

CONGRESO

Reflexiones sobre Administración “Tendencias Actuales de Investigación Administrativa”

Octubre 4, 5 y 6 de 2017

Primer Encuentro Nacional de Semilleros de Investigación
de la Escuela de Economía, Administración y Negocios -
UPB Sistema Nacional

MEMORIAS

ORGANIZAN:



SECCIONAL PALMIRA
Vigilada Mineducación



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Industria cultural y RSO: condiciones laborales de una organización de fomento a la danza

Linda Paola Ospina Díaz¹
Carlos Tello Castrillón²

RESUMEN

Este escrito evidencia la problemática de los artistas que lideran los diferentes procesos culturales y se enfoca principalmente en temas laborales. Esta presentación hace parte de los hallazgos de la investigación “Responsabilidad social organizacional en las organizaciones culturales de la ciudad de Santiago de Cali,” específicamente el caso de la organización cultural “Juventud 2000”, enfocada al sector de la danza.

En la metodología empleada se incluyeron varias fuentes. Las secundarias fueron referidas a una revisión bibliográfica de artículos de investigación, informes, documentos del Ministerio de Cultura y de la Secretaria de Cultura. Adicional, se trabajó una fuente primaria con la entrevista al director de la organización Juventud 2000, para identificar la relación entre las categorías de RSO implícitas en la norma ISO 26000 y la industria cultural específicamente en el sector de la Danza.

Este documento está dividido en cuatro apartados. En primer lugar, se realiza una aclaración conceptual sobre temas como la cultura, industria cultural, organización cultural, emprendimiento cultural y RSO. En segundo lugar, se evidencia la relación existente entre las categorías de la norma ISO 26000 y las organizaciones culturales. En tercer lugar, se presentan las características de la organización seleccionada, finalmente se presentan las conclusiones del estudio.

Palabras claves: responsabilidad social organizacional, organizaciones culturales, manifestaciones culturales, condiciones de trabajo.

ABSTRACT

This writing shows the problematic of the artists who lead the different cultural processes and focuses mainly on the labor issues. This statement is part of the findings of the research "Organizational social responsibility in the cultural organizations of the city of Santiago de Cali", specifically the case of the cultural organization "Juventud 2000", focused on the dance sector. The methodology used included several sources. As secondary sources, a bibliographical review of research articles, reports, documents of the Ministry of Culture and the Secretary of Culture was used. In addition, a primary source was interviewed by the director of the Juventud 2000

¹Profesional en Gestión Cultural y Comunicativa. Estudiante de Maestría en Administración Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira. Integrante del Grupo de Estudios Neoinstitucionales – GEN. Correo: lpospinad@unal.edu.co

²Ph.D. (c) en Ingeniería, MBA. Profesor Asociado de dedicación exclusiva, Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira. Líder del Grupo de Estudios Neoinstitucionales – GEN. Correo: catelloca@unal.edu.co

organization to identify the relationship between the RSO categories implicit in the ISO 26000 standard and the cultural industry specifically in the dance sector.

This document is divided into four sections. In the first place, a conceptual clarification is made on topics such as culture, cultural industry, cultural organization, cultural entrepreneurship and RSO. Secondly, the relationship between the categories of ISO 26000 and cultural organizations is evident. Thirdly, the characteristics of the selected organization are presented, and finally the conclusions of the study are presented.

Keywords: organizational social responsibility, cultural organizations, cultural manifestations, working conditions

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente documento es evidenciar la ausencia de políticas laborales en las organizaciones de los diferentes sectores culturales, a nivel local, por medio de la organización cultural Juventud 2000.

Juventud 2000 es una organización liderada por el gestor cultural Edwar Mina. El proyecto inició en el año 2000 sin apoyo estatal y como respuesta a la latente necesidad de procesos culturales en su localidad. Las características sociales de los habitantes del barrio Charco Azul de la ciudad de Cali, presentan fenómenos como el desplazamiento forzado, diferentes tipos de violencia, conflicto armado y conflictos territoriales. Este líder cultural encontró a través de la danza un dinamizador de procesos de reconstrucción del tejido social y de generación de paz. Adicional a ello, logró impactar social y económicamente a la comunidad debido a las contrataciones que se gestionaban desde la dirección de Juventud 2000, con el fin de presentarse en eventos culturales de la ciudad.

