

# “AL SON QUE ME PONGAN BAILO”

ETNOGRAFÍA DE LO EFÍMERO. EL TRABAJO DEL BAILARÍN EN EL DESARROLLO DE LA PRIMERA  
COMPAÑÍA DISTRITAL EN BOGOTÁ.

- GINA MARCELA  
LOZANO BERMÚDEZ



Compañía de Danza Residente en el  
Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Obra:  
*Dalia y Zazir*. Dirección: Vivian  
Núñez. (Foto: Carlos Lema).

“AL SON QUE ME PONGAN BAILO”: ETNOGRAFÍA DE LO EFÍMERO.  
EL TRABAJO DEL BAILARÍN EN EL DESARROLLO DE LA PRIMERA  
COMPAÑÍA DISTRITAL EN BOGOTÁ.

Gina Marcela Lozano Bermúdez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Antropóloga

Dirigido por:

Luisa Fernanda Sánchez Silva

Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Antropología

Bogotá

Mayo, 2019

### *Agradecimientos*

*Gracias a todas las temporadas de la Compañía del TJEG, quienes me ofrecieron buena danza y reflexión. A las funcionarias del Idartes, siempre generosas con la información.*

*A los bailarines que me dieron el honor de conocer sus perspectivas de vida y movimiento.*

*A mis padres, hermanos y sobrinos, a mi compañero de vida y a mis primas y amigas de los círculos de mujeres, quienes aportaron desde sus mejores saberes para que este proyecto tuviera forma.*

*A Luisa Sánchez, mi tutora por su infinita paciencia y por labor comprometida que va más allá de lo académico.*

*A todas las personas que participaron de este proceso investigativo, por sus palabras, por su disposición y por bailar conmigo al son que nos pongan.*

## TABLA DE CONTENIDO

<b>“AL SON QUE ME PONGAN BAILO”: ETNOGRAFÍA DE LO EFÍMERO. EL TRABAJO DEL BAILARÍN EN EL DESARROLLO DE LA PRIMERA COMPAÑÍA DISTRITAL EN BOGOTÁ</b> .....	<b>0</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>Figura 1:</b> Línea del tiempo. Trayectoria de la Compañía de Danza del TJEG .....	6
<b>Capítulo I: El proceso de creación de la compañía</b> .....	<b>16</b>
1.1. Condiciones sociales del sector de la danza en Bogotá .....	18
1.2. El Cuerpo de Baile de la Compañía de Danza Residente en el teatro Jorge Eliécer Gaitán .....	23
1.3. La cabeza y la columna: ¿Cómo se pone en práctica administrativamente la Compañía?.....	26
1.3.1. Circunstancias políticas .....	26
1.3.2. Estrategias Administrativas .....	29
1.4. Reflexiones finales.....	33
<b>Capítulo II: Un intento por formalizar el trabajo del bailarín.</b> .....	<b>36</b>
2.1. El Proyecto Piloto: dar a luz desde el vientre público .....	37
<b>Figura 2:</b> Marco de tensiones en la trayectoria de la Compañía de Danza del TJEG.....	53
2.2. Entre la contratación formal, el <i>habitus</i> de los bailarines y la administración pública. ....	54
2.3. Términos formales de contratación de bailarines en la Compañía del TJEG: Las condiciones laborales y el contrato por Prestación de Servicios. ....	57
2.4. Reflexiones finales.....	62
<b>Capítulo III: El trabajo flexible y las dinámicas de la creación en danza</b> .....	<b>65</b>
3.1. Cambios de maternidad administrativa .....	66
3.2. Las herencias de la administración pasada.....	67
3.3. Cambio de maternidad creativa .....	70
3.4. Reestructuración del proyecto Compañía de Danza Residente en el TJEG a Plataforma Danza Bogotá.....	73
3.4.1. La nueva propuesta: Programa Plataforma Danza Bogotá .....	75
3.4.2. Trabajo - remuneración - Amor al Arte.....	82
3.5. Reflexiones finales del capítulo .....	86
<b>Conclusiones</b> .....	<b>91</b>
Bibliografía.....	96
Referencias de Entrevistas .....	101



Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Obra: *Dalia y Zazir*. Dirección: Vivian Núñez. (Foto: Carlos Lema).

## Introducción

*“Hacer historia de la danza se convierte entonces en un reto que yace sobre la utopía de conservar algo que ha dejado de ser, de escudriñar los rastros que quedan en los escombros de la memoria y, con ellos, volver a traer la danza con una nueva máscara: la máscara que carga la nostalgia de la historia por la imposibilidad de permanecer en el tiempo”*  
(Atuesta, 2014, pág. 17).

Lo que se encuentra en las siguientes páginas es un análisis de los sucesos que dan pie a la historia de uno de los primeros intentos por consolidar una compañía de danza auspiciada por el Distrito en Bogotá<sup>1</sup>: la Compañía de Danza Residente del Teatro Jorge Eliécer Gaitán (Compañía de danza del TJEG)<sup>2</sup>; compañía que hoy ya no existe, ni con ese formato, ni con ese nombre, a pesar de los esfuerzos de muchas personas que quisieron, por distintos intereses, que perdurará en el tiempo.

Juliana Atuesta (2014) afirma que la historia de la danza en Colombia es como la danza misma, inaprensible y fugaz. De la danza se dice que, en comparación con las otras artes, pasa en el instante escénico mismo y no se puede volver a recrear; no se puede volver a acceder a ella en su totalidad. Quizás se pueda acceder a cómo se veía un momento preciso de una escena por medio de una fotografía, o a cómo se veía su ejercicio por medio de una videograbación de la obra. Pero al ser un arte escénico, sucede en la escena a diferencia de otros productos artísticos como un cuadro o una película, cuya naturaleza permite acceder a la totalidad del producto con mayor facilidad.

De esta forma y siguiendo el hilo del epígrafe, lo que se pretende aquí es *dar larga vida a lo efímero* (Reyes, 2010, pág. 14). Se trata de un esfuerzo por traer al presente a esa danza que

---

<sup>1</sup> Vale la pena aclarar que en el pasado existió una compañía de danza auspiciada por el Estado en Colombia. De este intento pionero no se encontraron registros escritos, pero se sabe que no duró muchos meses y que fue concebido por el Instituto Colombiano de Cultura - Colcultura. Esto quiere decir que tuvo que haberse desarrollado antes de 1997, fecha en la que se acaba Colcultura y comienza lo que ahora conocemos como el Ministerio de Cultura.

<sup>2</sup> Abreviación bajo la cual decidí nombrar de aquí en adelante a la *Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán*, dada la extensión de su nombre.

residió en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán desde 2014 a 2018, teniendo claro que es un suceso que ya no se volverá a recrear, un suceso que ocurrió en el pasado, en unas condiciones que muy probablemente no se volverán a presentar de la misma manera.

Lo que se pretende en las siguientes páginas es un intento por rastrear la trayectoria de una política cultural para la danza que surge en el seno de una entidad pública para las artes en Bogotá. Se trata de la Compañía Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán, una iniciativa de las funcionarias de la Gerencia de Danza del Idartes, quienes, a partir de sus propias experiencias como bailarinas, decidieron diseñar e implementar este proyecto con el fin de garantizar las condiciones adecuadas para el trabajo digno de los bailarines, una condición que no podía darse sin pretender la estabilidad laboral de los intérpretes.

En este orden de ideas, la entidad distrital se encargó de garantizar todas las condiciones necesarias para que el bailarín solamente se dedicara a bailar (gestión, producción, vestuario, escenografía, difusión, entrenamiento, equipo técnico, locación para ensayar, etc.) y que, con el desarrollo de su actividad primordial, éste pudiera recibir un pago mes a mes por la prestación de sus servicios a la institución, como parte de la Compañía Distrital. Dado que los bailarines carecen de tales beneficios en el desarrollo de la danza mediante iniciativas independientes, esta oportunidad generó expectativas muy grandes en el sector de la danza.

A partir de 2014 se implementó el proyecto y con ello la Gerencia de Danza vinculó a los bailarines mediante un contrato que establece un modelo de trabajo formal, según el cual los bailarines debían cumplir con un horario de 8 horas diarias, pagar prestaciones de ley y otras cuantas condiciones que comienzan a evidenciar diferentes tensiones entre esta alternativa formal y las prácticas usuales de trabajo de la danza a las cuales estaban habituados los bailarines. Como se verá en este texto, el modelo de vinculación laboral que se hizo por medio de un contrato contingente resultó exacerbando unas tensiones dadas en el campo de la danza, y haciendo que la intención de brindar un trabajo digno y estable no terminara cumpliendo con las expectativas del sector.

Posteriormente, se generó un cambio de alcaldía y con ello también se reestructuraron las plantas de trabajadores públicos del Idartes, incluyendo aquellas cabezas que se aliaron al interior de la institución para consolidar el proyecto de la Compañía. Con este cambio administrativo se consolidó un nuevo programa con un paradigma que ya no persigue la

estabilidad económica de los bailarines como factor imprescindible para la creación artística, sino que corresponde a unos ideales enmarcados en lo que se conoce como gestión cultural. Aunque este paradigma suele asociarse mucho más con condiciones neoliberales y flexibles, paradójicamente resulta siendo más acorde con el *habitus* inestable y efímero de los bailarines.

Dadas las circunstancias cambiantes por las que ha pasado el proyecto antes mencionado este trabajo de investigación busca responder al interrogante principal: ¿Cómo se ha comprendido la noción del trabajo digno de los bailarines en la trayectoria de la Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán? Y ¿Qué implicaciones ha tenido la puesta en práctica de dicha noción en las condiciones laborales de los bailarines?

De acuerdo con lo anterior, el objetivo general de esta tesis es analizar las nociones sobre el trabajo digno en la trayectoria de la Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán.

**Objetivos específicos:**

- 1.) Identificar las estrategias que ha puesto en marcha el Idartes para promover la estabilidad laboral y las condiciones políticas, sociales y administrativas en el desarrollo de la Compañía.
- 2.) Analizar la puesta en marcha del modelo de formalización del trabajo de danza en contraste con la percepción de los bailarines y otros agentes del sector.
- 3.) Indagar por el cambio en el enfoque de gestión de la nueva Gerencia de Danza, que transforma la Compañía Res. TJEG en la Plataforma de Danza Bogotá.



