó su consultorio para dedicarse a apoyar a fundaciones culturales a consolidarse y a gestionar recursos. Hoy asesora a 22 fundaciones y agrupaciones de artistas y este año logró conseguir 170 millones de pesos para 17 proyectos que asesora. “Mi sueño es activar la industria cultural del Pacífico”.

Óscar es gestor cultural, tiene un conjunto musical y organiza pequeños eventos culturales o *encuentros* como él los llama, pero nunca había organizado eventos grandes hasta este año, que se “lanzó al agua” a organizar los espectáculos de los Juegos de Mar y Playa de Coldeportes. No tenía idea de cómo producir un evento de esa magnitud pero sacó adelante un espectáculo con 300 artistas en vivo.



Óscar Nogales

Formación en la región Pacífica

Ni Washington ni Óscar tienen una formación formal en producción de artes escénicas y no conocen a nadie en su entorno que la tenga. “Aquí todo es empírico”. En Nariño hay una oferta académica limitada y en Tumaco, específicamente, no existe ningún programa.

El celular como herramienta de aprendizaje

En Tumaco, más que en ninguna otra región, los entrevistados reivindicaron el poder formativo de Youtube. “Todo es empírico [...] Aquí Youtube es el que ayuda muchísimo” dice Óscar. Washington lo exalta aún más: “para mí ha sido ¡wow! Es mi maestro”. Los tutoriales de esta plataforma de video les permite aprender técnicas y procedimientos, pero además ha mantenido a Washington al día en las tendencias en equipos, que después de verlos y estudiarlos en Youtube los compra en Cali. Hoy tiene una consola digital de sonido con la que ha estado jugando en su casa para aprender a usarla y retirar a su vieja consola análoga.

Más allá de los tutoriales, Washington le ha sacado el jugo al celular como herramienta de aprendizaje. Toma fotos de la configuración de sonido que ve en Youtube o en el trabajo de otros

colegas y las pega en el blog de notas de su celular para luego usarlas en sus propios montajes como cuaderno de notas o manual:

Yo en mi celular tengo todo [...] Como no soy estudiado en esta parte de sonido, entonces [ahí] yo tengo todo: cómo ecualizar un bombo [...] cómo cuadrar, cómo configurar. Entonces, cuando alguna cosa, voy a mi cuaderno de notas [...] Aquí tengo: *preset*, tengo cosas que me han dicho algunos ingenieros cuando he estado en un evento.

No podemos decir que sea un método generalizado en la región, pero Washington está inculcando esta práctica entre las personas que trabajan con él y a quienes les enseña.

Viajes, apoyo en expertos y aprendizaje a través de redes

El segundo método predominante de aprendizaje es “con las personas, con ingenieros, con amigos, con amigos de amigos”, dice Washington. A pesar de que Óscar insista en que “a los territorios no llega producción de afuera”, en Tumaco sí se organizan espectáculos con productores foráneos, especialmente los de gran formato y los de iniciativa gubernamental. Cuando se organizan esos eventos, los técnicos locales piden permiso para acompañar a los técnicos que vienen de otras ciudades y ver cómo hacen las cosas. Ahí es que Washington toma las fotos que guarda en el blog de notas de su celular y aprovecha para preguntarles cómo hacen las cosas:

--¡Ey! ¿Cómo ecualizas una voz?

--No, mira, así, así y tal?”

Youtube complementa lo que aprenden de los expertos. El tiempo con esos expertos no es suficiente para tener un aprendizaje completo del funcionamiento de los equipos que ven en esas producciones. “Entonces va uno mirando consolas... Bueno, no sé cómo funciona, pero están los tutoriales en Youtube”.

Igual a como hace con las productoras que visitan Tumaco, Washington busca hacer lo mismo cuando va a Cali porque para, los tumaqueños, éste es un referente en la producción de artes escénicas. “Es que [en] Cali son unos verracos”, dice Óscar, que además tiene un grupo de música tradicional y ha tocado en festivales en Cali. De ellos ha aprendido qué es un *back-stage* y que es importante tenerlo, conoció que los espectáculos tienen una programación *minuto a minuto*, ha aprendido temas de montaje de sonido y de logística: “cuando nosotros viajamos tratamos de aprender lo que vemos [...] No ha habido alguien que nos siente y nos diga ‘mire, hay que hacer esto’ [sino] lo hemos visto cuando nosotros viajamos en cómo nos tratan a nosotros”.

Ganas de aprender, a pesar de la poca oferta

Washington lleva 25 años produciendo sonido y logística para eventos y Óscar es gestor cultural desde hace doce años. A pesar de su larga trayectoria y de ser referentes en su área para los tumaqueños, ninguno de los dos se conforma con lo que han aprendido empíricamente. Óscar se inscribió a un curso virtual de gestión cultural en la Universidad Minuto de Dios. Tiene la expectativa de que le permita hacer gestión fuera de la región del Pacífico y llevar a las agrupaciones que asesora a festivales en otras ciudades de Colombia e, incluso fuera de ella. Toma como ejemplo a Discos Pacífico, una disquera con sede en Bogotá que ha logrado llevar artistas del Pacífico al Estéreo Picnic y a festivales en Europa. A pesar de su experiencia como gestor, reconoce que está lejos de poder hacer algo como lo que hace Discos Pacífico, y espera que el curso que va a tomar le den las herramientas para lograrlo.

Washington, por su parte, trató de inscribirse a un curso de producción de sonido que ofreció el Ministerio de Cultura, pero no pudo hacerlo porque estaba dirigido a personas menores de 35 años. Sigue esperando oportunidades de estudiar formalmente producción en sonido, pero no está dispuesto a trasladarse de Tumaco, donde tiene a su familia y su trabajo. Estudió Comercio Internacional en la Universidad de Nariño, sede Tumaco. Este es un pregrado que poco tiene que

ver con su oficio y su negocio, pero lo ha hecho consciente de las barreras que tienen los tumaqueños para profesionalizarse, no sólo en la industria de las artes escénicas y producción de espectáculos sino en cualquier oficio. Las carreras en la sede de Tumaco sólo ofrecen hasta quinto o sexto semestre, el resto del pregrado debe cursarse en la sede de Pasto, lo que significa una barrera para muchos tumaqueños, por lo que quisiera que la universidad ampliara su oferta educativa y permita que la carrera completa pueda ser cursada en Tumaco.

Educación formal en la región Pacífica

Corroborando lo que nos dicen los entrevistados, según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), encontramos que en la región pacífica a nivel formal se encuentra Pasto, ciudad en la cual se ubica la Universidad de Nariño, pero no Tumaco. En la región la formación universitaria se complementa con el SENA, el cual ofrece programas tecnológicos en transmedia.

Región	Departamento	Municipio	No. Programas
Pacífica	Nariño	Pasto	3
Total			3

Artes escénicas	No. Programas	Graduados 2019	Graduados 2020	Graduados 2021	Graduados 2022
Pacífica					
Otros					
Oficios	2	21	16	8	25
Gestión	1	5	0	0	0
Total	3	26	16	8	25

Carácter Académico	No. Programas	% Graduados 2022
Institución Tecnológica	1	0.00%
Universidad	2	100.00%
Total	3	100.00%

Nombre Institución	Nombre del Programa	No Programas
Universidad De Nariño	Artes Visuales	1
	Maestría En Investigación/Creación. Arte Y Contexto	1
	Total	2

Propuestas de fortalecimiento

Infraestructura especializada con programación periódica

La mayoría de los espectáculos de artes escénicas en Tumaco se celebran en la calle o en lugares al aire libre. Sólo hay un espacio dedicado a las artes escénicas que está en muy mal estado. Óscar Nogales quisiera que haya un escenario dedicado a las artes escénicas que tenga una programación periódica.

Criterios de asignación de recursos

Washington Castillo menciona que hay músicos que ni siquiera tienen instrumentos para tocar. Le gustaría que los apoyos que reciben los artistas sean también para compra de instrumentos y, más importante, visualiza que la asignación de recursos tenga como criterio la necesidad económica de

los beneficiarios. “Sería ideal que la ley lograra identificar quiénes son los artistas o productores que más necesitan una inyección económica”.

Formación universitaria local

Tanto Washington como Óscar tienen una formación empírica. Los dos están buscando acceder a una educación formal, pero en Tumaco hay poca oferta. Las carreras que ofrece la Universidad de Nariño en Tumaco (entre las que no hay programas relacionados con la producción de artes escénicas) sólo dictan hasta el quinto o sexto semestre de la carrera, y el resto debe cursarse en Pasto. Washington quisiera que la universidad ofrezca las carreras completas en Tumaco, sin necesidad de trasladarse a Pasto, para que sean más accesibles para los tumaqueños.

Línea gubernamental de apoyo a eventos

Óscar propone que la alcaldía tenga una *línea de apoyo a eventos*, como la llama él, en la que los productores de espectáculos no tengan que contratar la infraestructura para sus eventos sino que la alcaldía les preste un espacio y ponga la infraestructura técnica.