El presente texto está dividido en cuatro apartados. Se inicia con una aclaración conceptual acerca de términos como cultura, industria cultural, emprendimiento cultural, organización cultural y Responsabilidad Social Organizacional, en adelante RSO. En segunda instancia, se relacionan las categorías definidas por la norma ISO 26000 en el cumplimiento de la RSO y las organizaciones culturales. En tercer lugar, el autor hace referencia a las características de la Organización cultural Juventud 2000; dentro de las cuales se evidencia un alto impacto social en su zona de influencia, ubicada en el barrio Charco Azul, en el distrito de Agua Blanca, zona caracterizada por el desplazamiento forzado de sus habitantes y las condiciones de violencia. Como se evidenciará más adelante, esta organización ha logrado mitigar las problemáticas sociales de su entorno a través de programas artísticos enfocados en la danza.

Finalmente se presentan las conclusiones del estudio. Estas giran alrededor de la incidencia de la RSO en las organizaciones culturales. Se concluye la ausencia de directrices de cumplimiento de las categorías de RSO, principalmente en temas de condiciones laborales y el desconocimiento normativo. Con lo anterior se busca motivar o sensibilizar a los entes estatales para el diseño de políticas acordes a las necesidades de los artistas, gestores culturales y creadores culturales locales. Con esto se buscará generar impactos de mayor alcance en cada una de las comunidades y en la sociedad en general.

1. Acotaciones de cultura

El concepto de cultura es amplio y presenta múltiples acotaciones. En el presente texto se aborda el concepto orientado por Lévi-Strauss citado por Geertz, quien lo citó como “todo fragmento de humanidad o conjunto etnográfico que desde el punto de vista de la investigación presenta relaciones a otros conjuntos de variaciones significativas” (Geertz, 1987). A su vez, la UNESCO en su página web define cultura como: “el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales, al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias para comprender la relación del arte como manifestación del hombre” (UNESCO, sf). Se puede entender cultura como aquello que permite la trascendencia de creencias, costumbres, hábitos y facilita que el arte sea un vehículo para dinamizar los diferentes procesos de las comunidades.

Teniendo claro el concepto de cultura, es pertinente aclarar las denominadas industrias culturales. Estas son definidas por la UNESCO según Rey, como un sector que “conjuga la creación, la producción y la comercialización de bienes y servicios, en los cuales la particularidad reside en la inteligibilidad de sus contenidos de carácter cultural” (Rey, 2009, p.67). Las mencionadas industrias culturales han tomado fuerza en las comunidades, debido a los diferentes procesos de globalización. Normalmente son artísticos y dan a conocer las características de las diferentes comunidades locales.

Este fenómeno ha generado la creación de organizaciones culturales a nivel local, regional, nacional e internacional. Para el desarrollo del actual texto, solo se mencionarán las organizaciones culturales de carácter local, específicamente de la ciudad de Santiago Cali. Se podría entender a las organizaciones culturales como conjuntos de personas en busca de potencializar los diferentes procesos culturales: creación, distribución, divulgación y circulación, en espacios locales, regionales, nacionales o internacionales. Todo lo anterior en la búsqueda del crecimiento de la economía de la cultura. Las organizaciones culturales realizan sus actividades y programas a través de los llamados emprendimientos culturales, que se caracterizan por dar valor a las creaciones artísticas.

Para que todo lo anterior pueda darse, es importante, como dijo Pau Rausell, consolidar políticas públicas para la satisfacción de los derechos que tienen los autores culturales (Rausell-Köster 2013). Según este mismo referente, se debe entender como autores culturales a los creadores, gestores, artistas y consumidores del bien o servicio cultural. Pau Rausell mencionó la importancia de promover el emprendimiento cultural. este debe ser desde las organizaciones culturales.

Además, debe estimular a las personas o grupos artístico-culturales para que se constituyan como organizaciones legales. De esta manera reconocer el aporte de la institucionalidad a la economía de la cultura, reconociendo las falencias y diseñando políticas acordes al mercado cultural. Se debe entender a la industria cultural como un negocio. Esto debido a que muchos de sus autores se lucran con esta actividad.