Para facilitar la comprensión de la trayectoria de este proyecto del Idartes, he dividido la historia de la compañía en diferentes momentos que responden a diferentes factores externos, apuestas creativas y enfoques de gestión. Tal como se puede ver en la siguiente línea de tiempo:

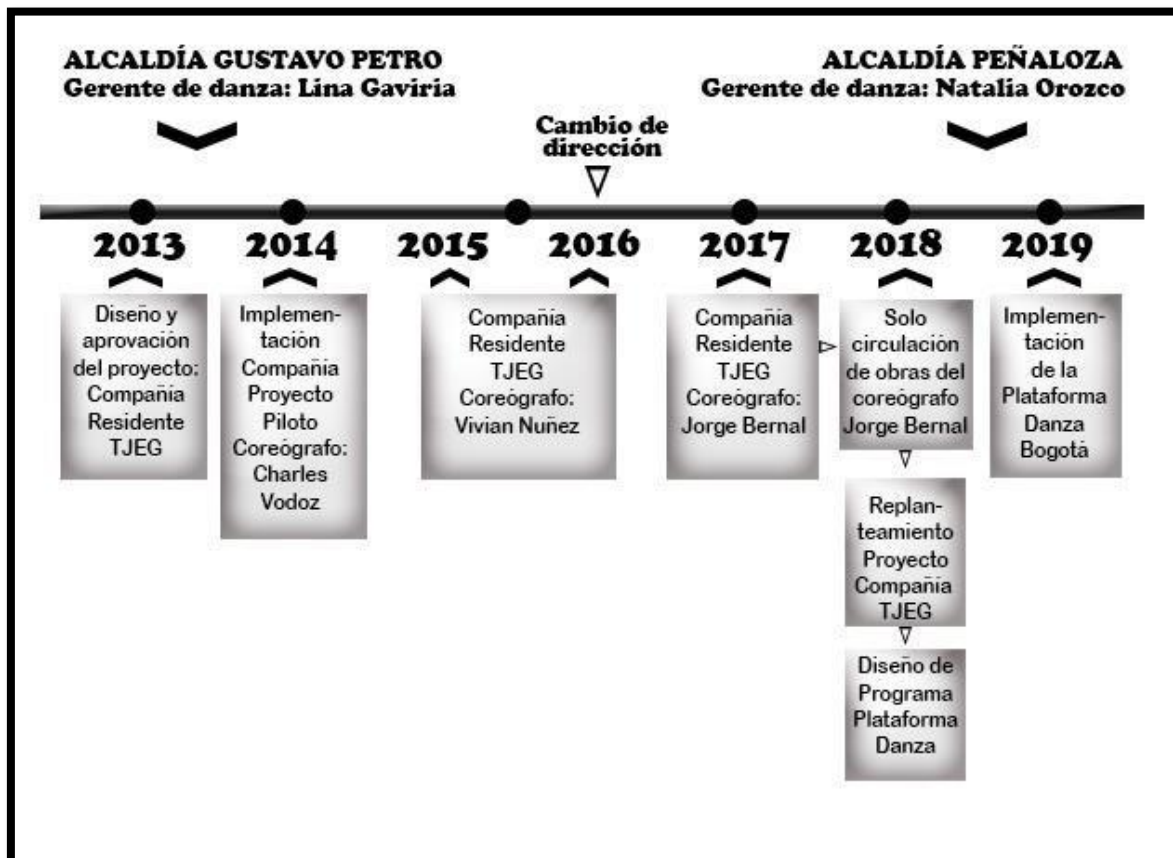


Figura 1: Línea del tiempo. Trayectoria de la Compañía de Danza Residente en el TJEG.

## MARCO TEORICO

Dos discusiones fundamentales nos permitirán ahondar en las concepciones del trabajo digno en el ejercicio de la danza y en las tensiones que de allí se derivan. En primer lugar, se hablará sobre los estudios sociales sobre la danza y el cuerpo y, posteriormente, la discusión sobre el arte, el trabajo y el capitalismo.

### 1. Estudios sociales sobre la danza

Desde la antropología de la danza, el cuerpo surge como el elemento fundamental sobre el cual y –a veces- mediante el cual, se desarrolla la investigación de los fenómenos dancísticos. Por lo general, los estudiosos sociales de esta área hacen investigación a través del cuerpo desde la propia experimentación, ya sean porque son bailarines (Citro, 2011; Gutiérrez, 2011; György y Pesovár; 1961, Kaepler, 1972; entre otros tantos), o no saben bailar y utilizan la incorporación de las técnicas de la danza como herramienta de recolección de datos (Castaño, 2010; Citro, 2003; Carozzi, 2009). Es decir, se investiga acerca del mundo de la danza inmerso en ella y de forma subjetiva o, desde una concepción objetiva, mirándola desde afuera. Sin embargo, en el presente trabajo no adoptaré ninguna de estas dos perspectivas, puesto que mi interés por estudiar la danza se enfoca en ella como un trabajo que se da en el contexto de unas tensiones propias del sector.

Por otro lado, existen investigaciones que adoptan los planteamientos teóricos de la lingüística estructural de referentes como Saussure o Evans-Pritchard. De esta manera, autoras como Kaepler (1972) o Hanna (1977) pretenden entender las estructuras de la sociedad mediante la correspondencia entre lenguajes corporales y discursos, al concebir los movimientos del cuerpo en la danza como actos significativos.

Así mismo, en la actualidad existen trabajos que se preguntan por la experiencia sensorial del bailarín en el movimiento. Hay quienes priorizan una perspectiva desde el interior del sujeto y existen autores que bajo una concepción boasiana (Diría Citro, 2011), consideran menester comprender una danza interpelada por entes culturales externos, desarrollando aproximaciones que se interesan más en el contexto que en los detalles del movimiento. Para los fines pertinentes de este trabajo no se toma la experiencia en el movimiento como objeto de investigación, sino que se considera importante al ser factor motivador para la creación, por encima de las prácticas o compromisos laborales del bailarín.

En este orden de ideas, mencionaré a Silvia Citro, coordinadora del Equipo de Antropología del cuerpo y la *performance* de la Universidad de Buenos Aires, quien enmarca su postura en el marco de *síntesis dialéctica* de Paul Ricoeur. Aquí interesa la experiencia sensorial del individuo que danza y que investiga por medio de la danza, subrayando que a su vez se trata de un sujeto interpelado por factores sociales externos (Citro, 2010; 15). Si bien esta autora hace aportes fundamentales para la comprensión de la danza, en la presente investigación se pretende hacer mayor énfasis en el nivel de los agentes sociales externos que resultan el eje central de investigación, y no se ahondará puntualmente en la experiencia sensorial<sup>3</sup> de los bailarines, aunque si se toman en cuenta sus testimonios sobre lesiones y cansancio corporal como afirmaciones muy importantes al determinar las condiciones laborales del mencionado cuerpo de baile. La influencia de Citro ha sido desarrollada en Colombia por autores como Felipe Castaño (2012), quien desarrolla un estudio de las disputas entre los diferentes actores que rodean la producción de la Salsa en Cali. En este estudio se ponen en tensión varios elementos, por ejemplo los intereses de la patrimonialización y los referentes de lo folclórico; las políticas culturales; las condiciones materiales de existencia de los bailarines, la problemática de la profesionalización de esta danza y el rol de las agencias internacionales.

Recogiendo lo anterior, me aproximo a la danza no tanto como el movimiento de los cuerpos *per se* de los bailarines en escena, sino como una creación colectiva, como lo que Howard Becker (Becker H. , 2008) llamaría un *mundo del Arte*. De esta manera, la danza no surge como un suceso aislado, sino como un trabajo en conjunto, como una red de cooperación. Este es el punto central del análisis del arte como fenómeno social, cuyo foco no está sobre el artista o sobre la obra de arte como prioridad en la investigación. De esta forma, es importante aclarar que, si bien voy a poner mi foco de análisis sobre las formas de trabajo de los bailarines, se entiende posteriormente que ellos no solamente bailan, sino que hacen toda una serie de actividades necesarias para la producción, la gestión, la circulación y la interpretación de una obra. Ellos mismos hacen parte de ese *mundo del arte* de diferentes maneras, bien sea para solventar sus necesidades básicas o creativas.

---

<sup>3</sup> Si bien estos temas de estudio resultan imprescindibles para la comprensión de la danza como campo de estudio, e incluso para comprender a profundidad las condiciones laborales en el mundo de la danza, considero que este tema merece una nueva pregunta, una nueva metodología y un nuevo marco de investigación incluso desde el cuerpo mismo del quien indaga.

En este sentido, es necesario pensar en todas las actividades que se deben llevar a cabo en el trabajo artístico, así como en las redes de cooperación que se dan entre los agentes para que una obra de arte llegue a ser lo que es (Becker, 2008). Como veremos en el caso particular de esta Compañía, esta producción colectiva se realiza a través del trabajo de bailarines, coreógrafos, profesores, profesionales en escenografía, en luces, en vestuario, funcionarios públicos, y podría decirse que también entran a hacer parte de este. La danza como *mundo del arte* nos posibilita comprender las tensiones, consensos y negociaciones, a la vez que permite ver las dinámicas, los imaginarios y los roles que se establecen entre los diferentes agentes en el proceso de construcción del trabajo digno de la interpretación y de la creación en danza.

## **2. Teorías sociales sobre la relación entre arte, trabajo y capitalismo:**

Como se puede ver, existen estudios sobre la danza que se refieren puntualmente al cuerpo. Sin embargo hay muchos otros que se focalizan en problemáticas externas. Estos estudios resultan más cercanos a los objetos de investigación del presente documento por las discusiones que aportan y que pueden resumirse en tres. La primera versa sobre la posibilidad y la necesidad de reconstruir la historia de la danza. Al respecto encontramos a Juliana Atuesta quien reconstruye la memoria de la danza contemporánea en *¿Hacer Historia de la Danza en Colombia?* (Atuesta, 2014). También se encuentran, casos puntuales con Chávez y Lozano en los escritos *Una conflagración de eventos: construcción de la primera compañía distrital de danza en Bogotá*. (Lozano & Chaves, 2017) y *Hacia un panorama de la danza en Colombia* (Chaves, 2014) que trabajan acerca de las políticas culturales sobre la danza en el país.

En segundo lugar, se hablan de problemáticas externas sobre la profesionalización. Para este caso, se retoman las ideas de Ingrid Antolínez en su tesis *Al que le gusta le sabe: Prácticas laborales de bailarines profesionales de danza contemporánea en Bogotá*, en donde expone una categorización de las prácticas laborales en el sector de la danza afirmando que éstas se dan por medio de un trabajo de redes móviles de intercambios artísticos (Antolínez, 2016). Así mismo, encontramos a Paula Guevara quien trabaja sobre *La profesionalización de la danza contemporánea en Bogotá*. (Guevara, 2018) y a Ana Mora, quien habla del cuerpo como instrumento de trabajo (Mora, 2015).

En tercer lugar, se evidencia una problemática externa en cuanto a la construcción de públicos para la danza en el libro *A ver danza: Una cita con Terpsícore*” de Felipe Lozano cuyo interés

es dirigido a la relación espectador – danza contemporánea, siendo éste el consumidor para el cuál se debe dirigir la gestión y comunicación de la misma (Lozano F. , 2018).

Sin embargo, sobre la relación entre arte, trabajo y capitalismo la mayoría de estudios abordan la problemática entendiendo el arte desde sus manifestaciones plásticas o visuales y no desde la danza (Arednt en *Labor, trabajo y acción* (2008; 89 - 107), Krauss en *La originalidad de la vanguardia y otros mitos modernos* (2006), Valery en *Pièces sur l'art* (1928) y Granés con los *Procesos de creación artística en contextos inestables* (2004)). A partir de estas perspectivas, se habla de productos materiales cuyas condiciones de elaboración cambian con las nuevas herramientas y con el fenómeno capitalista de la producción. Esto polemiza la nociones de “originalidad”, “unicidad” o del valor de una obra de arte como vemos en el texto clásico de Walter Benjamin (1989; 1-20); quien critica el agotamiento del *aura* de la obra en la época de la reproducción técnica (Benjamin; 1989,5).