6. Informe final de los resultados finales del estudio

Informe final
Diciembre de 2023

Presentado a:
El Ministerio de Cultura de Colombia

Equipo de investigación
Javier Machicado
José David Caucalí Medina
Lorenzo Posada
Juana Castro Orejuela

Antecedentes

La identificación de brechas de capital humano en la industria de las artes escénicas es un esfuerzo que ha hecho el Ministerio de Cultura, en trabajo conjunto con el Ministerio de Trabajo y el SENA, desde 2018. El documento *Identificación y medición de brechas de capital humano. Sector de las artes escénicas. Subsectores circo, danza y producción de eventos para las artes escénicas (2022)* recoge los resultados de ese esfuerzo. En éste se identificaron cuáles son los cargos que los productores emplean para sus espectáculos; cuáles son los oficios de cada subsector que son considerados críticos, es decir, que son difíciles de conseguir o de alta rotación; cuáles son las tendencias que está viviendo cada subsector en sus propuestas artísticas y cuáles son las falencias que los productores identifican para cada cargo que emplean.

El estudio realizado por el Ministerio de Cultura hace una lista exhaustiva de los oficios que se emplean en las producciones de circo, teatro y danza, y enuncia las brechas de calidad que los productores identificaron para cada uno de esos oficios y menciona las habilidades requeridas para ejercerlos. Ese estudio tuvo una perspectiva que se enfocó principalmente en las regiones que concentran la mayor producción de eventos de artes escénicas, en términos de recaudo. Bajo ese enfoque, la información recolectada surgió principalmente de productores de las áreas metropolitanas de Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla (Ver Diagrama árbol de problemas).

En el presente estudio, Lado B y el Ministerio de Cultura buscan ahondar en los hallazgos consignados en *Identificación y medición de brechas de capital humano (2022)* y ampliar esa perspectiva nacional, al incluir regiones distintas a las cuatro grandes áreas metropolitanas, en las que hay un gran número de eventos de artes escénicas, aunque no representen un porcentaje alto del recaudo, respecto al total nacional.

Aspectos que impactan los oficios de las artes escénicas

Los estudios previos que ha liderado el Ministerio de Cultura permiten identificar la escasez de capacidades de los oficios de las artes escénicas como el principal problema para abordar en este trabajo. Con base en las investigaciones previas, las entrevistas y conversaciones con el equipo del Ministerio de Cultura se enuncian las principales causas y consecuencias. Es importante resaltar, la necesidad del diseño de campo para entender a profundidad la causalidad y la dinámica cíclica en que las consecuencias del problema, que se vuelven a su vez, causas que lo profundizan. Por ejemplo, estudios previos han identificado que el alto grado de informalidad es una de las causas de la escasez de capacidades en la industria, lo que resulta en una alta rotación de personal. La alta rotación de personal, a su vez, se convierte en una causa, al implicar organizaciones culturales informales, con poca capacidad de gestión administrativa, estratégica y limitada gestión de recursos.

Las causas principales de la escasez de capacidades de los oficios de las artes escénicas se pueden agrupar en: características del mercado, características de la oferta educativa, características de las regiones, y características o limitaciones institucionales (Ver Diagrama árbol de problemas). La capacidad de oferta de eventos de las artes escénicas está determinada por distintos factores de las regiones, sin embargo y en primera medida, un elemento indispensable para la programación artística, en cualquier región o municipio, es que tenga la capacidad de consolidar audiencias con la

disposición a pagar por estos bienes culturales (demanda)¹. La capacidad de pago de las audiencias y el nivel de consumo de artes escénicas en un municipio es indispensable para la viabilidad financiera y crecimiento de las organizaciones culturales en las regiones.

En segunda medida, respecto a la oferta educativa, la investigación realizada por Lado B, *Skill gaps and shortages in the cultural sector in Colombia*, resalta que el Ministerio de Educación MEN, ha identificado diez problemas que afectan la educación del sector creativo en Colombia: poca coordinación entre los distintos niveles de educación y entrenamiento; la educación en Colombia se enfoca en una educación terminal y no para el desarrollo continuo de vida; no hay un consejo administrativo o institucional que se enfoque en el desarrollo ocupacional; no hay un vínculo que permita establecer que la oferta educativa satisfaga las necesidades de la industria; históricamente no hay un reconocimiento a la calidad de educación técnica y tecnológica T&T; bajo reconocimiento académico ligado a donde, como y cuando se adquieren habilidades; sistema deficitaria que garantice calidad; carencia de una política pública enfocada al marco nacional de cualificaciones; no hay evidencia que la educación permita un desarrollo profesional progresivo en las artes escénicas; baja cualificación en los programas oferentes en el sector cultural; la oferta académica cultural es baja con países similares.

En tercera medida, las características regionales son factores fundamentales para el desarrollo de capacidades de las organizaciones de artes escénicas. La capacidad de producir espectáculos escénicos, si bien depende de la disponibilidad de capital humano, es indispensable la existencia de infraestructura para el desarrollo de estos eventos (bien sea infraestructura permanente o efímera) la disponibilidad de equipamientos y tecnología. Y Finalmente, relacionado a las características regionales, la normatividad y disposición de las entidades territoriales para otorgar los permisos, facilitar la seguridad requerida para eventos de aglomeración masiva son factores indispensables para la promoción de artes escénicas en los diferentes municipios. Por ejemplo, las políticas públicas promovidas por las ciudades para facilitar la realización de eventos están directamente conectadas con instituciones fuertes y normatividades consecuentes con el sector de la producción de eventos (Lado B, 2022).

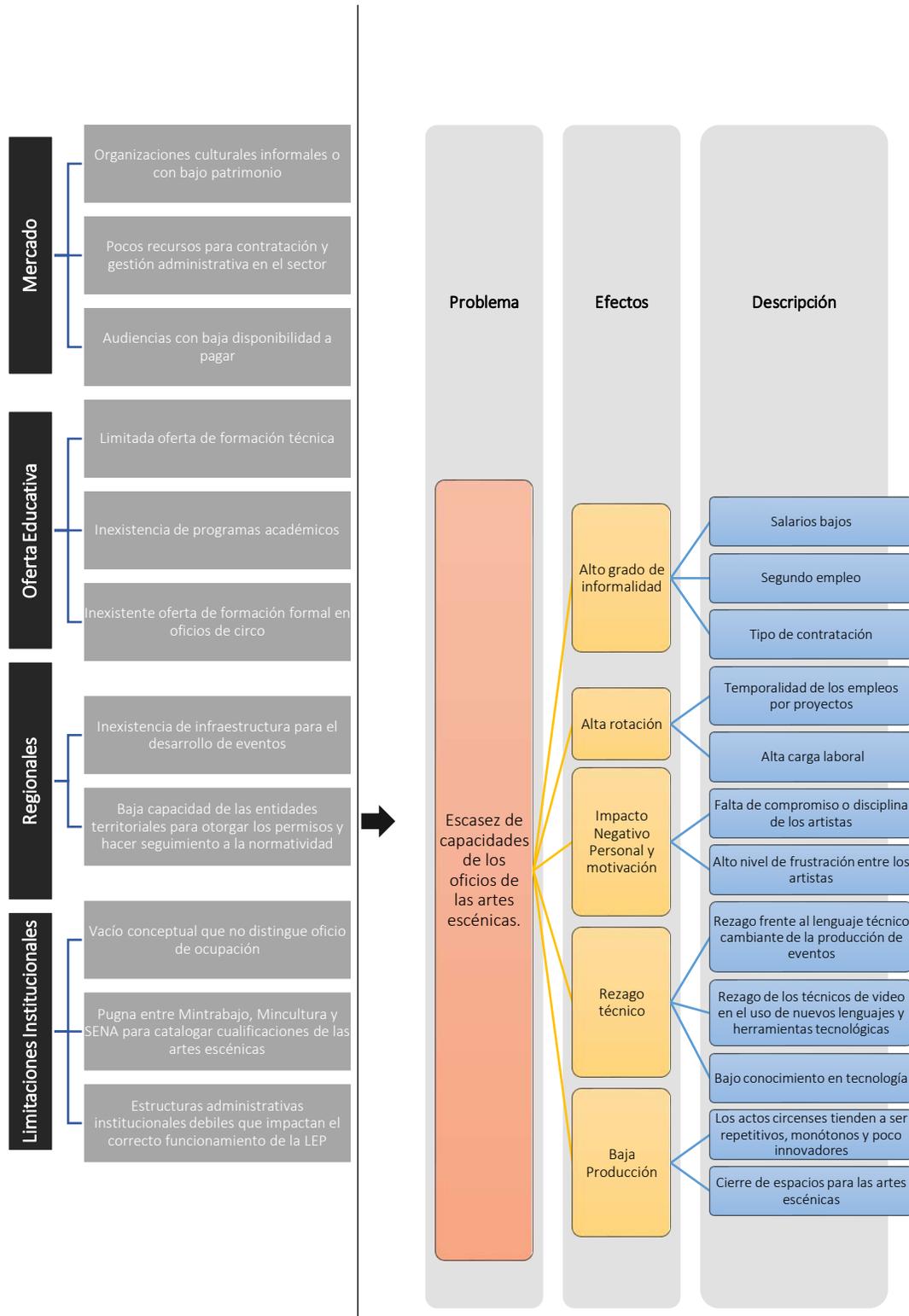
¹ Lado B, (2002), Estudio de la gestión de las entidades territoriales del proceso de inversión de los recursos de la LEP (ley de espectáculos públicos)