La RSO presenta dos corrientes una ligada a la ética y la segunda a la ciudadanía empresarial. La RSO debe ser ancla de estas políticas aun cuando este término presenta una ausencia metodológica (Tello Castrillón, Carlos; Rodríguez C, 2014 pág. 41), según los mencionados

autores, esto se presenta debido a las diferencias de los estudios. De ellos surgen varias corrientes: en primer lugar, se encuentra la de quienes consideran que la RSO está ligada a la ética en los negocios. En segundo lugar, se encuentra quienes hablan de la ciudadanía empresarial. Entre estas corrientes, la mayor crítica es la ausencia del porqué de la RSO y de su voluntariedad. Entre las definiciones más populares y difundidas de RSO se encuentra la definición de la Comisión Europea y de la WBSCD (Tello Castrillón, Carlos; Rodríguez C, 2014 pág. 41).

Para el desarrollo de este estudio se empleó la definición de la WBSCD. La RSO es el “compromiso de los negocios con la contribución al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida” (WBSCD, 2002, p. 6). La RSO no puede quedarse en cuestiones de voluntariedad, sino, que debe contar con un marco normativo que regule su funcionamiento y permita el mejoramiento de la calidad de las condiciones sociales de las personas.

2. Categorías de la ISO 26000 y su relación con las organizaciones culturales.

Existen diferentes iniciativas que hablan acerca de RSO. Se pueden destacar entre estas, las de RSO los objetivos del milenio, el pacto de las Naciones Unidas, Global Repitan Iniciativa (GRI), libro verde y La norma ISO 26000. En el desarrollo de la presente investigación solo se tuvo en cuenta la norma ISO 26000. Ya que tiene como fin, ser una guía en Responsabilidad Social. La Organización Internacional de Normalización, ISO por sus siglas en inglés, dijo que la norma ISO 26000 “Está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. La norma permite en su esfuerzo operar de manera socialmente responsable cumpliendo con los estándares exigidos por la sociedad”. (ISO 2010).

Para Tello Castrillón la norma ISO 26000 plantea una serie de principios modulares que se deben cumplir en cualquier situación. Estos son el ser éticos, consumir con los convenios a nivel internacional, defender y proteger los derechos humanos, responder a los requisitos legales y ser transparente. (Tello Castrillón, 2016). Esta norma presenta siete categorías I) derechos humanos; II) prácticas operativas justas; III) prácticas laborales; IV) protección al medio ambiente V) gobernanza organizativa; VI) temas relacionados con los consumidores y VII) desarrollo e involucramiento de las comunidades. En cada una de estas categorías se desarrollan una serie de indicadores para evaluar su cumplimiento. (Tello Castrillón, 2016). En este apartado se realizará una relación entre la categoría de prácticas laborales y la organización seleccionada Juventud 2000.

3. Organización cultural juventud 2000: una organización de fomento a la danza

La asociación artística y cultural juventud 2000 nace el 23 de julio del año 2000 en el barrio Charco Azul en Santiago de Cali. Dirigida por el gestor cultural Edward Mina, quien a sus diecisiete (17) años inició su trabajo social enfocado en el folclor colombiano. El mencionado director a partir de la enseñanza de danza folclórica, danza contemporánea, bailes modernos y semilleros de danza, ha creado un espacio de sano esparcimiento para la comunidad. Actualmente cuentan con más de 50 colaboradores entre niños, niñas, adolescente y adultos que han logrado, a través del arte, transformar sus realidades sociales.

La misión de esta organización es formar seres humanos íntegros, capaces de desarrollar sus propios proyectos de vida para el trabajo y el fortalecimiento cultural en la sociedad. Juventud

2000 ha logrado participar en diferentes convocatorias de circulación haciendo parte de festivales en países como Ecuador, Perú, Venezuela y Chile, dejando en alto las manifestaciones culturales de la región y del país.

Juventud 2000 se caracteriza por ser una organización sin ánimo de lucro, que trabaja enfocada en temas culturales y su principal objetivo es transformar la realidad social de sus colaboradores. Lo anterior permite que sea una organización socialmente responsable. Aun así, presenta desconocimiento en temas normativos y no cuenta con el presupuesto necesario para desarrollar programas de RSO. Su trabajo logra opacar estas falencias y evidenciar la ardua labor de esta organización.