Para comprender el entorno económico en el que se dan las maneras de vinculación y las comprensiones del trabajo digno de los bailarines, opté por acoger las teorías sobre el trabajo que realizan Otormín (2005), Sennett (2000), Gómez (2014), quienes explican la precarización del trabajo a partir del fenómeno de la flexibilización. También se retomaron los postulados de Menger quien habla del *Artista trabajador* y afirma que las formas de trabajo independiente del artista corresponden con las dinámicas demandas de la economía flexible y que por ello el artista resulta siendo el modelo del trabajador ideal cuyos valores de versatilidad, adaptación y resiliencia, terminan siendo funcionales al *capitalismo flexible* (Menger, 2001).

Otras aproximaciones que han abordado la relación entre arte, trabajo y capitalismo, como el caso de Palma y Aguado (2010), retoman a los pioneros Baumol y Bowen (1966), y manifiestan que en la economía de las artes escénicas surge una particularidad llamada “La enfermedad de los costos” y que por tanto debe ser un arte financiado por el estado. Esta problemática se trató en las décadas de 1960 y 1970. Sin embargo, el objeto de la Economía de la Cultura, ha ido ampliando sus campos de estudio, y ya no se habla solamente de las artes, sino que se abordan temáticas concernientes a las industrias culturales, a la política cultural, al funcionamiento de los mercados laborales de los artistas, a la financiación e intervención del Estado, entre otros (Palma y Aguado, 2010; 136 y 158).

Este tipo de aportes teóricos responden a preocupaciones del sistema económico actual, por lo que las relaciones abordadas son expresadas en relación con el Estado mediante la gestión y

los recursos ofrecidos por el mismo. En este marco, es posible observar que priman los estudios críticos sobre los procesos de patrimonialización de las danzas catalogadas como populares (Larraín, 2008: 91-104; Chaves, 2004; Castaño, 2014). Si bien mi temática no parte de unas prácticas dancísticas que se catalogan dentro de la categoría de lo popular ni son objeto de patrimonialización; estos estudios permiten evidenciar que el contrato de los bailarines con el Estado y con entidades internacionales, determina sus prácticas y transforma la relación de los sujetos con las mismas.

Así mismo, Pierre Bourdieu (1997) al preguntarse por el funcionamiento del mecenazgo en las sociedades modernas encuentra que dentro del capital simbólico del contexto artístico se dan unas dualidades en las que se comprenden los *bienes simbólicos* o productos artísticos considerados puros, expresión del alma, y por ende, invaluable; frente a los productos catalogados dentro de lo comercial y material, a lo que este autor denomina *Tabú de cálculo*. Este tabú se evidencia en el *habitus* de los artistas al no preguntarse sobre la remuneración económica a su labor artística. En este orden de ideas, las categorías de *habitus* y *tabú del cálculo*, nos permiten comprender cómo las prácticas de trabajo independientes del bailarín entran en tensión con el modelo de contratación formal y el concepto de trabajo digno desde la remuneración (Bourdieu, 1997).

Como veremos en este texto, es desde estas posturas que se evidencian las lógicas del capitalismo en la implementación de las políticas culturales presentes en el quehacer de los bailarines de la Compañía Distrital, pues sus condiciones laborales se determinan por discursos y por reglas que delimitan su campo de acción y a partir de los cuales los sujetos disputan sus lugares de lucha, bien sea mediante estrategias institucionales, alianzas o rupturas.

Por otro lado, *los repertorios heredados y las ventanas de posibilidad* son aportes teóricos de Charles Tilly (Tilly, 1997), que si bien hablan de los movimientos sociales, nos permiten interrogar el peso de las decisiones individuales y comprender de donde vienen las acciones de las funcionarias al implementar políticas culturales para la danza que abogan por un trabajo digno. Las anteriores categorías nos ayudan a comprender el Estado no como “*entidad monolítica y coherente (...) el Estado se presenta como una organización compleja, como una arena de relaciones y desigualdades de poder y de influencia entre diferentes actores*” (Martínez, 2013, pág. 158).

## Abordaje Metodológico

Considero pertinente aclarar que, en el abordaje de índole cualitativo que se verá en las próximas páginas, no pretendo contar la historia de la Compañía como única verdad de lo que sucedió. Más bien es una historia en la que participan varias voces, que complementan, y a su vez serán analizadas por una estudiante de antropología, que no es bailarina, ni funcionaria de la institución distrital en donde nace la Compañía Res. TJEG. Aclaro esto porque muchos de los abordajes teóricos sobre la danza, son llevados a cabo por personas que hacen investigación desde su experiencia misma como bailarines (Antolínez, 2016; Argel, 2012; Atuesta, 2014; Citro, 2011; Zacharie, 2004; entre otros tantos). En mi caso es diferente. Me enuncio como investigadora social y no como bailarina, aunque he utilizado mi cuerpo para bailar en espacios de ocio y mediante algunos cursos de danza contemporánea, de danza árabe y de somática. Sin embargo, lo he hecho por la necesidad del movimiento, y no porque pretenda trabajar en ello. Tampoco he tenido la dedicación, ni la experiencia que tienen la gran mayoría de los bailarines a mi edad, por tanto, tampoco soy competente para posicionarme como intérprete de la danza.

Ahora bien, mi interés se nutre de varias experiencias previas. Tuve dos acercamientos al campo en los que representé un papel diferente. Mi primer contacto fue en el año 2015, cuando hice mi pasantía en la Gerencia de Danza. Esta experiencia me permitió entender de cerca la perspectiva desde de la institución. A pesar de esto, nunca me sentí parte de ella, pues nunca fui una funcionaria pública (aunque para los bailarines de esta Compañía, en muchos casos, yo representaba el papel de la institución). Mi segundo acercamiento al campo es posterior. En ese momento sí me presenté como una estudiante de antropología que, después de conocer la Compañía Res. TJEG desde la perspectiva institucional, quiso conocer de cerca las experiencias de los bailarines en su cotidianidad laboral. Entonces no soy bailarina ni funcionaria pública del Idartes. Más bien hablo como una investigadora social en formación que se cuestiona sobre las condiciones laborales dignas en una sociedad. En la misma línea de Pierre - Michael Menger (2001), considero que el análisis del trabajo del artista tiene mucho que aportar a las condiciones laborales del resto de trabajadores<sup>4</sup>. Con esto entonces, pretendo

---

<sup>4</sup>Tomado de la introducción que se hace a su libro sobre "Pierre – Michel Menger s'intéresse à la figure de l'artiste en général, et à la place qu'occupent les artistes dans la société française, et plus particulièrement sur les

hacer parte de la construcción de la danza, pero no como bailarina, ni como trabajadora del mundo de la danza. Sino como una voz que analiza los sucesos que aportan a la construcción del trabajo en el campo de la danza en Bogotá.

### **Herramientas metodológicas**

Preguntarse por la noción del trabajo digno del bailarín, a partir del seguimiento de la trayectoria de una política pensada para garantizar la estabilidad laboral en la danza me llevó, sin pretenderlo, a encontrarme año tras año con la sensación de contingencia, de lo volátil, el sentimiento de que algo se iba a acabar. Supongo que esto es consecuencia de ahondar en un contexto en el que la danza es efímera y el trabajo también. Me encontré con esto al acercarme de diferentes maneras a cada uno de los años en los que existió la Compañía.

En primer lugar, mis aproximaciones hacia la fundación del proyecto y hacia la implementación del proyecto piloto en el 2014 se basaron en investigación de archivo o de documentos como contratos e invitaciones públicas que se difundieron en la página web del Idartes. A su vez, entrevisté a los bailarines, a las funcionarias implicadas y al coreógrafo del primer proyecto de la Compañía.

La mayoría de los testimonios que recolecté sobre esta temporada me hablaban de una experiencia fugaz y de lo repentina que fue una noticia de no renovación de contrato para 2015. La mayoría de los discursos fueron sobre algo que no duró: *“Realmente, sentí apenas un acercamiento a lo que podría tratarse la vida de un bailarín contratado. No alcance a sentir lo que es ser bailarín pago, fue apenas un sueño efímero, como que no lo llevo conmigo así tan contundente”* (M. Arias, comunicación personal, 13 de julio de 2018).

En segundo lugar, para el año 2015 recolecté información en campo de la misma institución, a la par que hacía mis pasantías en la Gerencia de Danza. De esta manera, logré hacer observación participante durante el segundo semestre del año ya mencionado y gracias a ello estuve trabajando en un ambiente en el que las funcionarias estaban buscando afanosas las estrategias (de registro fotográfico, audiovisual y escrito, de presupuestos establecidos para el

---

implications et les transformations qu'ils ont pu initier, selon lui, sur le monde du travail en général" (Marion Legay en Menger P. , 2003).



2016, entre otras.) para que la Compañía perdurase en el tiempo, porque con el cambio de administración, ellas mismas no tendrían garantizado el futuro próximo.

En tercer lugar, para el año 2016, las personas con las que había trabajado ya no estaban en la Gerencia. Razón por la que tuve que hacer innumerables trámites burocráticos para que me permitieran compartir con los bailarines en sus jornadas laborales. Y cuando por fin logré que me dieran un espacio, me enteré que la Compañía iba a ser renovada. Casualmente el espacio que me brindó la Gerencia de Danza fue durante las últimas dos semanas de esa temporada. Entonces compartí todas sus jornadas entre los ánimos ofuscados, los afanes y lágrimas de nostalgia en las últimas presentaciones del grupo que llevaba dos años consolidándose. En esta ocasión pude observar sus jornadas, realizar entrevistas a bailarines y a otros trabajadores del personal.

En cuarto lugar, sobre el 2017 también realicé entrevistas a bailarines, pero no pude profundizar en la observación participante, puesto que yo misma viví la inestabilidad laboral, acepté empleos con condiciones precarias, tuve que ejercer el pluriempleo, el trabajo informal y firmé un contrato por prestación de servicios en condiciones del contrato laboral.

Finalmente en 2018, asistí a las últimas jornadas de trabajo de los bailarines de la Compañía Residente de 2015 - 2016; acudí a las entrevistas de dichos intérpretes y a algunos de sus nuevos espacios de trabajo; entrevisté a la nueva Gerente de Danza y a otras fusionarías de la misma institución; acudí a los informes finales que los bailarines debían entregar al Idartes; recolecté información sobre las reuniones de las Mesas Sectoriales, así como asistí a las diferentes socializaciones que se hicieron sobre la Plataforma y retomé lo expuesto en el documento escrito sobre los planteamientos del programa de la PDB. Pude ver que para este año los bailarines solamente fueron contratados para llevar a cabo algunas funciones, es decir, se acabó la contratación de los bailarines por varios meses. Mientras tanto, escuché el voz a voz y las reuniones que hablaban del cambio de perspectiva y del final del proyecto de la Compañía distrital, proyecto que como se puede ver fue el motor de mi tesis. Entonces mi abordaje metodológico resultó siendo un intento de encontrar las tensiones que se desprenden del concepto del trabajo digno, en las contingencias de un contexto particularmente flexible.