Capacidad Institucional
Gestión de la LEP, un cuello de botella en las regiones

De acuerdo con la investigación, *Estudio de la gestión de las entidades territoriales del proceso de inversión de los recursos de la LEP (ley de espectáculos públicos)*, “los agentes perciben inconvenientes en las decisiones administrativas a pesar de la autonomía de los entes territoriales, ya que las actividades relacionadas con la recaudación y ejecución de los recursos necesitan de la validación de múltiples instancias, lo cual alarga el proceso de ejecución. Este cuello de botella es más evidente en los municipios más pequeños, donde la capacidad de gestión del recurso LEP es más reducida. Esto conduce a la aparición de incentivos al incumplimiento de la norma, ya que no se tienen claras las funciones de las entidades participantes y se crea un vacío en las responsabilidades, lo que resulta en una pérdida en la confianza institucional”.

Según los resultados del estudio cualitativo, en la investigación, se evidencia una relación inversa entre el tamaño de los municipios y las limitaciones relacionadas con el capital humano disponible. En las grandes ciudades se percibe un mejor funcionamiento de los grupos de trabajo. Sin embargo, en los demás municipios hay una necesidad de personal para cumplir con los requerimientos de la norma.” (*Lado B, 2022*)

Diagrama árbol de problemas



Glosario de conceptos

El siguiente glosario se organiza en tres secciones: definiciones del sector creativo, gestión cultural, y brechas de capacidades, las cuales son de interés para el Ministerio de Cultura:

1. Dimensión del sector creativo:

Artes escénicas

Son expresiones de la creatividad humana. Se caracterizan por ser representaciones frente a un público, eventos --más que artefactos u objetos-- y tienen una naturaleza efímera. Las artes escénicas “van desde la música vocal e instrumental, la danza y el teatro, a la pantomima [y] los versos cantados, y [otras] expresiones culturales [...] del patrimonio cultural intangible”.²

Espectáculo público de artes escénicas

Son “las representaciones en vivo de expresiones artísticas en teatro, danza, música, circo, magia y todas sus posibles prácticas derivadas o creadas a partir de la imaginación, sensibilidad y conocimiento del ser humano que congregan la gente por fuera del ámbito doméstico”.

No se consideran espectáculos públicos de las artes escénicas, los cinematográficos, corridas de toros, deportivos, ferias artesanales, desfiles de modas, reinados, atracciones mecánicas, peleas de gallos, de perros, circos con animales, carreras hípicas, ni desfiles en sitios públicos con el fin de exponer ideas o intereses colectivos de carácter político, económico, religioso o social.³

Profesiones en los equipamientos culturales

“En un teatro se pueden distinguir cuatro grandes grupos profesionales de acuerdo con la formación, conocimientos, expectativas y motivaciones:

1. Personal escenotécnico (maquinaria, luz y sonido, utilería, vestuario...)
2. Personal administrativo (gerencia, comunicación, boletería...)
3. Personal de servicios (seguridad, mantenimiento, acomodadores y otros servicios generales)
4. Personal artístico (dirección artística y elencos). En función de la actividad del teatro, el volumen y la configuración de cada grupo cambian.”⁴

Personal escenotécnico

El personal escenotécnico, liderado por el director escénico, es el encargado de la “realización de una puesta en escena de un espectáculo teatral, el rodaje de una película, la grabación de un programa de televisión, la preparación de un set para fotografía, etc., ya que dentro de la realización de cada uno de ellos se integran las artes aplicadas”.

² Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (s.f). *Performing arts (such as traditional music, dance and theatre)*. <https://ich.unesco.org/en/performing-arts-00054>, la traducción es nuestra.

³ Ley 1493 de 2011, artículo 3.

⁴ Schargorodsky, H., & Bonet, L. (2023). *La gestión de teatros: modelos y estrategias para equipamientos culturales* (Vol. 7). RGC Ediciones.

Abarca “la escenografía –que es el arte de proyectar, construir y decorar escenas–, se sirve de la iluminación –arte de diseñar y preparar las luces–, del vestuario –arte de diseñar y realizar los vestidos para la caracterización de los personajes–, la utilería –arte de seleccionar, diseñar y fabricar los elementos de uso en la escena–, del maquillaje, el sonido y, en general, de todo el proceso de montaje, puesto que se complementan.

El escenotécnico – (...) traduce las imágenes tridimensionales en planos, secciones, cortes, alzados y perspectivas isométricas a una escala idónea, teniendo en cuenta los cambios de escena entre actos internos (salas, habitaciones...) o externos (plazas, jardines)”⁵.

2. Gestión Cultural

Trabajo colaborativo

Es el trabajo de “dos o más personas, involucradas en interactuar entre ellas, en uno o varios momentos, en el trabajo hacia objetivos comunes” (Patel et al. 2012, 1)⁶. Un estudio patrocinado por Verizon y Microsoft encontró que la orientación estratégica de una organización, la turbulencia del mercado y la colaboración son los tres elementos principales que agencian el buen desempeño de un negocio, siendo la colaboración la que mayor peso tiene (Frost & Sullivan 2006). Esto se debe a que el trabajo colaborativo puede generar alguno de los siguientes beneficios (o todos) (Hansen & Nohria):

- Compartir la experticia de las personas de diferentes compañías o áreas de un negocio aumenta las ganancias económicas.
- Compartir buenas prácticas reduce los costos de producción.
- Compartir conocimiento y distintos puntos de vista mejora la toma de decisiones.

Aprendizaje colaborativo

El aprendizaje colaborativo ocurre cuando un grupo pequeño de estudiantes se ayuda entre sí para aprender. Es “un enfoque educativo de enseñanza y aprendizaje en el que grupos de aprendices trabajan juntos para resolver un problema, completar una tarea o crear un producto” (Laal & Laal 2011, 491).

El aprendizaje colaborativo genera varios beneficios, no sólo académicos sino psicológicos y sociales. Estos son algunos de ellos (Johnson 1989, Panitz 1999):

Beneficios sociales:

- Genera una red de apoyo para el aprendiz.
- Genera un entendimiento diverso en estudiantes y profesores.
- Desarrolla comunidades

Beneficios psicológicos:

- Aumenta la autoestima de los estudiantes, al centrar el aprendizaje en ellos y no en el profesor.
- La cooperación reduce la ansiedad.

⁵ Ministerio de Cultura de Colombia. *Manual De Escenotecnia*. Ministerio De Cultura. Dirección De Artes-Área De Artes Escénicas Plan Nacional Para Las Artes 2006-2010. Universidad Distrital Francisco José De Caldas Facultad De Artes-ASAB

⁶ Factors of collaborative working: A framework for a collaboration model

- Genera actitudes positivas hacia los profesores.

Beneficios académicos:

- Promueve el pensamiento crítico.
- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Mejora el ambiente del salón de clase.
- Las clases grandes pueden ser más personalizadas.

Economía solidaria

“La economía social y solidaria hace referencia a las empresas y organizaciones (cooperativas, mutuales sociales, asociaciones, fundaciones y empresas sociales) que producen bienes, servicios y conocimientos que atienden las necesidades de la comunidad a la que sirven, con objeto de lograr objetivos sociales y medioambientales específicos y de fomentar la solidaridad.” (Organización Internacional del Trabajo)⁷

Economía social

La economía social es el tercer sector de la economía (el primero y el segundo son el sector privado y el público) en el que “emprendimientos sociales y organizaciones voluntarias hacen intercambios activamente entre ellas” (Kay 2005, 168)⁸

Redes de trabajo

“Las redes de trabajo se forman cuando dos o más personas se relacionan para intercambiar información y así avanzar en el desarrollo de su trabajo. Una red es un ambiente de cooperación que permite y favorece el flujo de información. La personas intercambian información por voluntad propia. La red se mantiene activa en la medida en que la información intercambiada sea relevante a los propósitos de cada participante.” (Echeverría Muñoz, Carlos)⁹

Conceptualización desde la gestión cultural:

<p>Economía social y solidaria: Las acciones de la economía solidaria son iniciativas de base sin ánimo de lucro, no son llevadas a cabo por empresas capitalistas y provee servicios que no son administrados por el gobierno. “Son acciones empresariales de iniciativa ciudadana que producen y distribuyen bienes y servicios de acuerdo con sus propios procedimientos únicos”. Esto es: son iniciativas de base, no tienen ánimo de lucro, no son llevadas a cabo por empresas capitalistas y la provisión de servicios no es administrada por los gobiernos¹⁰.</p>	<p>Gestión estratégica en proyectos culturales En un proyecto integral de gestión, se conforma y desarrolla en torno a tres proyectos interdependientes:</p> <p>Proyecto artístico: Define todos los aspectos relacionados con la programación; La coherencia de la programación de las obras presentadas, de los equipos artísticos y técnicos a cargo, así como del conjunto de actividades paralelas (presentaciones de libros, realización de cursos y seminarios, investigaciones...) o de la programación expandida (acciones con formatos o realizadas en momentos y lugares no convencionales) responden a una finalidad e intencionalidad artísticas singulares.</p>
---	---

⁷ https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/areas-of-work/WCMS_681357/lang-es/index.htm#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20social%20y%20solidaria%20hace%20referencia%20a%20las%20empresas,de%20lograr%20objetivos%20sociales%20y

⁸ <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1093/cdj/bsi045>

⁹ <https://www.gestiopolis.com/redes-trabajo-proteccion-social-presentacion/>

¹⁰ Kabanda, P. (2014). *The Creative Wealth of Nations: How the Performing Arts Can Advance Development and Human Progress*. World Bank Group. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/7d35b40f-2380-5e36-ae6a-03e67fa4ccf9/content> (Original work published 2014)

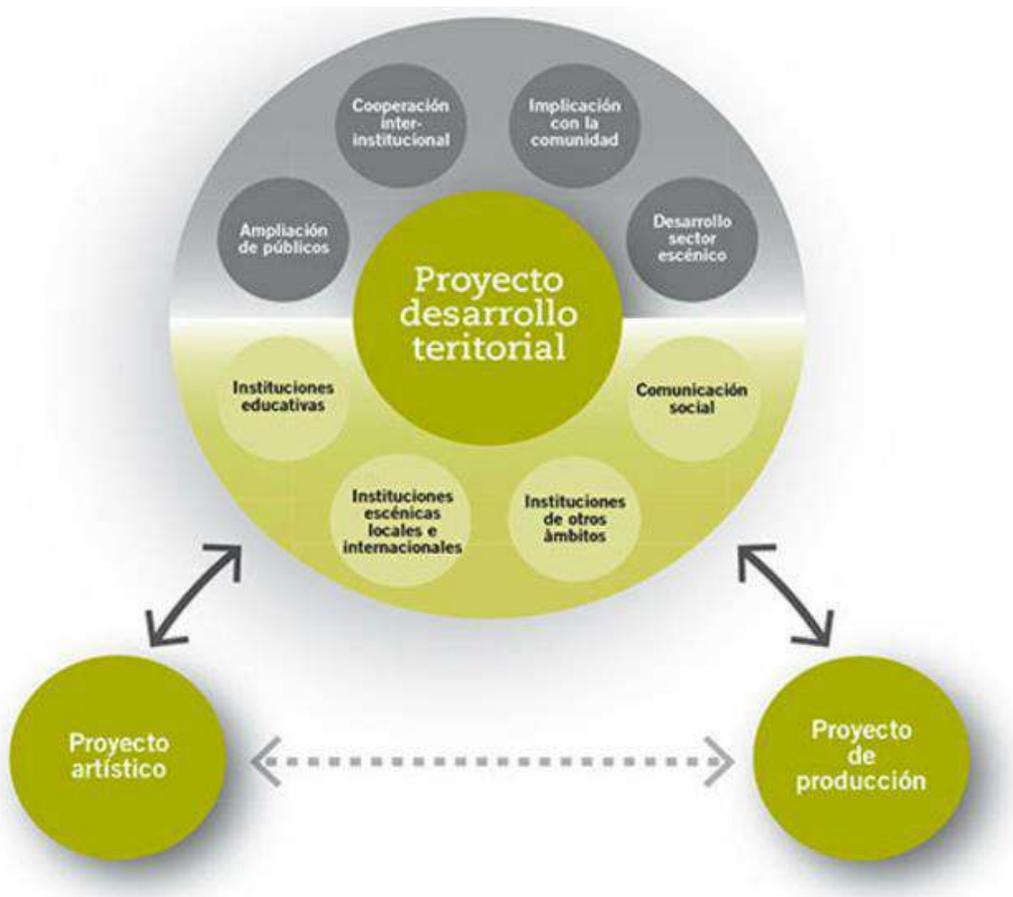
<p>La confluencia del sector de las artes y el entretenimiento con estos modelos ha contribuido a fomentar la participación comunitaria y el desarrollo local al aumentar la cohesión social y facilitar el acceso a la protección social (como en el caso de DocServizi en Italia), ha incrementado la voz y la representación colectivas de los trabajadores del sector, y ha impulsado la formalización y el crecimiento de las mipymes¹¹</p> <p>Economía plural: De la economía social y solidaria se desprende el concepto de economía plural que significa que los actores “tienen una amplia variedad de motivaciones detrás de la producción y distribución de bienes y servicios que se limitan meramente al interés propio o a una racionalidad enfocada en la optimización”.</p> <p>Empresa social: Es un “negocio con objetivos sociales específicos como propósito principal. Las empresas sociales buscan maximizar sus ganancias al tiempo que maximizan los beneficios para la sociedad y el medio ambiente, y las ganancias son utilizadas, principalmente, para financiar programas sociales”.</p>	<p>Proyecto de producción: Responsable de todos los aspectos técnicos, logísticos y constructivos de los espectáculos y las demás actividades programadas; Su función consiste en dimensionar el proyecto y coordinar los distintos equipos humanos, las infraestructuras técnicas, los recursos materiales y la logística necesaria para llevar a cabo la programación. Todo ello teniendo en cuenta los recursos económicos y el tiempo disponible, con el fin de ofrecer los espectáculos y el conjunto de actividades programadas a los distintos públicos receptores en condiciones óptimas.</p> <p>Proyecto de desarrollo territorial o comunitario: Vincula al teatro con los distintos territorios (espaciales, virtuales o sociales) del lugar donde está ubicado y que incluye tanto el trabajo con la comunidad, como la función educativa o la dinamización de los colectivos artísticos locales. El proyecto de desarrollo territorial sitúa al teatro en la intersección de las diversas sensibilidades y territorios –no solo físicos sino conceptuales (de la vanguardia o las diversas tradiciones escénicas)– que actúan como referente del equipamiento. Un centro cultural tiene una dimensión simbólica que interactúa con las comunidades que lo rodean y tiene por objetivo hacerlas avanzar. Por ello, una estrategia integral debe asumir que junto al proyecto artístico y de producción se requiere una estrategia de interacción con todas las comunidades – estéticas, sociales o geográficas– que vaya mucho más allá de la comunicación.¹²</p> <p>Se pueden identificar, como mínimo, cuatro grandes estrategias de desarrollo territorial: a) la implicación con las comunidades, b) la creación de nuevos públicos, c) la cooperación con organizaciones similares y d) el desarrollo del sector escénico local (nacional e internacional). (Schargorodsky & Bonet, 2023)</p>
---	---

Proyecto de desarrollo territorial o comunitario
Gestión estratégica en proyectos culturales

¹¹ Organización Internacional del Trabajo. (2023). *El futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_865325.pdf P. 46

¹² Schargorodsky, H., & Bonet, L. (2023). *La gestión de teatros: modelos y estrategias para equipamientos culturales* (Vol. 7). RGC Ediciones.



Fuente: Schargorodsky & Bonet, 2023

3. Dimensión de asuntos laborales:

Escasez de habilidades

Es un desequilibrio del mercado entre la oferta y la demanda^{13 14} en la que la demanda de trabajadores de un oficio particular es mayor que la oferta de trabajadores que estén calificados, disponibles y dispuestos a trabajar bajo las condiciones impuestas por el mercado.¹⁵

Deficiencia de habilidades (skill gaps)

¹³ Arrow, K & Capron, W (1959), 'Dynamic shortages and price rises: The engineer-scientist case', Quarterly Journal of Economics, vol.73, pp.292–308.

¹⁴ Barnow, B. S., Trutko, J., & Lerman, R. (1998). Skill mismatches and worker shortages: The problem and appropriate responses. *Urban Institute Policy Memorandum*. P. 7.

¹⁵ Shah, C., & Burke, G. (2005). Skills shortages: Concepts, measurement and policy responses. *Australian bulletin of labour*, 31(1), 44-71.

Situación en la que los empleados que desempeñan un trabajo no tienen la cualificación, la experiencia o las habilidades requeridas para hacerlo^{16 17 18}. También se denomina deficiencia interna de habilidades (internal skill gaps) porque no se refiere a un problema necesariamente generalizado del mercado, sino que sucede internamente en una organización^{19 20}.