3.1. Relación entre la categoría de prácticas laborales y la organización cultural juventud 2000

Teniendo en cuenta las categorías mencionadas anteriormente, se realizaron varias encuestas a diferentes organizaciones culturales. Para el desarrollo del presente documento se tendrá se expondrán los resultados de la encuesta realizada al director de la organización Juventud 2000. En el presente trabajo se exponen los resultados de la encuesta realizada durante la investigación, con un especial énfasis en la categoría III) prácticas laborales, y sus diferentes indicadores. Como se puede evidenciar en la Tabla 1, el primer indicador es el desarrollo del capital humano. En este ítem la organización objeto del estudio presenta una permanente formación en temas artísticos y dancísticos para sus colaboradores. Tiene alianzas con organizaciones líderes del sector, que brindan formación en temas de interés para el desarrollo de los diferentes programas. Un ejemplo es la Fundación Circo Para TodosEsta organización orienta diferentes talleres de acrobacias y de prácticas seguras en alturas.

En el indicador denominado condiciones laborales, protección social y relaciones laborales en salud y seguridad en el trabajo, Juventud 2000 no tiene presupuesto para cumplir con las condiciones de salud exigidas por la ley en temas de contratación. Además, evidencia un desconocimiento en temas relacionados con las normativas que orientan la seguridad y salud en trabajo. Su director realiza cada una de las actividades para la entidad de manera voluntaria y solventa sus obligaciones de seguridad social, mediante el desarrollo de actividades en otras organizaciones. Por esta razón, no cuenta con las condiciones necesarias para tener un mayor impacto en la comunidad. Como ejemplo de lo anterior, se puede evidenciar que los programas que se desarrollan dentro de Juventud 2000 se realizan en horarios poco habituales, normalmente en la noche y jornadas dominicales. Gracias al compromiso de su director, se ha generado una donación de servicios profesionales por parte de diferentes colaboradores. Estos tienen un alto sentido de pertenencia con la organización y un gran compromiso social para continuar con la formación de nuevos talentos.

El último indicador es el de equilibrio entre el empresario, gobierno, sindicato de trabajadores a través del dialogo social. Juventud 2000 no presenta relaciones directas con el gobierno. La organización participa en las convocatorias públicas para tener presencia en los eventos culturales de la ciudad, estos eventos no son permanentes. Adicionalmente, el gobierno municipal no cuenta con políticas acordes a las necesidades de las organizaciones culturales, los presupuestos estatales son mínimos en temas culturales y no existe un respaldo normativo en pro de los artistas y gestores culturales.

Las empresas³ mantienen una relación de subcontratación de procesos con la organización. Este tipo de relación, aunque no es permanente, permite la obtención de recursos para comprar materiales y brindar estímulos económicos a sus colaboradores. Juventud 2000 no cuenta con una empresa comprometida con la función social que realizan.

CATEGORÍA	INDICADORES	CUMPLE	NO CUMPLE
PRÁCTICAS LABORALES	Desarrollo del capital humano	X	
	condiciones laborales y protección social		X
	trabajo y relaciones laborales salud y seguridad en el trabajo		X
	Equilibrio entre el empresario, gobierno, sindicato trabajadores a través del dialogo social.		X

Tabla 1. Relación entre la categoría de prácticas laborales y la organización cultural Juventud 2000
Fuente: Elaboración Propia.

3.2. Discusión

Contrario a las políticas y los principios modulares de la norma ISO 26000, Juventud 2000 presenta falencias en diferentes aspectos antes mencionados. Por tal motivo, se requieren políticas basadas en sus lineamientos, en temas de contratación laboral, desarrollo del capital humano a través de la formación, políticas que promuevan la seguridad en el trabajo y en especial una política estatal que esté en pro del equilibrio entre los actores involucrados en la industria cultural. Con esto se debe buscar promover la economía de las industrias culturales y la mejora de la calidad de vida de todos sus actores. Es importante el acompañamiento estatal y empresarial para dicho propósito. Dinamizar la industria cultural aportaría a la reducción de los índices de violencia, a mejorar condiciones sociales y a generar mayores oportunidades para el sano aprovechamiento del tiempo libre de niños y jóvenes.