Recogiendo lo anterior, en el primer capítulo podremos observar de dónde viene la idea germen de consolidar una Compañía de danza distrital para garantizar la estabilidad laboral de los

bailarines en Bogotá, y con ello, también se evidenciarán las condiciones del contexto que posibilitaron la consolidación de este proyecto como política cultural del Idartes. Esto, por medio de alianzas, juegos de poder y repertorios heredados al interior de la institución distrital. En el segundo capítulo, encontraremos cómo, en la implementación de dicha política, se ponen en tensión el trabajo formal y las prácticas de trabajo instauradas en el *habitus* de los bailarines del sector de la danza capitalina. Y por último, en el tercer capítulo veremos que a partir de dichas tensiones, y del cambio administrativo de la Gerencia de Danza, se transforma el proyecto de la Compañía en el programa Plataforma Danza Bogotá, y con ello, el paradigma institucional del trabajo digno, de la estabilidad y del quehacer del bailarín.



Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Obra: *El Vuelo de los Peces*. Dirección: Vivian Núñez. (Foto: Carlos Lema).

1

## Capítulo I: El proceso de creación de la compañía.

*“La danza es un arte fantasmal, imposible de atrapar o de conservar en su totalidad. Aun asistiendo a los escenarios, habrá siempre algo oculto a la vista, incluso lejano a cualquiera de nuestros medios de percepción”*

(Idartes, 2017, pág. 107)

Antes de hacer mi pasantía en la Gerencia de Danza del Idartes (Instituto Distrital de las Artes), mi relación con la danza era muy diferente. Yo iba a obras y tomaba algunos cursos de danza como un ejercicio catártico que complementaba mis rutinas universitarias. Cuando llegué a las oficinas de la institución distrital me di cuenta que en una sola presentación artística había muchísimo trabajo “tras bambalinas”, tanto en términos de financiación (pública en este caso), como en los aspectos de producción artística (planeación, montaje, ensayos, y todas las cosas que pasan en el proceso de creación antes y durante la puesta en escena).

Hasta entonces, cuando asistía a la presentación de una obra, veía solamente la danza que se mostraba en la puesta en escena, admiraba únicamente el movimiento de los bailarines; si estaban coordinados o no, si eran hábiles o no, si la obra me movía fibras internas o si me parecía trivial; pero nunca antes me había preguntado quién era la persona que estaba detrás de las luces, quiénes habían montado la escenografía, ni de dónde habían salido los presupuestos para la utilería y para el pago por el trabajo de los bailarines.

Cuando llegué al Idartes en el 2015, a duras penas sabía que ésta era una entidad que financiaba las artes de la ciudad, y que yo iba a trabajar con el área de danza. Simplemente había firmado una especie de contrato en donde se establecía que mi trabajo sería apoyar, a quien en ese entonces era la coordinadora de creación y circulación, en lo que concernía a los siguientes proyectos: la obra "Recital" de la Compañía Käfig; el Festival Colombiano de Artes Urbanas Vialterna; el Festival Danza en la Ciudad 2015 y la Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán.

Así, cada semana íbamos a hacer seguimiento a cada uno de los procesos anteriormente mencionados, por lo que fui descubriendo que la danza era mucho más que lo que se veía en la escena. Entendí que la danza se construye, no solamente en el momento de creación, sino que además hay miles de esfuerzos que en el contexto de nuestro país intentan construir una danza auto sostenible, bien remunerada, una danza cualificada que el público quiera ir a ver; una danza sin el estigma de que el arte es una labor mal paga y de poco prestigio (Lozano y Chaves, 2017). Así mismo, fui consciente del gran esfuerzo por construir un público para esa danza; por consolidar un profesorado preparado para la formación de bailarines; por edificar un sector cualificado para el desarrollo de la danza en condiciones dignas; o incluso, en los términos del Plan Nacional de Danza 2010 - 2020, por establecer una danza competente en las dinámicas del mercado del país (Ministerio de Cultura, 2018, pág. 30).

En este capítulo veremos cómo se llevan a la práctica estos enunciados discursivos de *dignidad*, *competencia* y *sostenibilidad*, la mayoría de ellos expuestos en el Plan Nacional de Danza como una de las *herramientas ideológicas* (Argel, 2012, pág. 63) según las cuales se argumenta la pertinencia de un espacio de trabajo estable y bien remunerado para los bailarines. Un espacio brindado desde una entidad pública distrital, que decidió, en su momento, apostar por el proyecto de la Compañía Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán, sin que éste hubiera sido establecido de antemano como objetivo de alguna política pública. Por el contrario, es un proyecto que se inventa “de cero” y que se va rediseñando en la medida en que se pone en práctica (como lo veremos en el transcurso de los siguientes capítulos).

A lo largo de este capítulo, analizo las condiciones contextuales y las acciones llevadas a cabo que posibilitaron la aprobación y consolidación de la Compañía Res. TJEG. Para ello abordaré tres preguntas principales: 1.) ¿Qué condiciones sociales del sector de la danza hicieron oportuna la idea de este proyecto? ; 2.) ¿Cuál fue la idea germen y cuáles las estrategias de las funcionarias al interior del Idartes para la aprobación del proyecto?; y 3.) ¿Cuáles fueron las circunstancias políticas, económicas y administrativas que posibilitaron la puesta en marcha de la Compañía?

Como herramientas de análisis, en primer lugar, pretendo comprender la danza como *mundo del arte*, categoría acotada por Howard Becker (2008) quien afirma que las obras de arte se pueden desarrollar gracias a una red de cooperación que las hace posibles. Así mismo, acudiré a Antolínez (2016) para abordar las prácticas laborales del sector de la danza contemporánea

en Bogotá (pluriempleo, chisga y docencia). A su vez, Charles Tilly (2010) nos permite comprender las demandas y acciones de las funcionarias públicas a través de la categoría de *repertorios heredados*. Y finalmente acudiré a la perspectiva teórica de Gupta (2012, pág. 41), quien nos sugiere desdibujar la idea del Estado como una figura coherente, unificada y de contornos precisos, para comprenderla como una entidad mediada por relaciones sociales y de poder.

### **1.1. Condiciones sociales del sector de la danza en Bogotá:**

El proyecto de desarrollar una compañía de danza completamente respaldada por el Distrito surge como respuesta a las problemáticas de inestabilidad laboral en el campo de la danza capitalina. Este ejercicio pretendía ser un siguiente paso para llevar a cabo una profesionalización sólida de dicha disciplina; puesto que, desde hace aproximadamente tres décadas, se vienen desarrollando diferentes iniciativas en términos de formación de bailarines y docentes, pero pocas veces se ha visto una propuesta para garantizar condiciones laborales dignas de los danzantes titulados del sector. Así lo corrobora Ingrid Antolínez cuando se refiere a la consolidación de la Compañía diciendo que: “por fin ‘alguien’ estaba haciendo ‘algo’ ante la ausencia de oportunidades laborales para los y las bailarinas” (2016; 26).

Antes de continuar, se debe resaltar que en un principio la Compañía Res. TJEG fue una iniciativa para el gremio de las técnicas contemporáneas de creación coreográfica (los lenguajes contemporáneos pueden abarcar: afro, teatro físico, afro-contemporáneo, break dance, por mencionar algunos ejemplos) y que, en la práctica, se fue consolidando como una compañía de danza contemporánea. Por esta razón, vale la pena iniciar con una breve contextualización sobre cómo se han organizado y formado los grupos de danza contemporánea de la ciudad. Pues de este modo, se podrán comprender las circunstancias del contexto que dieron cabida a la construcción de este proyecto.

Como podemos ver en la recolección de testimonios que se hace en *Huellas y Tejidos. Historia de la danza contemporánea en Colombia* (Atuesta, 2014), la mayoría de la danza contemporánea capitalina se lleva a cabo como un fenómeno independiente (que no surge desde la iniciativa de una entidad pública) y autogestionado. Esto no quiere decir que los bailarines no dependan de los recursos del Estado para sus proyectos creativos o de formación, sino que

ellos mismos se encargan de buscar las herramientas para gestionar sus obras, aplicando a becas y estímulos de diferentes instituciones públicas y privadas.

Antes de las recientes posibilidades de formación universitaria, los artistas precursores se formaban principalmente en academias gestionadas con recursos propios o apoyados por programas de estímulos y “*con maestros de escasa titulación universitaria en el área de la danza*” (J. Blanco, comunicación personal, 4 de marzo de 2017). Existen también, quienes tuvieron la posibilidad de salir a formarse en el exterior como es el caso de Lina Gaviria, Paola Chaves y varios de los nombres que se verán a lo largo del texto.

El fenómeno de la educación *no formal*, es decir, en academias independientes (Centro de Profesores de Cuenca, 2008, pág. 2) es tal vez el lugar de formación primordial de la mayoría de los bailarines de danza contemporánea. De hecho, Guevara (Guevara, 2018, pág. 9) nos permite conocer algunas de las academias independientes que han forjado este campo en Bogotá: Danza Común (1992), Danza Om tri (1992) y Cortocinesis (2003), entre otras. Academias por las cuales han pasado y, aún hacen parte, la mayoría de los bailarines que trabajaron en el proyecto de la Compañía distrital.

Además de estas opciones, hoy en día Bogotá tiene algunas alternativas para tener una *educación formal* en danza. Esta posibilidad de ser un bailarín formado profesionalmente por una universidad de la capital aparece en la década de los noventa (Herrera, 2012, pág. 16), con el surgimiento del programa de Artes Escénicas con énfasis en danza contemporánea de la Academia Superior de Artes - ASAB. Con esta alternativa aparece una nueva generación de bailarines que se forman por cinco años en un programa académico y que produce para el sector un cierto número de profesionales anuales. De hecho, la mayoría de los bailarines que hicieron parte de la compañía, también se formaron profesionalmente allí.

Hoy en día, en Bogotá, existen otros programas como el de la Pontificia Universidad Javeriana (2013), el de la Academia de Artes Guerrero (2004) y más recientemente la Corporación Universitaria CENDA (2016). Estas instituciones educativas también han contribuido a la formación profesional y técnica de los bailarines de la ciudad. Por tanto, es evidente que la oferta de bailarines profesionales es cada vez mayor y la cantidad de espacios para ejercer la labor como intérprete es muy reducida o no cuenta con las mejores condiciones económicas, ni espacio-temporales.

Ante este fenómeno de precarización laboral, Ingrid Antolínez (2016) afirma que la labor del bailarín está mediada por la relación entre la práctica y la remuneración. La bailarina y Magister en estudios culturales, afirma que “no se trata de asumir el arte como una empresa o como un proyecto sostenible [,] sino de poner en armonía dos deseos [:] el de bailar y el de tener una tranquilidad y estabilidad económica” (Antolínez, 2016, pág. 28).