Habilidades blandas

Son habilidades intra e interpersonales (o socioemocionales) necesarias para aplicar habilidades técnicas y el conocimiento en un trabajo²¹ y esenciales para el desarrollo personal y social y para el éxito laboral²². Las habilidades blandas son útiles en cualquier tipo de trabajo y no son específicas de un oficio o labor²³; no son técnicas sino de naturaleza afectiva y comportamental²⁴. Entre estas habilidades se encuentran la comunicación, el liderazgo, la resolución de conflictos, la adaptabilidad o la capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios^{25 26 27}.

¹⁶ Green et al. (1998). "The meaning and determinants of skills shortages". *Oxford bulletin of Economics and Statistics*, 60(2), 165-187. P. 165.

¹⁷ Wallis, G. (2002). *The effect of skill shortages on unemployment and real wage growth: a simultaneous equation approach*. Office of National Statistics. P. 4

¹⁸ Shah, C., & Burke, G. (2005). Skills shortages: Concepts, measurement and policy responses. *Australian bulletin of labour*, 31(1), 44-71. P. 320.

¹⁹ Wallis, G. (2002). *Íbid*. P. 6.

²⁰ Shah, C., & Burke, G. (2005). *Íbid*. Pp. 320, 326.

²¹ Weber, M. R., Finley, D. A., Crawford, A., & Rivera Jr, D. (2009). An exploratory study identifying soft skill competencies in entry-level managers. *Tourism and hospitality Research*, 9(4), 353-361. P. 354.

²² Kechagias, K. (2011). Teaching and assessing soft skills . P. 33, la traducción es nuestra.

²³ Marin-Zapata, S. I., Román-Calderón, J. P., Robledo-Ardila, C., & Jaramillo-Serna, M. A. (2022). Soft skills, do we know what we are talking about? *Review of Managerial Science*, 16(4), 969-1000.

²⁴ Marin-Zapata, S. I., Román-Calderón, J. P., Robledo-Ardila, C., & Jaramillo-Serna, M. A. (2022). Soft skills, do we know what we are talking about? *Review of Managerial Science*, 16(4), 969-1000.

²⁵ Hendarman, A. F., & Cantner, U. (2018). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasian Business Review*, 8, 139-169.

²⁶ James, R., & James, M. (2004). Teaching career and technical skills in a "mini" business world. 59, 39-41.

²⁷ Warner, L. H. (2020). Developing interpersonal skills of evaluators: A service-learning approach. *American Journal of Evaluation*, 41(3), 432-451.

Metodología y regionalización

En primera medida, en el capítulo de Conceptos y enfoque se realiza una revisión del sector creativo y brechas de capacidades, las cuales son de interés para el Ministerio de Cultura. Igualmente se realiza una revisión del estado del arte en lo referente a gestión estratégica, economía social y solidaria, desde la gestión cultural.

En la revisión de antecedentes, se hace una revisión de estudios previos y en especial proyectos liderados por el Ministerio de Cultura. Se evidencian avances en el entendimiento de brechas de capital humano en la industria de las artes escénicas. Trabajos previos identifican y realizan una medición de brechas de capital humano en circo, danza y producción de eventos para las artes escénicas. Se identifican cuáles son los cargos u oficios de cada subsector que son considerados críticos, es decir, que son difíciles de conseguir o de alta rotación, se hace una lista exhaustiva de los oficios que se emplean en las producciones de circo, teatro y danza, y enuncia las brechas de calidad que los productores identificaron para cada uno de esos oficios, y menciona las habilidades requeridas para ejercerlos. Sin embargo, estas investigaciones se han enfocado en las principales ciudades que concentran el mayor recaudo en eventos de artes escénicas, como Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla.

Objetivo

Basado en los antecedentes y problemáticas identificadas, el presente trabajo se plantea los siguientes objetivos:

1. Caracterizar la producción de espectáculos de artes escénicas en cinco regiones distintas a las cuatro grandes áreas metropolitanas de Colombia.
2. Describir las diferencias y similitudes en los procesos de producción entre las cinco regiones.
3. Identificar las brechas de capital humano en las producciones de espectáculos de artes escénicas en las cinco regiones en las siguientes dimensiones:
 - a. Escasez de habilidades.
 - b. Deficiencia de habilidades.
 - c. Brechas de capital humano en habilidades blandas.

Hipótesis

Basados en los antecedentes mencionados anteriormente y en conocimiento que aporta el estudio de *Identificación y medición de brechas de capital humano*, Lado B propone validar a nivel regional esos hallazgos nacionales y propone cinco hipótesis para comprobar mediante información recolectada a través de entrevistas, grupos focales y una encuesta. Las hipótesis son las siguientes:

Formas de producción:

1. Hay variaciones regionales en las formas de producción de espectáculos de artes escénicas.

Formación:

2. Las personas que trabajan en la industria de las artes escénicas tienen acceso a una oferta educativa formal.
3. Las personas que trabajan en artes escénicas se forman a través de diferentes métodos, incluyendo la educación formal profesional y técnica, el empirismo y cursos cortos.

Brechas de capital humano:

4. Los hallazgos hechos por el Ministerio de Cultura en *Identificación y medición de brechas de capital humano* para las principales ciudades del país se replican en las regiones.

- Las brechas de calidad en las regiones incluyen falencias de habilidades blandas y no sólo técnicas.

Mecanismos de recolección de información

La información primaria para este estudio proviene de cinco fuentes:

- Estudios previos hechos por el Ministerio de Cultura sobre brechas de capital humano en las artes escénicas y entrevistas
- Conversaciones con los funcionarios del Ministerio que han trabajado en esos estudios.
- Encuesta al universo de productores de las artes escénicas en la base de datos del PULEP. (Anexo 1)
- Entrevistas estructuradas con productores de espectáculos de artes escénicas en cinco regiones. (Anexo 2)
- Grupos focales con cargos técnicos de las producciones artes escénicas en cuatro regiones. (Anexo 3).
- Ministerio de Educación, Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

Selección de casos y regionalización

Para ampliar la visión nacional de la comprensión que tenemos sobre las brechas de capital humano en las artes escénicas, se eligieron quince municipios en cinco regiones del país que sean representativas de la diversidad geográfica y cultural de Colombia. En estos municipios se harán las entrevistas a productores y grupos focales con trabajadores de los espectáculos de artes escénicas.

Región	Municipios	Entrevista o grupo focal
Orinoquía	Acacías	Entrevista y grupo focal
	Granada	Entrevista
	San Martín	Entrevistas
Caribe	Santa Marta	Entrevista y grupo focal
	Riohacha	Entrevista y grupo focal
Andina	Duitama	Entrevista
	Villa de Leyva	Entrevista
	San Gil	Entrevista
	Cúcuta	Grupo focal
Pacífica	Tumaco	Entrevista

Los productores que serán entrevistados fueron elegidos de tal manera que hubiera diversidad en el tipo de espectáculo que producen, entre música, teatro, danza y circo.

La distancia entre lo esperado y lo encontrado

El diseño de este estudio comenzó con el planteamiento del objetivo de caracterizar la producción de espectáculos de artes escénicas fuera de las cuatro áreas metropolitanas, identificar sus brechas de capital humano y cuál es la oferta educativa que las personas que se dedican a ellas conocen, toman o tienen como referente.

Esto implicó partir de tres supuestos para formular las preguntas de los instrumentos de recolección de información. El primer supuesto, que en Colombia hay una variación regional en las formas de producción de artes escénicas. El segundo, que hay brechas de capital humano en las que a los productores les cuesta conseguir el personal para sus producciones, bien sea porque no consiguen a las personas para determinado trabajo o porque las que consiguen no son idóneas para la labor que se le asigna. El tercero, que en Colombia hay una oferta educativa disponible para formarse en oficios de las artes escénicas.

Estos supuestos los convertimos en cinco hipótesis para comprobar en el trabajo de campo. Después de terminada la recolección de información en campo, sólo podemos aceptar algunas de estas hipótesis parcialmente.

Hipótesis 1: Cada región tiene su propia forma de producir espectáculos de artes escénicas

Aceptamos parcialmente esta hipótesis. Aunque cada región tiene particularidades en sus formas de producir espectáculos de artes escénicas, no podemos afirmar que en una región dada se siga el mismo método, la misma ruta o el mismo proceso de producción.

Las particularidades de cada región deben entenderse como características más que como formas. Por ejemplo, las producciones en el Meta se caracterizan por tener un componente identitario y promover procesos de formación artística, en la región andina se caracterizan por la existencia de redes de colaboración y en Tumaco por presentar, principalmente, espectáculos de artes tradicionales. Pero estos son elementos que hacen parte de sus producciones, pero no la forma en sí de producir.