CONCLUSIONES

La responsabilidad social en las organizaciones culturales requiere de mayor intervención por parte del estado para mejorar las condiciones laborales de los artistas, creadores y gestores culturales. A través de la creación de políticas que reglamenten las necesidades de los actores que hacen parte de la cadena de valor de las industrias culturales. Fortalecer los programas de consumo cultural, crear una política de seguridad social para los artistas y reglamentar la contratación laboral de los mismos. Con esto se podría lograr un mayor impacto en temas sociales, además mejorar el posicionamiento del sector en la economía cultural bajo condiciones justas que permitan desarrollar iniciativas enfocadas en temas cruciales para la reconstrucción del tejido social, la sostenibilidad ambiental y los DDHH. Garantizando la sostenibilidad de sus acciones y el aumento en la cobertura de sus beneficiarios.

³ Entiéndase empresas como organizaciones con fines lucrativos. Para ahondar más en el tema se recomienda revisar el texto de Londoño Cardozo & Hernández Madroñero (2017)

La falta de compromiso por parte de los entes estatales, es una de las principales limitaciones y problemas de la RSO en el sector cultural. El desconocimiento de aspectos normativos por parte del Estado y la necesidad de buscar subcontrataciones para financiar los procesos internos de las organizaciones culturales, limitan las funciones socialmente responsables. Esta falencia de control y compromiso estatal hacia las industrias culturales. Tiene mayor impacto en organizaciones con características similares a Juventud 2000.

Las anteriores limitaciones afectan el espíritu del artista de crear, promover, fomentar el arte, formar públicos y transmitir las necesidades de la sociedad, dificultan que su esencia de responsabilidad no sea transfigurada por el mercado y la economía. Las organizaciones de los diferentes sectores de las industrias culturales se identifican dentro de la RSO porque generan impactos a nivel social, económico y ambiental a través de sus diferentes programas y de sus lineamientos internos. La RSO es transversal con todos los tipos de organizacionales desde el Estado, pasando por las organizaciones culturales hasta las organizaciones que apoyan de diferentes formas a las industrias culturales.

BIBLIOGRAFÍA

Geertz, C. (1987). *La interpretación de las culturas* (Gedisa). Barcelona, España: Septiembre 2003. Retrieved from <http://bejomi1.wordpress.com/2013/11/08/antropologia-la-interpretacion-de-las-culturas-clifford-geertz/>

ISO. (2010). *ISO 26000 visión general del proyecto*. Recuperado en abril de 2016 a partir de http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

Londoño Cardozo, J., & Hernández Madroñero, I. (2017). Presentación: «La Clasificación de las organizaciones: Un problema de análisis conceptual» (p. 25). Presentado en Foro de Administración 2017, Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30864.40966>

Ministerio de Cultura de Colombia. (2003). *Equipo Central de Economía y Cultura del Convenio Andrés Bello*. Bogotá: Convenio Andrés Bello,. *Impacto económico de las industrias culturales en Colombia*. Bogotá: Convenio Andrés Bello. Unidad Editorial,

Ministerio de Cultura. (2010). *Compendio Legislación Cultural En Colombia*. Bogotá D.C.

Ministerio de Cultura de Colombia. (2015). *INFORME DE GESTIÓN 2010-2014*. Bogotá.

Rausell-Köster. (2013). *COMPRENDER LA ECONOMÍA DE LA CULTURA COMO VÍA PARA SALIR DE LA CRISIS*.

Rey, G. (2009). *Industrias Culturales, Creatividad y Desarrollo*.

Tello Castrillón, C., & Rodríguez Cordoba, M. del P. (2014). Categorías conceptuales para el estudio de la responsabilidad social organizacional. *HALLAZGOS*, 11(22), 119-135.

Tello Castrillón, C., & Rodríguez Córdoba, M. D. P. (2016). Fundamentos ético disciplinares de la responsabilidad social organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21(75).

Tello Castrillón, Carlos. (2016). ISO - 26000 Responsabilidad Social. Presentado en la cátedra de Responsabilidad Social, Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira

UNESCO (s.f.) Líneas Generales. Recuperado Agosto 2017, a partir de <http://www.unesco.org/new/es/mexico/work-areas/culture/>