A partir de los hechos anteriormente narrados, la Compañía de Danza Res. TJEG surge como una alternativa para solventar las necesidades de oferta laboral de los bailarines formados en las diferentes modalidades de estudio de la danza. La inquietud sobre la escasa oferta de empleo y la inestabilidad laboral de los bailarines se ve reflejada en el testimonio de Lina Gaviria<sup>5</sup>, quien fue bailarina profesional (formada en Texas en *Saten Methodist University en Middle School of the Arts*). A pesar de haber bailado para las compañías más reconocidas de Colombia, Gaviria solo tuvo un trabajo estable, hasta que llegó a ser funcionaria del Idartes. Habiendo vivido esto en carne propia, nos explica su inquietud:

*Aquí ningún bailarín puede vivir de la danza. Y si lo hace tiene que chisguiar, o tiene que estar dando clases de danza, clases de pilates, clases de zumba o ir a los gimnasios a dar clases de rumba, o estar haciendo funciones por aquí y por allá, entrar en cosas de entretenimiento que, pues, pagan mucho mejor, o tienen trabajos diferentes a la danza que también son de apoyo para que puedan subsistir. Pero pues personas que se dediquen solamente a bailar como profesión, no hay. O serán contadas con una mano, pero que puedan tener un solo trabajo que les dé para pagar un arriendo o que les dé para mercar y que les dé para subsistir, es muy difícil. Entonces en esa medida yo sí creo que un proyecto como estos genera la posibilidad de que las personas se puedan entrenar, que puedan bailar en un escenario, que tengan todos los días no solamente maestros, sino que tengan un coreógrafo que les está montando una obra, que tengan la posibilidad de tener el vestuario, la escenografía, no siempre a tiempo, pero pues por lo menos se está trabajando para que esto pueda pasar (L. Gaviria, comunicación personal, 25 de noviembre de 2015).*

El testimonio que vimos anteriormente nos permite comprender las prácticas laborales de los bailarines del sector de la danza en Bogotá. Antolínez (2016; 37-47) hace una categorización de las diferentes posibilidades de trabajo que se pueden observar dentro del *rebusque* de los bailarines:

---

<sup>5</sup> Recordemos que es quien propone la idea de Consolidar una compañía distrital, desde su rol como Gerente de danza desde 2013 a 2015.



La primera de ellas la denomina como el *pluriempleo*: este término se refiere a emplearse en cualquier trabajo que surja por fuera del ámbito de la danza “para ganarse la vida” (Antolínez I. , 2016, pág. 19). En muchas ocasiones este tipo de empleos es lo que ha ayudado, no solamente a solventar algunas necesidades de los bailarines, sino también, a gestionar algunos espacios creativos y de formación. De hecho, encontré corroboración de esta práctica en los testimonios de varios bailarines que pasaron por la Compañía, quienes afirman haber acudido a este tipo de empleo por medio de trabajos como meseros, vendedores de ropa, pintores de casas y arreglos eléctricos, vendedores de tintos y de minutos en la universidad, entre otros.

La segunda modalidad de trabajo común en el ejercicio laboral de la danza, apenas mencionada por Gaviria, es llamada coloquialmente como *la chisga*. Esta modalidad si tiene cabida dentro el campo de la danza e incluso es posible que se pueda bailar por contrato, pero tiene más lugar en el ámbito del espectáculo. Requiere de actividades como: “salir en un programa de tv o en una película, bailar en un restaurante o en un cabaret, entre otras opciones” (Antolínez, 2016, pág. 29). En este sentido, una de las bailarinas que entrevisté afirmó haber bailado en estos espacios. Me comentó que para ello se requerían los estándares estéticos de una mujer maquillada y vestida para ser atractiva a los ojos del público. Con respecto a esto, Antolínez hace una crítica adicional diciendo que en este tipo de empleo, muchas veces “no se tiene en cuenta el talento, capacidades o virtuosismo del bailarín o la bailarina, sino su aspecto”.<sup>6</sup> (Antolínez, 2016, pág. 29).

La tercera práctica laboral más común dentro del sector de la danza es el ejercicio de *la docencia*. Esta modalidad se puede dar de dos maneras (Antolínez I. , 2016, pág. 29); en ámbitos educativos formales como en colegios o en universidades o en ámbitos educativos informales como lo que mencionaba más claramente Gaviria haciendo referencia a academias o clases particulares de pilates, zumba y rumba en los gimnasios.

A esta generosa categorización yo le añadiría la práctica de aplicar a becas y a estímulos del Estado. Si bien Antolínez la menciona posteriormente, no la incluye dentro de estas categorías. Considero de suma importancia hablar de ella porque, por medio de este trabajo de *gestión cultural*, los grupos y compañías independientes han encontrado financiación para el desarrollo

---

<sup>6</sup> Considero muy importante afirmar que, si bien en los trabajos de chisga se fijan más en el aspecto de la persona que en su virtuosismo para bailar, esto no quiere decir que la bailarina que yo entrevisté no se virtuosa. De hecho su talento era tal, que le dieron un rol que no le habían ofrecido a ningún bailarín: el de asistente coreográfica.

de muchos de sus proyectos. Estas becas pueden ser de creación, de circulación de investigación o para la gestión de un espacio para ejercer la danza, entre otras tantas opciones. En este caso, puedo afirmar que la totalidad de los bailarines a quienes entrevisté o bien su trabajo ha sido remunerado por medio de estas becas o por lo menos han aplicado, han pasado su proyecto para que sea evaluado por las instituciones que ofrecen este tipo de estímulos, lo que quiere decir que ellos comprenden esta modalidad como una posibilidad de trabajo.

Así mismo, considero importante hablar de esta modalidad porque nos da paso para mencionar que, en este tipo de agrupaciones o compañías, pasa con mucha frecuencia que los bailarines resultan siendo “toderos”. Con esto quiero decir que, en el proceso de creación, ellos mismos resultan siendo también el equipo de producción, quienes se ocupan de los efectos del sonido y de las luces, quienes construyen la escenografía, entre otros. Esto de ser “todero” o de desempeñarse en diferentes roles para la realización de un producto creativo, bien sea propio, o por hacerle un favor a un amigo de otra compañía, hace parte de lo que Antolínez llama el *trabajo en red* (Antolínez, 2016, págs. 61-64) como parte del *habitus* del trabajo en el campo de la danza contemporánea en Bogotá (Tema que seguirá siendo abordado en el transcurrir de los siguientes capítulos), así como pasa en diferentes ramas de las artes escénicas como en la música (Hurtado, 2018).

Por las razones expuestas anteriormente, la Compañía Res. TJEG surge como respuesta para solventar esa inestabilidad laboral, y para que los bailarines “*se puedan dedicar solamente a bailar si eso desean*” (L. Gaviria, comunicación personal, 25 de noviembre de 2015), puesto que en este proyecto se garantiza todo un equipo creativo, en función del trabajo del coreógrafo y de los bailarines.

Ahora bien, para lograr construir este tipo de danza, es necesario entonces el trabajo colectivo. Es necesaria una danza vista como *un mundo del arte* o, como lo llamaré en adelante, en el caso particular de la Compañía Res. TJEG, es necesario un *cuerpo de baile*.

## **1.2. El Cuerpo de Baile de la Compañía de Danza Residente en el teatro Jorge Eliécer Gaitán.**

*Cuerpo de baile* es una expresión utilizada coloquialmente para referirse a las agrupaciones de bailarines que conforman una compañía, que se organizan en un teatro o bien son todos los bailarines de una compañía que no son los solistas. Sin embargo, vista la danza *como mundo del arte*, el *cuerpo de baile* serían todas aquellas personas que participaron con su trabajo en la producción de la danza de la Compañía Res. TJEG. Con esto me refiero entonces no solamente a los bailarines, sino también a las servidoras públicas, a las instituciones implicadas, a los coreógrafos, a los vestuaristas, al director de arte, al luminógrafo, a las personas de producción, etc. a cada una de las personas que con su desempeño laboral hizo posible la danza que residió en el Jorge Eliécer Gaitán desde 2014 hasta 2017.

Ahora bien, hablando del *cuerpo de baile* de la Compañía, me atrevería a decir que el vientre en el cual se gestó el proyecto de la Compañía Res. TJEG fue en el Instituto Distrital de las Artes - Idartes. Esta es la entidad delegada por la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, para administrar el presupuesto distrital de las prácticas artísticas en Bogotá. El Idartes está organizado en diferentes ámbitos artísticos: la Gerencia de Arte Dramático; la Gerencia de Literatura; la gerencia de Artes Plásticas y Visuales; la Gerencia de Música; y la Gerencia de Danza. En esta última subdivisión surge la idea germen que suscitó posteriormente el desarrollo del proyecto de la Compañía.

Según Becker (2008), para que una obra se pueda llevar a cabo, es necesario pensar en todas las actividades que se deben ejecutar, pero también hay que entender la forma en la que estas actividades se entrelazan para llegar a un resultado (Becker H. , 2008, pág. 18) . En este caso, ese resultado no es solamente una obra de arte, sino la creación de una compañía que ofrece unas condiciones determinadas y que no solamente pretende hacer obras. Además de ello, tiene como prioridad garantizar condiciones dignas para el empleo de los bailarines. Esto quiere decir: entrenamiento, altos recursos para la producción de obras dancísticas, estabilidad laboral, formación profesional de los bailarines, y con ello, la valoración social del trabajo del artista (Ministerio de Cultura, 2018).

En este caso, vemos cómo se entrelazan las actividades de las primeras personas que ofrecieron su trabajo para la construcción de la danza en los términos de la Compañía Res. TJEG. Se trata

principalmente de tres personas que hicieron uso de sus cargos públicos y de sus relaciones entre la institución para poner en práctica este proyecto: Lina Gaviria (Gerente de Danza 2013 - 2015), Adela Donadío (Subdirectora de Equipamientos culturales 2012 - 2015) y Santiago Trujillo (Director del Idartes 2011 - 2015). Todos tres aportaron de diferentes maneras y desde su lugar en el campo.

En primer lugar, se debe aclarar que la idea germen de consolidar la Compañía parte de Lina Gaviria, quien realizó la propuesta desde su rol como Gerente de Danza. Esta preocupación, como lo habíamos mencionado anteriormente, emerge de un interés individual que pretende reflejar las necesidades de un sector de la sociedad. Gaviria nos cuenta de dónde salió la idea y cómo hizo para gestionarla:

*Con la gerente anterior, Atala Bernal, hablábamos mucho de cómo generar unas posibilidades que implicaran trabajos estables. Cuando yo llegué en el 2013 a la Gerencia, empecé a pensar realmente cómo hacerlo siguiendo unos lineamientos de compañías que hay en diferentes teatros (...). Yo hablaba con Santiago Trujillo, pero Santiago no me paraba bolas, yo sentía que él no me comprendía mucho. Yo sentía entonces que necesitaba un respaldo de alguien más grande que yo, como Adela, para que me pararan bolas. Entonces me fui a hablar con Adela Donadío, y le dije “Adela a mí se me ha ocurrido esto”. (L. Gaviria, comunicación personal, 25 de noviembre de 2015).*

El testimonio anterior nos permite ver dos cosas: la primera es que en estas palabras se empieza a vislumbrar la forma en la que Gaviria utilizó su lugar en el campo para convertir una idea en el proyecto de la primera compañía distrital de danza en Bogotá. La segunda, es que para conseguir lo anterior, ésta Gerente de Danza hizo uso del *capital social* que su puesto de trabajo le otorgaba en ese momento. Es decir, después de no ser escuchada por el entonces director del Idartes, Gaviria comprende que necesita aliarse con alguien de mayor jerarquía que ella, y con ello darle contundencia a la idea del proyecto. Es por esta razón que Lina acude a Adela Donadío, quien es la Subdirectora de Equipamientos Culturales. Es decir, Donadío se ocupa de administrar los escenarios públicos que le corresponden al Idartes (la Media Torta, el Teatro El Parque, el Escenario Móvil, el Jorge Eliécer Gaitán, entre otros). En este caso vale aclarar que el rol que ocupa Donadío, es apenas un cargo más abajo del director de la institución.