Hipótesis 2: Las personas que trabajan en la industria de las artes escénicas tienen acceso a una oferta educativa formal

Aceptamos parcialmente esta hipótesis. A excepción de la región Pacífica, donde la oferta está concentrada en Pasto y no hay ningún programa en Tumaco, todas las regiones estudiadas tienen una oferta educativa formal de varios programas en oficios relacionados con la producción de artes escénicas. En el Eje Cafetero hay 11 programas ofrecidos en Manizales, Pereira y Dosquebradas; en la región Caribe hay 10 programas en Santa Marta, Barranquilla y Puerto Colombia; en la región Andina hay 14, en Tunja, Sogamoso, Pamplona, Cúcuta, San Gil y Bucaramanga; y en la Orinoquía hay 3 en Villavicencio.

A pesar de esta oferta educativa, la mayoría de entrevistados reconocen que ni ellos ni sus equipos de trabajo tienen una educación formal en programas relacionados con las artes escénicas y las universidades no son el referente formativo. Las excepciones son Santa Marta, donde la Universidad del Magdalena sí es un referente, aunque la mayoría de entrevistados no se formó allí; y Manizales y

Chinchiná, donde la mayoría de las personas que trabaja en la industria de las artes escénicas es egresada de la Licenciatura en artes escénicas de la Universidad de Caldas. Los dos productores entrevistados en Manizales y Chinchiná, además, tienen en su equipo a estudiantes de gestión cultural y comunicativa de la Universidad Nacional en Manizales.

Hipótesis 3: Las personas que trabajan en artes escénicas se forman a través de diferentes métodos, incluyendo la educación formal profesional y técnica, el empirismo y cursos cortos.

Aceptamos esta hipótesis. El empirismo es la principal forma de aprendizaje en todas las regiones visitadas, incluso para quienes tienen estudios formales en artes escénicas, quienes reconocen que los conocimientos en su oficio los han adquirido, principalmente, trabajando en él, más que en el salón de clases. Además del empirismo, se encontraron otros tres mecanismos de formación: a través de la tradición familiar, especialmente en roles artísticos de las producciones y en las artes tradicionales y folclóricas; el intercambio de conocimientos con otros expertos a través de redes de amigos y organizaciones; y a través de tutoriales de Youtube, los que le han permitido —sobre todo a quienes trabajan en oficios técnicos— mantenerse actualizados en nuevas tendencias de su oficio.

Hipótesis 4: Los hallazgos hechos por el Ministerio de Cultura en *Identificación y medición de brechas de capital humano* para el nivel nacional se replican en las regiones

Las respuestas recibidas sobre este punto no son suficientes para aceptar esta hipótesis. Aunque la información recolectada en campo no controvierte los hallazgos del estudio de *Identificación y medición de brechas de capital humano* ni rechaza la idea de que las artes escénicas sufren serias brechas de capital humano, los entrevistados no dieron información precisa sobre cuáles son los oficios más difíciles de conseguir ni cuáles consiguen pero con deficiencias en sus capacidades. Por el contrario, a las preguntas sobre brechas planteadas en la entrevista respondieron de manera positiva, resaltando las cualidades que tienen sus equipos de trabajo más que señalando sus carencias.

Adicional a esto, encontramos que el ideal de varios de los productores entrevistados es involucrar a su comunidad en los procesos de producción. Así es que todos los cargos de producción se suplen con personal de los mismos colectivos artísticos, con familiares o con gente de la comunidad. Y las personas en estos cargos no están allí, necesariamente porque no se consiguen profesionales en el área sino porque la idea es, precisamente, involucrar a aquéllas.

En unos pocos casos, los entrevistados sí mencionaron cargos en los que enfrentan escasez de personal o de habilidades. Carlos Proenza, del Teatro Santa Marta, menciona que es difícil encontrar ingenieros de sonido que entiendan que un buen sonido no es poner el equipo a todo volumen. Walter Daza, productor del Festival Francisco el Hombre, trabajaba con una agencia de publicidad de Bogotá porque no le gustaban los productos de los diseñadores de La Guajira, y contrata la logística y montaje del evento en Barranquilla, Valledupar o Bogotá porque no hay una empresa que se dedique a ello en su departamento. Y Alfonso Torres, organizador del Festival Internacional del Bolero de Pereira, trae a su evento un ingeniero de sonido de Córdoba porque el del Teatro Santiago Londoño, donde se celebra el festival, no es bueno. Estos tres casos, sin embargo, corresponden a un tipo de productores que llamamos *industriales* (sobre el que profundizaremos más adelante) y no representan a la mayoría de los productores regionales.

No desconocemos la existencia de brechas y los entrevistados sí mencionaron falencias en sus producciones, aunque no necesariamente falencias en sus equipos. Sumado al hecho de que hablan más de las habilidades que valoran que de las que carecen, decidimos hablar, en este estudio, de *necesidades de capital humano* en vez de brechas.

Hipótesis 5: Las brechas de calidad en las regiones incluyen falencias de habilidades blandas y no sólo técnicas

Confirmamos esta hipótesis y, de hecho, los entrevistados les dan más peso a las habilidades blandas que a las técnicas. Justamente porque la mayoría de ellos trabajan bajo una lógica comunitaria que busca promover el desarrollo social y de las personas, estas habilidades personales tienen más peso en la valoración que los productores hacen de sus equipos de trabajo. Adicionalmente, la forma descrita en el punto anterior en la que los productores conforman sus equipos hace entendible que los trabajadores no sean especialistas profesionalizados en un oficio y, por lo tanto, no dominen las habilidades técnicas de su cargo.

Hallazgos

Formas de producción, dos modelos tipo

En el trabajo de campo encontramos dos modelos predominantes de producción, uno cuyo objetivo es generar transformaciones sociales a través del arte. Otro, en el que la presentación de espectáculos de artes escénicas es el fin en sí mismo y no un medio. Y aunque la diferencia fundamental está en su razón de ser, cada uno tiene formas de producción distintas, que se detallan a continuación.

Modelo social y comunitario

Se inscriben dentro de la *economía social y solidaria*, definida en el glosario de este estudio. No tienen una vocación de lucro sino que se definen por un objetivo social y no meramente artístico. El arte, para estos productores, no es sólo un fin en sí mismo sino un medio para lograr transformaciones sociales, construir tejido social y promover la conciencia social y ambiental.

La mayoría de los productores están constituidos como fundaciones o corporaciones. Unos pocos están constituidos como empresas. Por su espíritu social y comunitario, sin embargo, las consideramos *empresas sociales*, según la definición propuesta en el glosario, porque tienen un propósito social y sus ingresos se usan, principalmente, para perseguir ese objetivo.

Como los intereses de estos colectivos o estas empresas no se centra solamente en la producción de espectáculos de artes escénicas, sus actividades son variadas. Son colectivos artísticos, en un sentido más amplio de las artes, y además del trabajo artístico llevan a cabo actividades de otro tipo que estén alineadas con su razón de ser, como caminatas ecológicas, campañas de sensibilización ambiental o celebraciones religiosas.

Entre los objetivos sociales de este tipo de productores, destaca el interés por la formación, tanto interna como externa. Esto significa, por un lado, que su trabajo incluye programas de formación

para la comunidad o agentes externos a la organización. Formación entendida ampliamente, no sólo como el aprendizaje de destrezas y la aprehensión de conocimiento, sino la formación de una conciencia social, ambiental y comunitaria. En Calarte, por ejemplo, todas las producciones se planean para discutir con la comunidad problemas sociales y ambientales de su entorno. En el Circo Mágico de Chile, todas las giras de sus últimos tres años han estado antecedidas por un proceso formativo de 45 horas en artes circenses con niños y jóvenes del municipio que recibe la gira.

La formación interna, por otro lado, más que un objetivo es una característica. Dado que los equipos de trabajo no están conformados, en general, por profesionales especializados, estos productores y colectivos de producción forman a su propia gente en los oficios que requieren y promueven la transmisión de conocimiento de los más experimentados a los más novatos.

Formarse internamente no significa solamente aprender de las personas que hacen parte de la misma organización, pues los equipos de trabajo en éstas son pequeños, de entre tres y ocho personas. Esto los ha llevado a constituir redes de intercambio con productores y organizaciones con valores similares para ampliar las posibilidades de aprendizaje. Sobre estas redes de intercambio profundizaremos más adelante.

Los colectivos de producción se caracterizan por una baja especialización en los oficios. “No manejamos cargos porque todos hacemos de todo” cuenta Cristofer Lozada, del Circo Mágico de Chile “Yo puedo ser taquillero, como puedo ser personal de portería como puedo ser librea, payaso, animador, DJ, parte administrativa.”. Usualmente están compuestos por artistas, principalmente, que además de su trabajo artístico desempeñan otras labores administrativas, técnicas y de gestión. Como dice Natalia Carrillo “yo soy Detodito”. Pero también se involucra a la comunidad para trabajar voluntariamente en roles que no necesitan ningún conocimiento técnico, como labores de logística, comprar agua o repartir refrigerios.