Por fortuna para Gaviria, Adela tenía un interés que complementaba su propuesta: “...yo llegué al Jorge Eliécer, a un escenario tan grande, después de haber estado en un escenario pequeño,

entonces yo pensaba “No aquí tiene que pasar algo, aquí tiene que haber algo estable que use la infraestructura técnica del escenario”” (A. Donadío, comunicación personal, 5 de Septiembre de 2018). Este testimonio abre la puerta para hablar de dos aspectos sobre Adela que son pertinentes para comprender su papel en la historia de la Compañía: 1.) Antes de hacer parte del Idartes, Donadío trabajó durante catorce años en el sector privado, a cargo de la subdirección del Festival Iberoamericano de Teatro (al lado de Fanny Mikey) y al mismo tiempo en la dirección de la Casa del Teatro Nacional en Bogotá. A este último espacio es al que ella denomina como *un escenario pequeño*, a pesar de que este era el escenario para los grupos sin sede en Bogotá (una oferta cultural que para la época no estaba tan instituida). 2.) Adela no solamente trabajó en gestión de la cultura, también tuvo una formación en teatro que podríamos llamar *no formal*<sup>7</sup> (Centro de Profesores de Cuenca, 2008).

Dada su formación, en un primer momento, Donadío expone ante la Gerencia de Arte Dramático su inquietud de hacer una compañía de teatro que residiera en el Jorge Eliécer Gaitán. Sin embargo, en palabras de Lina: *Ellos no entregaron ningún proyecto y yo aproveché y le pasé el mío a Adela*. (L. Gaviria, comunicación personal, 22 de febrero de 2018). Vemos aquí cómo este proyecto surge de voluntades políticas, pero también de condiciones no tan planeadas, más bien azarosas. Así mismo, sale a la vista la convergencia de intereses similares que permiten que se llegue a un resultado. Cada una desde su capital social, desde el rol que representa y desde la relación que tiene con la institución distrital, deciden. Entonces unir sus fuerzas para hablar con Santiago Trujillo con el fin de que se autorizara el proyecto desde la dirección de la institución, y con ello se otorgara un presupuesto mayor para la Gerencia de Danza en el 2014.

Estando Lina respaldada por el criterio de Adela, el Director del Idartes autorizó la idea y el rubro para la creación de la Compañía de Danza Distrital, en las instalaciones del escenario público en cuestión. Este suceso nos permite afirmar que las estrategias que se utilizaron en la consolidación de esta Compañía de danza financiada y pensada desde esta entidad pública pueden ser entendidas a partir de los postulados que nos ofrece Martínez (2013). La autora comprende al Estado, como “un artefacto cultural que se construye a partir de las prácticas y

---

<sup>7</sup> Entendida como la educación que no se da en una institución educativa legítima como una universidad, sino en academias o cursos particulares (Centro de profesores de Cuenca, 2008; 2). Por ejemplo Adela entró a un grupo de teatro y su formación fue de una vez en *las tablas*. Es decir, presentándose en un escenario, sin tener una preparación profesional previa.

representaciones de los ciudadanos y los agentes oficiales en interacción” (Martínez, 2013, pág. 160). Al ver el Estado (o en este caso una institución distrital en representación del mismo) como un artefacto cultural, dejamos de entenderlo como algo que está dado y podemos desnaturalizar el poder, el razonamiento y la objetividad que se le atribuyen.

De esta manera, es posible aproximarnos al Idartes como una institución que está inmersa en un campo (Bourdieu P. , 1995) y que tiene sus propias dinámicas de poder al interior de la institución. Allí se disputan intereses y se establecen estrategias para llevarlos a cabo. Así mismo, podremos comprender la consolidación de la institucionalidad del Idartes desde las prácticas burocráticas mismas, pero también desde las estrategias de los agentes de la institución que no necesariamente tienen que llevar consigo las formalidades características de las acciones en lo público.

En este orden de ideas, veremos en el siguiente apartado que el consentimiento de Trujillo es posible gracias a las circunstancias políticas y económicas que hicieron de ese momento un contexto propicio para la elaboración de un proyecto como este, consolidado desde el ámbito distrital. Así mismo, es posible identificar las diferentes estrategias administrativas que las funcionarias llevaron a cabo para hacerlo posible.

### **1.3. La cabeza y la columna: ¿Cómo se pone en práctica administrativamente la Compañía?**

#### **1.3.1. Circunstancias políticas**

La Compañía se pone en práctica a comienzos del año 2014. Sin embargo, para aprobar su presupuesto y su ejecución se tuvo que haber pensado en ella tiempo atrás, desde el año en el que Lina Gaviria comenzó a ocupar su cargo como gerente de danza en el Idartes. Ahora bien, tanto la idea como la puesta en práctica de esta Compañía de danza distrital suceden en el momento de un marco político que favorece su formación por lo menos en tres aspectos claros.

En primer lugar, es muy importante mencionar la novedad y juventud del Idartes, entidad que apenas tenía tres años de funcionamiento cuando se consolidó la Compañía. A mediados de la alcaldía de Samuel Moreno (2008 - 2011) el Concejo de Bogotá crea esta institución según el

Acuerdo 440 de junio de 2010. Es un año después cuando se consolida el Idartes y por primera vez la Secretaría de Cultura Recreación y Deporte delega a este instituto la responsabilidad de garantizar los derechos culturales<sup>8</sup> de la ciudadanía mediante los ejes de formación, creación, investigación, apropiación y circulación, por medio de la ejecución de planes, programas y proyectos en las áreas artísticas que habíamos mencionado anteriormente (literatura, artes plásticas, artes audiovisuales, arte dramático, danza y música) (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018) .

Así mismo, está encargada de diseñar y ejecutar “*estrategias garantes del desarrollo de expresiones artísticas [...] de los habitantes del Distrito Capital.*” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018). Entonces, al ser una entidad joven, se promovió la creatividad para poner en marcha nuevos proyectos que aportarán al desarrollo de las artes en Bogotá.

En segundo lugar, para que se aprobaran presupuestos que den viabilidad a estos nuevos proyectos para el sector de las artes, fue necesario un marco político favorable para su creación. Al ser una institución distrital, el Idartes debe sujetarse al plan presupuestal del distrito, que depende de la administración del momento. En el periodo en el que la Compañía Res. TJEG se estaba gestando, ese Plan de Desarrollo Distrital correspondía a las propuestas de Gustavo Petro y a la política que respaldaba su alcaldía: el Plan de Desarrollo 2012 - 2016 Bogotá Humana (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018 ). En esta política se pueden ver dos aspectos que favorecen la argumentación y la viabilidad de la construcción de la Compañía, en el objetivo del fomento de las artes en el sector público: 1.) El “reconocimiento y el despliegue de las prácticas artísticas, culturales, recreativas y deportivas de las diferentes poblaciones” (Artículo 14; 61) y 2.) Generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía de sus derechos. (Artículo 5; 25).

Si bien esta política tiene un enfoque en pro de ayudar a los sectores vulnerables de la sociedad y menciona a poblaciones étnicas, personas con capacidades diversas, niños, niñas y jóvenes, entre otros, no es posible ver allí a los trabajadores del sector de las artes como una población

---

<sup>8</sup> Los derechos culturales son derechos relacionados con el arte y la cultura, entendidos en una amplia dimensión. Son derechos promovidos para garantizar que las personas y las comunidades tengan acceso a la cultura y puedan participar en aquella que sea de su elección. Son fundamentalmente derechos humanos para asegurar el disfrute de la cultura y de sus componentes en condiciones de igualdad, dignidad humana y no discriminación. Son derechos relativos a cuestiones como la lengua; la producción cultural y artística; la participación en la cultura; el patrimonio cultural; los derechos de autor; las minorías y el acceso a la cultura, entre otros. En: <https://culturalrights.net/es/principal.php?c=1>

vulnerable, aunque cumplen con muchas de características de la desigualdad, una problemática que se pretende resolver con las oportunidades de trabajo que se mencionan como un propósito en el Plan de Desarrollo:

*Este Eje tiene como propósito reducir las condiciones sociales, económicas y culturales que están en la base de la segregación económica, social, espacial y cultural de la ciudadanía bogotana, que contribuyen a la persistencia de las condiciones de desigualdad o que dan lugar a procesos de discriminación. Se trata de remover barreras tangibles e intangibles que les impiden a las personas aumentar sus opciones en la elección de su proyecto de vida, de manera que estas accedan a las dotaciones y capacidades que les permitan gozar de condiciones de vida que superen ampliamente los niveles de subsistencia básica... (Artículo 4; 22). (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018 )*

Lo subrayado anteriormente nos permite comprender un poco del por qué tiene cabida un proyecto como la consolidación de una compañía de danza que pretende ser una alternativa a la inestabilidad laboral de los bailarines de la capital. Pues este es un gremio que carga con el estigma y con la realidad social de la inestabilidad laboral y de los trabajos precarios. Este fragmento también nos ofrece un panorama discursivo e ideológico que caracteriza el proceder de la alcaldía de Gustavo Petro, aunque esta política no hable puntualmente de los proyectos del Idartes.

Justamente para el año 2014 el presupuesto distrital para las artes tiene un incremento sustancial, lo que constituye el tercer factor de posibilidad. Cerca de 81.mil millones de pesos “el más alto en los últimos diez años” (Junca, 2014), como se puede corroborar en el documento público sobre el presupuesto general del 2014, expedido por el Idartes (Instituto Distrital de las Artes - Idartes, 2015). En consecuencia, la entonces coordinadora de creación y circulación de la Gerencia de Danza, afirma:

*“lo que se necesitaban eran ideas y proyectos concretos para poder avanzar en el tema. Ya no solo en términos de documentos públicos, sino en términos ya de proyectos reales, que incluyan a los cuerpos y a la creación de los bailarines. Y entonces aparece allí la Compañía de Danza del Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Esto gracias a que, para la época, la danza había ganado terreno en lo político. Entonces desde antes empiezan a aparecer bailarines y coreógrafos que se unen para que ese terreno político que se ha ganado, se establezca en políticas públicas. Entonces aparece el Plan Nacional de Danza, aparece el Concejo Nacional de Danza, aparece el Área de Danza en el Ministerio de Cultura, aparece la Gerencia*



*de Danza ya a nivel distrital, aparece una Bienal de Danza en Cali, aparece el Colegio del Cuerpo en Cartagena. Entonces, esos nodos que se empiezan a dar en lo regional, se empiezan a unir para generar política pública” (P. Chaves, comunicación personal, 18 de Octubre de 2017).*

Es así como existe un PND, que si bien al ser una política del Ministerio de Cultura no otorga ningún presupuesto, ni plan de ejecución dirigido al Idartes, es una herramienta ideológica que determina los estándares sobre los que se debe consolidar un trabajo para el bailarín en condiciones dignas. Veremos en el siguiente apartado cómo se reproducen estos mismos lineamientos a la hora de argumentar la pertinencia del proyecto.

### **1.3.2. Estrategias Administrativas**

Una vez abordados estos postulados de las políticas que daban razón de ser a esta Compañía de danza, en este último apartado veremos cómo se organizan los roles de trabajo y los presupuestos económicos para poder llevar a cabo esta propuesta. Lina Gaviria nos explica minuciosamente las diferentes fuentes de donde se recolectó el dinero para hacer un proyecto tan costoso como el de la Compañía distrital.

*“En ese momento yo tenía una coyuntura como Gerente de Danza y era que la mesa que yo abrí para danza contemporánea no me estaba respondiendo. La danza contemporánea no tenía muchos recursos, tenía como ocho millones de pesos o pues era algo muy pequeño. Pero yo no veía que hubiera como una respuesta del sector de la danza contemporánea, por ahí dicen que uno no es profeta en su propia tierra, pero pues yo no logré establecer esa comunicación con ese sector que era mi propio sector. Entonces en vez de echar culpas y lamentarme, lo que yo me propuse fue hacer un nuevo proyecto” (L. Gaviria, comunicación personal, 22 de febrero de 2018).*

En las palabras de Lina, vemos que este proyecto nace también gracias a un suceso: el fallido intento por conformar una Mesa Sectorial de danza contemporánea. Esto quiere decir que no estaba funcionando el espacio participativo que la Gerencia de Danza abrió para escuchar las propuestas, las necesidades y las discusiones de los ciudadanos del sector de la danza contemporánea en Bogotá puesto que las personas no llegaban a las reuniones, no mostraban mucho interés, e incluso cuando se prescindió de esta Mesa Sectorial, *“solamente una persona preguntó por qué, y nadie más”* (Gaviria, L. comunicación personal, 22 de febrero de 2018). Lina decidió redireccionar esta inversión en otro proyecto que podría impactar mucho más al

sector de danza contemporánea. Esto permitió un pequeño presupuesto inicial que posteriormente permitiría consolidar la Compañía distrital, en las condiciones que nombramos anteriormente.

Como vimos en el apartado anterior, el Idartes gestiona los recursos distritales para las artes en Bogotá por medio de planes, programas y proyectos que garanticen los derechos culturales de la ciudadanía. La Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte establece cuatro ejes dentro de los cuales se deben justificar las acciones de los funcionarios públicos: formación, creación, investigación y circulación. Entonces se sacó del rubro para circulación del cual se tenía previsto traer a una agrupación extranjera, lo que constituyó otro pequeño recurso que, sumado al aumento del presupuesto que Trujillo autorizó para la Gerencia de Danza en pro de la creación de la compañía, reunieron una buena parte de los recursos que permitieron el pago de los sueldos de los bailarines y de los coreógrafos.

Por otro lado está el aporte de Adela, quien nos cuenta cómo se administraban los recursos y qué área del Idartes se encargaba de los diferentes aspectos del proyecto:

*El Jorge Eliécer ponía unos recursos, la Gerencia de Danza ponía otros. Entonces era muy bueno porque, tanto la Gerencia, como la Subdirección de Escenarios tenemos unas metas: metas de inversión, metas de públicos, metas de proyectos. Entonces esto es todo un proyecto con unas metas que están fijadas, no es que uno se las invente, pues estos son unos indicadores con los cuales a uno le miden la gestión que lleva a cabo. Una de estas metas es económica, hay que generar recursos económicos, no todo estaba dado, entonces encontramos ese modelo (...) Entonces el Jorge Eliécer qué ponía, la infraestructura para ensayar, recursos (...) como para pagar a los maestros (...), para pagar la producción o sea poníamos el recurso para la creación, porque el proceso termina con una creación (A. Donadío, comunicación personal, 5 de septiembre de 2018).*

Vemos aquí cómo cada una de las funcionarias públicas desde su rol, en este caso Adela, se hacía cargo de otorgar la infraestructura técnica del Jorge Eliécer, un salón y el pago de los profesores, utilería, vestuario y demás con la venta boletería y “*mirando a ver cómo acomodaba la reinversión*” (A. Donadío, comunicación personal, 5 de septiembre de 2018), como lo veremos con mayor precisión en el siguiente capítulo.

Finalmente, esta es una idea que se vuelve un proyecto a partir de la argumentación que se hace bajo los términos de la misionalidad del Idartes y dentro de las categorías de trabajo de la misma institución (creación, circulación, formación, investigación y apropiación). Las intenciones de estabilidad laboral y de buena remuneración en el trabajo de la danza, fueron traducidas a los siguientes objetivos:

*“...en primer lugar, **“contribuir a procesos de cualificación y profesionalización artística en el campo de la danza”**, mediante la garantía del espacio, del tiempo, del entrenamiento y de los recursos, tanto humanos como económicos, indispensables para lograr el ejercicio de una danza capitalina de mejor calidad. En segundo lugar, se pretende **“visibilizar y destacar la creación resultado de este proyecto”**, con el fin de dar cuenta de los procesos de creación fomentados por la institución pública y aportar a la oferta artística y cultural de la ciudad, especialmente en el área de danza. Y finalmente, se pretende **“plantear y poner a prueba estrategias de sostenibilidad y proyección de procesos creativos a largo plazo”**, teniendo en cuenta que la sostenibilidad y la proyección de la compañía, dependen también de factores como la valoración social del arte y el lugar que ocupen las prácticas artísticas en los planes de desarrollo y en las políticas culturales de la ciudad”* (Lozano & Chaves, Una conflagración de eventos: construcción de la primera compañía distrital de danza en Bogotá., 2017).

Con estos objetivos se argumenta la concordancia con la misionalidad y las actividades estructurales del Idartes, pero en ellos jamás se menciona la garantía de la estabilidad laboral ni la remuneración digna, puesto que efectivamente esto no está explícito en los objetivos del Idartes. Esto quiere decir que la Gerencia de Danza de ese entonces consideraba que la buena remuneración y la estabilidad laboral de los bailarines de la compañía era una condición sin la cual no podía haber *un mejor desempeño de la práctica, de la profesión y del consumo de la danza en Bogotá* (Lozano y Chaves, 2015; 3).

A su vez, todos estos testimonios nos permiten entender que para la Gerencia de Danza del momento la estabilidad laboral de los bailarines era el elemento motivador principal de la acción y sin el cual era imposible comprender las acciones de los agentes sociales inmiscuidos. Dicha estabilidad se debería traducir en 1) Garantía de la remuneración apropiada para el bailarín; 2) Garantía de condiciones logísticas propicias para la danza y la creación (lugar, recursos de producción, personal creativo y docente, entre otros); y con lo anterior, 3) la garantía de la dedicación exclusiva de los bailarines a su actividad primordial: la danza *per se*.

Es así como, tanto las interpretaciones como las actividades llevadas a cabo por las funcionarias del Idartes están atravesadas por las condiciones sociales del sector, por las experiencias personales de los agentes, por las coyunturas políticas propicias que enmarcan un conjunto de argumentos (entendidos como necesidades) y de ventanas de oportunidad para la consolidación de este proyecto. Pero existen también elementos imprevistos o azarosos que juegan de manera definitoria para la existencia y el desarrollo de la Compañía, como el hecho de que las otras gerencias no hayan presentado una propuesta a la Subdirección de las Artes.

Sin embargo, la construcción de la Compañía se debe fundamentalmente al tesón, a la habilidad y a la visión de agentes específicos, quienes a través de su *capital social*, logran alianzas en un momento determinado dentro del campo y concretan la existencia de este proyecto. En este orden de ideas, las estrategias de Lina, Adela, Paola y demás personas del Idartes que influenciaron esta decisión, pueden comprenderse por medio de los aportes teóricos de Charles Tilly (2010) sobre los *repertorios* “*como un conjunto complejo de medios que tiene un grupo para efectuar demandas de distinto tipo ante diferentes individuos o grupos*” (Tarrow S. , 2002, pág. 101). Concepto que si bien está implementado para entender las dinámicas de los movimientos sociales, en este caso nos permite analizar los factores que caracterizan el surgimiento de la Compañía en el campo de la danza. Aquí se hacen evidentes unos repertorios heredados, o demandas que se hacen acudiendo a formas de luchas heredadas (Archila, 2003, págs. 43 - 46), que no se presentan en este caso como una característica de movimientos o acciones colectivas, sino de acumulados de experiencias personales de agentes de un sector (bailarinas o artistas) que intentan responder a necesidades de sus semejantes, habiendo conquistado cierta posibilidad de incidencia en la institución pública.

Estos *repertorios* se evidencian en tres ámbitos. Por un lado, las demandas y preocupaciones por la inestabilidad laboral de los artistas; por otro lado, el ideal de que la alternativa a esta inestabilidad laboral de los bailarines puede solventarse por medio del modelo de una compañía inspirado en compañías de danza extranjeras; y por último, la instrumentalización de los discursos políticos y de los recursos burocráticos para lograr llevar a cabo este proyecto.

La inestabilidad laboral de los artistas en general y, específicamente de los bailarines, hace parte de unos imaginarios o significados compartidos socialmente y vivenciados por la propia experiencia de Lina durante los años de su ejercicio como bailarina, por lo que se y constituye en una necesidad sentida, acumulada y expresada a través de los años. Dicha necesidad actúa

entonces como un mecanismo de motivación que media en el momento en que la ventana de oportunidad le permite incidir en la dedicación de recursos financieros y logísticos institucionales. Por su parte, el conocimiento de la existencia y desarrollo de “Compañías” de artistas en otros países que permiten tanto una estabilidad laboral como una permanencia en las acciones y el fortalecimiento de verdaderos grupos y escuelas, se convierte igualmente en una experiencia compartida por varios de los bailarines y funcionarios que están en el escenario y por tanto dan motivación y legitimación a la iniciativa, actuando como *repertorio heredado* motivante. Finalmente, en la coyuntura en la que los funcionarios logran la formulación y puesta en marcha de la iniciativa, se ha instaurado en el poder local, mediante la Alcaldía de Gustavo Petro, un sector proveniente de luchas de trabajadores, políticos, académicos, etc. que han abanderado durante décadas la defensa de los derechos sociales, económicos y culturales y por tanto el discurso público recoge y legitima iniciativas como la de la Compañía de danza distrital. Estos *repertorios* son los medios y las acciones a partir de las cuales se manifiestan ciertas demandas o se logran ciertos propósitos que se encarnan en este caso en la Compañía de danza.