Los productores sociales y comunitarios se ubican en la marginalidad, no sólo geográfica sino social. Su infraestructura, cuando la tienen, está usualmente en zonas periféricas de los municipios. Punto de Partida tiene su sala en el barrio Minutas de Manizales, un sector popular de la ciudad, y el teatro Jayeechi nació en un barrio marginal de Riohacha, donde funcionó hasta hace poco; el Teatro Itinerante del Sol está en la zona rural de Villa de Leyva y Calarte, aunque tiene su sede a dos cuadras del parque principal de Calarcá, hace sus funciones en barrios periféricos del municipio y lleva sus espectáculos a zonas rurales y a comunidades indígenas apartadas. Similar al objetivo de Calarte, el teatro Manotas en Cúcuta busca facilitar el acceso a la cultura para comunidades rurales y periféricas. Pero la marginalidad no sólo es geográfica sino social. En estos tres últimos ejemplos, los productores tienen el objetivo explícito de servir a sectores marginados de la población; para Jayeechi ha sido difícil conservar su esencia social desde que les tocó ceder la sede original y trasladarse al centro de la ciudad y Montebujas privilegia el trabajo con población migrante y LGBTIQ+.

Esta marginalidad incide en la relación que los productores tienen con la infraestructura física porque las transformaciones sociales que buscan es una prioridad que está por encima de la idoneidad técnica del espacio. Así que estos son proyectos que construyen su propia infraestructura. En sentido literal, como el caso de Montebujas, que adaptó un local abandonado del Club de Leones de San Gil como sala de teatro, Punto de Partida, que tiene su sala en una casa o el Circo Mágico de Chile, cuya carpa fue fabricada por Sabaraín, papá de Cristofer y técnico del circo. Pero también de manera

menos literal, en el sentido en que logran hacer que un quisco, un parque, una cueva o la calle se conviertan en escenarios para las artes escénicas.

Modelo de producción especializado

En este modelo de producción, el arte no es un medio para llegar a otros objetivos sino que es el objetivo mismo. La Fundación Amigos del Bolero se propone explícitamente, por ejemplo, “aportar al desarrollo cultural de Pereira mediante la promoción, difusión y fomento de este género romántico” y Francisco el hombre busca tener un evento emblemático de la música vallenata y premiar a los artistas.

Son productores con un repertorio de actividades menos amplio que el de los productores comunitarios y sociales. La Casa de la Cultura de Chinchiná, por ejemplo, es un espacio específico para eventos culturales; el Teatro Santa Marta, aún más específico, es un escenario para las artes escénicas. Y las fundaciones Amigos del Bolero son corporaciones con un interés aún más específico en el bolero y en el vallenato, respectivamente. Más específicamente, la única actividad que realizan son el Festival Internacional del Bolero de Pereira y el Festival Francisco el Hombre en Riohacha, aunque Walter Daza, organizador del segundo, ha empezado a organizar otro festival en Bogotá, también especializado en el vallenato.

Son también especializados en la infraestructura que utilizan, menos flexible que la de los sociales y comunitarios. La infraestructura que utilizan es especializada en artes escénicas. En el caso del Teatro Santa Marta es un lugar propio diseñado específicamente para celebrar actividades culturales. La Fundación Amigos del Bolero no tiene un espacio propio, pero alquila el Teatro Santiago Londoño para su festival, un teatro icónico e la ciudad. Y Francisco el Hombre no cuenta con espacio propio ni alquila una infraestructura ya establecida, pero gasta un 40% de su presupuesto para construir una infraestructura temporal en la playa que pueda albergar un festival de grandes envergaduras.

Junto a una infraestructura especializada viene un equipo también especializado. Sus producciones no se basan en el trabajo comunitario y el trabajo voluntario se limita a labores de gestión y organización, pero no artísticas ni técnicas. La junta directiva de Amigos del Bolero está conformada por apasionados del Bolero que no viven de él y no reciben ningún ingreso económico por organizar el festival, pero su rol se limita a planear una parrilla de artistas e invitarlos. Los artistas, técnicos y el personal de logística, el publicista y la secretaria son todos contratados y remunerados por su trabajo. De manera similar, Walter Daza admite a concedores del vallenato para que hagan la curaduría de las canciones elegidas para concursar en el Festival Francisco el Hombre, pero la publicidad, el montaje de la infraestructura, la dirección de producción y los temas administrativos son llevados a cabos por profesionales contratados para cada una de esas labores específicas.

El trabajo voluntario es posible en el Festival Internacional del Bolero y en Francisco el Hombre, que suceden una sola vez al año, pero no en los espacios permanentes, como el Teatro Santa Marta y la Casa de la Cultura de Chinchiná, que tienen una programación permanente y regular, y ambos tienen un equipo de planta para producir sus eventos. Francisco el Hombre y Amigos del Bolero, que no tienen un espacio propio y realizan un solo evento al año, no tienen empleados de planta. Por eso contratan todo el montaje técnico de sus eventos con empresas o personas especializadas en esas labores.

Contratar personal especializado en producción obliga a que las personas contratadas ya tengan conocimientos consolidados en su labor. La producción para la que son contratados no es el espacio para experimentar y aprender. Y en caso de los festivales vallenato y de bolero, que se realizan una sola vez al año, no se genera entre los equipos de producción una comunidad de aprendizaje. La ausencia de esos lazos y el tiempo limitado de trabajo en una producción, hacen que el intercambio de conocimientos y la formación interna, características de la producción social y comunitaria, no tengan la fuerza que tienen en aquella.

Y la necesidad de contratar personal especializado, y de que no recurran a familiares, amigos y voluntarios para llenar los puestos de trabajo, hace que sean los productores del modelo especializado quienes más fácilmente identifiquen brechas de capital humano, en la acepción original que planteamos al inicio de este estudio.

En el siguiente cuadro se resumen algunas de las características que diferencian a un modelo del otro:

	Modelo social y comunitario	Modelo especializado de producción
Razón de ser	<ul style="list-style-type: none"> • Generar transformaciones sociales a través del arte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir, disfrutar y premiar el arte.
Equipo humano	<ul style="list-style-type: none"> • Personal multifacético. • Pequeños equipos de base y un equipo más amplio de familiares y ciudadanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Especializados y profesionalizados. • De planta o contratados con empresas especializadas en producción.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Empirismo y redes de intercambio. • Formación interna del personal. • Formación a la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios formales y empirismo. • Trabajadores con formación previa.
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> • Locaciones periféricas. • Infraestructura polifacética. • Adaptación a distintas infraestructuras o a su inexistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Locaciones centrales. • Infraestructura especializada en las artes escénicas.
Necesidades de capital humano	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor énfasis en habilidades blandas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor énfasis en habilidades técnicas.

Formación, sobre todo el empirismo

Educación formal: empirismo y programas cortos en vez de pregrados

A pesar de que en la mayoría de las regiones visitadas hay una oferta formal de educación en oficios relacionados con la producción de espectáculos de las artes escénicas, la mayoría de las personas que trabaja en la industria tiene una formación empírica. Santa Marta y Caldas son la excepción. En el primer caso, aunque los equipos de las personas entrevistadas estudiaron, en su mayoría, carreras que no están relacionadas con las artes escénicas, saben que la Universidad del Magdalena ofrece

programas en esta área y los tienen como referente. En Manizales y en Chinchiná, en cambio, los proyectos de producción visitados incluyen cada una a dos personas graduadas de la licenciatura de artes escénicas de la Universidad de Caldas y a una estudiante de gestión cultural, también en ambos casos.

Esta disparidad entre la oferta educativa y la demanda tiene que ver con que la gente primero hace parte de un proyecto artístico y aprende de su oficio, luego busca formalizar sus aprendizajes. Esto hace que la gente busque programas de formación cortos o virtuales en vez de un programa de pregrado en su campo porque su intención no es empezar desde cero su formación sino complementarla y formalizarla, pues ya tienen conocimientos consolidados que han construido con la experiencia en el trabajo. Cursar un pregrado, además, implica una dedicación de tiempo completo y –para los trabajadores en cuyo municipio no existe el programa que desearían.

Redes de intercambio, mucho más que compartir conocimiento

Las redes de intercambio, como fueron descritas en el capítulo de la región del Eje Cafetero, son una forma común y valorada de aprendizaje empírico. De manera resumida, en una red de intercambio los colectivos invitan a amigos de otros colectivos a trabajar en sus producciones, con lo que éstos aprenden de los conocimientos de aquéllos y viceversa.

Las redes, sin embargo, no sólo sirven para el intercambio de conocimientos. Son también redes de intercambios artísticos, en los que –nuevamente– un colectivo invita a otros miembros de la red a presentar sus espectáculos en su ciudad o su sala. Con eso se nutre la programación de quienes tienen una sala permanente y una programación regular. Son también redes de gobernanza que les permite a los colectivos artísticos y productores tener una interlocución más fuerte con otros actores de la industria de la cultura.

Estas redes no necesariamente están constituidas formalmente sino están basadas en amistades y en el lazo que une a colectivos con intereses y objetivos similares. Eso hace que traspasen las fronteras geográficas, pues el elemento cohesionador no es la pertenencia a una misma región sino el trabajo en temas de interés compartido.

Aunque ya son un mecanismo importante de intercambio de conocimiento y de circulación de espectáculos, algunos productores creen que les falta fortalecerse y tienen un potencial grande de crecimiento. En la región andina creen que estas redes pueden servir también para gestionar recursos. Carlos Rodríguez, de la Fundación para el Desarrollo Dramático y Artístico del Magdalena, coincide en que las redes del Caribe pueden fortalecerse para fomentar un intercambio más efectivo de recursos. Y Carlos Proenza ve en las redes un potencial de circulación de espectáculos entre ciudades, pero para eso necesita mejores canales de comunicación y sugiere la creación de un registro de eventos y productores que permita a todos los productores enterarse quiénes están trabajando en la región y qué están haciendo.

De brechas a necesidades de capital humano

Como se explicó anteriormente, los entrevistados –sobre todo los del modelo social y comunitario– valoraron positivamente las habilidades que tienen sus equipos de trabajo y recurren a una multitud

de opciones para llenar sus puestos de trabajo, incluyendo en sus equipos a familiares y miembros de la comunidad. Por eso el concepto de *brechas de capital humano* no es del todo adecuado. Para los productores del modelo especializado sí es un concepto adecuado porque contratan equipos profesionales especializados en artes escénicas. Así es que los hallazgos sobre brechas deben complementarse con las necesidades que señalaron los entrevistados del modelo social y comunitario.

Schargorodsky y Bonet (2023) hacen una clasificación de los equipos de una producción teatral en cuatro categorías que pueden replicarse en los demás subsectores de las artes escénicas. Las brechas y necesidades las desagregamos para cada una de esas categorías: personal escenotécnico, personal administrativo, personal de servicios y personal artístico.

Personal escenotécnico

El manejo del sonido es el principal cargo en el que hay una evidente escasez y una deficiencia de habilidades. Los señalaron no sólo los productores especializados sino los sociales y comunitarios. Walter Daza destaca la importancia que tiene un buen sonido para un festival de música; como en Riohacha no lo consigue, lo contrata en Bogotá, Barranquilla o Valledupar. Alfonso Torres dice que en Pereira puede haber muchos ingenieros de sonido, pero no son buenos, por eso contrata uno de Córdoba, en vez de dejar que el ingeniero del Teatro Santiago Londoño se encargue del sonido, a pesar de que el contrato que Alfonso firma con el teatro incluye a un ingeniero de sonido. La queja de Carlos Proenza, del Teatro de Santa Marta, es sobre la deficiencia de los sonidistas y no sobre su escasez; él cuenta que en Santa Marta los sonidistas creen, erróneamente, que entre más duro suene el sonido, mejor, y que en realidad con eso están logrando un sonido deficiente. Pero también recibimos respuestas sobre la falta de calidad del sonido entre los productores sociales y comunitarios. Julián de Calarte, dice que nunca queda contento con el sonido cuando lo contratan con productores externos a la fundación.

Esta brecha no sólo fue mencionada por varios entrevistados sino que el oficio de *técnico en sonido* aparece en el quinto lugar de cargos críticos de la encuesta a productores a nivel nacional. Llama la atención que el *técnico audiovisual y de luces* aparezca en la encuesta como el segundo cargo crítico, pues las entrevistas no confirman este hallazgo para las regiones.

Para los cargos escenográficos, de manera más amplia, los entrevistados señalaron dos necesidades principales. La primera, que sean personas con conocimiento y sensibilidad artísticos, porque su trabajo debe ser un complemento artístico al espectáculo y no sólo un asunto técnico, y porque hablar el lenguaje del arte permite que su trabajo se articule con el de los intérpretes y directores del espectáculo. A esto se suman la sensibilidad y la habilidad de hacer que el público y los artistas se sientan cómodos.

La segunda necesidad es que los conocimientos de las personas que desempeñan estos cargos, que normalmente los consiguieron empíricamente, sean convalidados con un título oficial y se complementen con una educación formal. Este es un deseo que expresaron tanto productores, técnicos y artistas. En la región Caribe mencionaron que entre los temas que debería incluir esa educación está el de seguridad y riesgos laborales y el de producción, para que el personal escenotécnico entienda el proceso previo que hay detrás de su trabajo.

Personal administrativo

La encuesta y las entrevistas coinciden en señalar una brecha de capital humano en las labores de publicidad y mercadeo. Este cargo ocupa el tercer lugar de cargos críticos en la encuesta nacional. Aunque los productores sociales y comunitarios se encargan ellos mismos de las labores de publicidad y mercadeo y no mencionaron esto como una brecha de capital humano, para los productores especializados sí lo es, no por escasez de habilidades sino por deficiencia. Walter Daza contrató por varios años a una empresa bogotana de publicidad, no porque en Riohacha no hubiera sino porque su trabajo no era tan bueno como el que hace esta empresa. La publicidad ahora la hacen personas de Riohacha, pero debió haber un proceso largo de supervisión de Walter hasta que los publicistas dieron conectaron con la idea que se quería transmitir en las piezas. La situación es similar para Alfonso Torres: él no tiene problema para conseguir publicistas, pero éstos no hacen su trabajo autónomamente. El diseño del afiche implica que Alfonso se siente con el publicista y le indique qué hacer; “ponga aquí, quite aquí” hasta que la pieza está lista.

Además de brecha, el tema de la publicidad también se mencionó como necesidad. En el teatro Jayeechi, donde no contratan la publicidad sino la manejan internamente entre los artistas y productores, Daissy Pimienta manifestó que le gustaría ser capacitada en el uso efectivo de las redes sociales para la difusión y la gestión de público.

Este último tema que menciona Daissy se repitió en Santa Marta, en Duitama, en Chinchiná y en Calarcá. Necesitan fortalecer sus habilidades en gestión para atraer más público y para educarlo. Educarlo en adoptar los comportamientos y actitudes que se esperan de un público que asiste a una sala como la del teatro Santa Marta, y en generar mayor apertura y receptividad a diferentes formas de arte. En la Casa de la Cultura de Chinchiná, por ejemplo, se presenta principalmente teatro y danza tradicional porque es lo que al público le gusta. En noviembre de este año se presentó, por primera vez, un espectáculo de danza contemporánea, pero Viviana no está muy segura del éxito del experimento. Vanessa y Julián Amaya cuentan algo parecido sobre Calarcá. Dicen que el público está acostumbrado a ver siempre el mismo tipo de espectáculos, sobre todo música y danzas tradicionales y eventos relacionados con la cultura paisa. Les gustaría que el público fuera más abierto a otras expresiones artísticas.

Y entre las habilidades de gestión que necesitan, también está la de gestión de recursos. Algunos productores no conocen las ofertas de financiación o no saben postularse a las convocatorias.

Personal de servicios

Llama la atención que *logística y seguridad* aparezca en el cuarto lugar de oficios críticos de la encuesta nacional porque, en las regiones, los entrevistados no expresaron que en esta área hubiera brechas de escasez ni de deficiencia. Siendo que en producciones pequeñas estos roles no requieren de habilidades artísticas o técnicas especializadas, son los cargos que más fácil logran conseguirse, especialmente en las producciones sociales y comunitarias, en las que estas labores se les asignan a familiares de los colectivos, estudiantes de colegio y universidad y a ciudadanos voluntarios.

Personal artístico

Los cargos artísticos no aparecen especialmente alto en el escalafón de cargos críticos de la encuesta nacional. Tampoco son mencionados por los productores entrevistados. Esto puede deberse a que la mayoría de productores, sobre todo los sociales y comunitarios, son ellos mismos los artistas, por lo que encontrar artistas para sus espectáculos no es un problema en este tipo de producciones.

Formación

A pesar de que en la mayoría de las regiones visitadas hay una oferta formal de educación en oficios relacionados con la producción de espectáculos de las artes escénicas, la mayoría de personas que trabaja en la industria tiene una formación empírica. Santa Marta y Manizales son la excepción. La gente primero hace parte de un proyecto artístico y aprende de su oficio, luego busca formalizar sus aprendizajes. Esto hace que la gente busque programas de formación cortos o virtuales en vez de un programa de pregrado en su campo porque su intención no es empezar desde cero su formación sino complementarla y formalizarla, pues ya tienen conocimientos consolidados que han construido con la experiencia en el trabajo. Cursar un pregrado, además, implica una dedicación de tiempo completo y—para los trabajadores en cuyo municipio no existe el programa que desearían estudiar—trasladarse de ciudad, lo que implica dejar de trabajar y devengar y desvincularse proyecto artístico al que pertenecen o mermar su participación en él. Esto hace que estudiar programas de pregrado en artes escénicas, una vez ya se está trabajando en la industria, sea inviable.