#### **1.4. Reflexiones finales**

A partir de lo abordado hasta ahora, es posible observar el peso que tiene una intención o una decisión individual en la consolidación de una política cultural en una entidad pública como el Idartes a través del uso de estos *repertorios*. También se evidencian las relaciones y alianzas, los usos del capital social y cultural, y la apropiación de discursos institucionales que se establecen en la intención de aprobar dicho proyecto. Todo lo anterior se justifica dentro de un marco discursivo pretende resaltar la importancia para la ciudadanía.

Así mismo, el análisis desarrollado en este capítulo nos permite comprender esta entidad distrital desdibujando la idea de una institución unificada; más bien, es necesario entenderla en sus diferentes niveles (Gupta, 2012, pág. 41). En consecuencia, se evidencia la conflagración de intereses, de condiciones y de acciones que permitieron que el proyecto de la Compañía Res. TJEG pudiese realizarse en el contexto de una entidad pública para las artes a nivel distrital. De esta manera “... lejos de constituirse en una entidad monolítica y coherente, el Estado [o la institución pública] se presenta como una organización compleja, como una arena de relaciones y desigualdades de poder y de influencia entre diferentes actores” (Martínez, 2013, pág. 158).

2



## Capítulo II: Un intento por formalizar el trabajo del bailarín.

### Introducción

En el presente capítulo se rastreará la implementación del proyecto Compañía de Danza residente en el TJEG a partir del caso de los dos primeros modelos que se pusieron en práctica: el Proyecto Piloto (2014) y la Compañía de Danza del TJEG (entre el 2015 y la primera mitad de 2016). Observar las condiciones laborales en la implementación de estas dos compañías, nos permite comprender las particularidades que lleva consigo el nacimiento de este proyecto cuya característica fue la defensa de con ideales proteccionistas (de garantizar la estabilidad laboral), aun cuando estaba atado a en medio de una estructura en la cual donde prima el trabajo flexible.

Con este fin, iré narrando las tensiones que se dan entre la formalidad laboral y la forma de trabajo de los bailarines del campo de la danza en Bogotá, a partir de la modalidad de contratación por prestación de servicios. Se hará énfasis en tres de los sucesos que permiten comprender las interacciones dadas en campo de la danza: 1.) las decisiones de las funcionarias públicas del Idartes frente a la inestabilidad laboral de los bailarines, 2.) el *habitus* del trabajo en el sector de la danza contemporánea en Bogotá y, 3.) el régimen laboral del capitalismo flexible consolidado en el país.

Estos sucesos serán analizados a partir de las categorías de Bourdieu (1995 y 1997) referentes al *habitus*, al *campo social* y al *intercambio de los bienes simbólicos*. Más específicamente, para comprender el *hábitus* del campo de la danza, se acudirán a los aportes de Becker (2008) y Antolínez (2016) quienes afirman que la expresión artística no surge como un suceso aislado, sino como un trabajo en conjunto que toma la forma de una red de cooperaciones. Por otro lado, también se retomarán las ideas de autores que explican la precarización del trabajo a partir del fenómeno de la flexibilización como Otormín (2005), Sennett (2000), Gómez (2014), entre otros.

## 2.1. El Proyecto Piloto: dar a luz desde el vientre público.

La implementación del Proyecto Piloto de la Compañía de Danza del TJEG se llevó a cabo en el año 2014. Mi acercamiento con la primera versión de la Compañía se dio por medio de las narraciones de algunos de los agentes implicados en el proceso, además del análisis de documentos públicos tales como contratos, invitaciones públicas, legislación laboral, entre otros. Ahora bien, para describir la manera en la que se ejecutó el Proyecto Piloto, comenzaré contando acerca del primer acercamiento que tiene el Idartes con la Compañía. En una invitación pública se convocó a los bailarines y se dieron a conocer los propósitos y algunas condiciones según las cuales se llevó a cabo el proyecto de la primera compañía de danza del distrito. Aquí se establece que dicho proyecto buscó:

- 1.) *Contribuir a procesos de cualificación y profesionalización artística en el campo de la danza en Bogotá.*
- 2.) *Visibilizar y destacar la creación resultado de este proyecto.*
- 3.) *Plantear y poner a prueba estrategias de sostenibilidad y proyección de procesos creativos a largo plazo* (Instituto Distrital de las Artes - Idartes, 2014).

Como se evidenció en el capítulo anterior, para la Gerencia de Danza del momento, estos aspectos no pueden ser comprendidos sin los siguientes tres factores indispensables que, si bien no están explícitos en el papel, sí se procuran en la práctica: 1.) Garantizar una buena remuneración por el trabajo del bailarín; 2.) Garantizar unas condiciones propicias para la danza y la creación (un lugar de ensayo, unos recursos de producción, personal creativo y docente a su servicio, entre otros); y 3.) con lo anterior, garantizar que los bailarines puedan dedicarse por completo a su actividad principal: la danza *per se*; tres elementos que las representantes de la Gerencia de Danza interpretan como estabilidad laboral en el campo de la danza en Bogotá. En sus propias palabras: *“Este proyecto lo que está buscando realmente es poder generar espacios de trabajo, dignificar al profesional y además de eso, ofrecer unos salarios que le permiten a un bailarín vivir y ejercer su digna profesión”*. (Instituto Distrital de las Artes - Idartes, 2015).



A raíz de esta invitación pública, se presentaron diferentes agentes del sector, de los cuales se seleccionó al coreógrafo Chales Vodoz<sup>9</sup>, a seis bailarines de su compañía local Psoas Coreolab y a otros seis intérpretes de la danza, que fueron escogidos por medio de audición (Lozano & Chaves, Una conflagración de eventos: construcción de la primera compañía distrital de danza en Bogotá., 2017). Desde el momento en el que se realizó la invitación pública y mientras duró el contrato de los bailarines del año 2014, esta opción representaba una oportunidad de trabajo ideal que no existía en el mercado laboral del sector. De diferentes maneras, cada uno de los bailarines expresó que se sentía en un lugar privilegiado del campo de la danza. Así lo afirma Aleksandra Rudnicka cuando nos habla de los beneficios de recibir un pago digno por ejercer su labor y que dentro de esa remuneración estuviese comprendido el entrenamiento de su cuerpo:

*“Pues yo estaba con mi bebé y una amiga dijo que había una audición, y pues dejé la bebé con mi esposo y fui a la audición, porque pues no tenía ningún trabajo. Y claro, cuando pasé... entre las lactancias y tin, tin, tin bailando, gracias a este trabajo volví rápidamente después del embarazo al escenario. Yo me sentía feliz porque uno llega allá a hacer su clasecita, y obviamente yo valoro mucho el entrenamiento y que me paguen por entrenarme. Normalmente nadie te paga ni las horas, ni lo que cuestan las clases, para que tú sigas entrenada ¡y esto es un problema muy grave! Por ejemplo, en Suecia hay entrenamiento para bailarines profesionales que es muy económico y es apoyado por el Estado. Acá lo único que hay es el entrenamiento en La Coartada; unas clases que uno puede tomar por las mañanas. Pero como yo vivo en Choachí, me pierdo todo el entrenamiento” (A. Rudnicka, comunicación personal, 26 de noviembre de 2018).*

El testimonio de la bailarina nos permite comprender una de las razones por la cual los bailarines se sentían privilegiados al hacer parte del Proyecto Piloto. Es posible observar esta justificación a raíz de una tensión que es propia del campo de la danza en Bogotá: la tensión que se encuentra entre la necesidad del entrenamiento versus el reconocimiento monetario por ello.

La danza es una profesión que está necesariamente mediada por el cuerpo como instrumento por el cual el intérprete desempeña su trabajo. Por esta razón es necesario que los bailarines se

---

<sup>9</sup> Para ahondar en los detalles de los intérpretes que hicieron parte de la Compañía ver Chaves y Lozano (2015)”

encuentren en constante capacitación, como lo explica Ana Sabrina Mora quien nos presenta la diferencia entre ser un bailarín y ser otro tipo de trabajador:

*“En otro tipo de técnicas, las personas, por medio de su cuerpo (o de alguna de sus partes), manipulan un instrumento para modificar un objeto y elaborar un producto. En estos casos, no es necesario que pasen al producto elementos de la materialidad del cuerpo, ni del instrumento; estos no quedan en el producto más que en el hecho de que por medio de ellos ha sido producido. Pero cuando el cuerpo no solo utiliza un instrumento sino que él mismo es un instrumento, también es el objeto hacia el que se dirige la técnica y es el producto de esa actividad. En la danza, en tanto técnica corporal, la persona utiliza su cuerpo como instrumento, lo modifica como objeto y lo construye como producto”* (Mora, 2015, pág. 126).

De ahí que el entrenamiento constante sea un factor sin el cual el bailarín no puede ser un agente competente para desempeñar su profesión, puesto que *“Una de las características que define el quehacer del bailarín de danza contemporánea es la repetición traducida en rutina, que está relacionada con la disciplina y con la intención de perfección para lograr [el] virtuosismo del movimiento”* (Antolínez I. , 2016, pág. 34). Esto resulta problemático porque además de que la remuneración por el trabajo del intérprete de la danza resulta usualmente precaria, ellos mismos deben ser quienes costean lo que vale el entrenamiento.

La Coartada, aparece aquí como la opción independiente por medio de la cual es posible entrenarse pagando un monto no tan elevado (\$20.000 la clase y \$40.000 por la semana según el testimonio de Aleksandra Rudnicka), dado que este centro cultural ofrece un espacio y un profesorado con el fin de que los bailarines profesionales puedan recibir sus entrenamientos con una programación continua (Academia Ara Danza, s.f). Entonces, la Compañía residente aparece como la alternativa de trabajo que además brinda el espacio, el profesorado y el pago por el entrenamiento, por lo menos durante la ejecución del contrato. Cabe aclarar, que a pesar de que esta tensión no surge como consecuencia del modelo de la Compañía, sí es una preocupación frecuente en el campo de la danza y se enfatiza en la puesta en práctica del proyecto.

Ahora bien, los aportes que nos ofrecen anteriormente Mora (2015) y Antolínez (2016), nos permiten abordar otra tensión que recae de manera mucho más evidente sobre el cuerpo del bailarín como trabajador de la Compañía. Esta tensión se da entre la nueva alternativa de trabajo

ofrecida por el Idartes versus las prácticas de trabajo propias del *habitus* de los bailarines del sector de la danza contemporánea en Bogotá.

Margareth Arias corrobora que, como bailarines intérpretes de la Compañía, en su momento percibieron que encontraron el trabajo soñado. Sin embargo, con el tiempo, su cuerpo comenzó a manifestar que no estaba acostumbrado a trabajar durante ocho horas seguidas en el ejercicio de la danza *per se*, por lo que algunos bailarines manifestaron cansancio o lesiones.

*“Trabajando allá, estaba muy satisfecha porque era ballet, luego contemporáneo, luego ensayo, luego repaso, luego obra y bueno al principio sí hubo como unos achaques, pero hicieron parte del proceso de asimilación del cuerpo para el trabajo de. Yo tuve tendinitis aquiliana en el pie derecho, porque se inflamó mucho de tanto Relevé. Sin embargo, ya uno sintiéndose con dinero, pudiéndose pagar un médico que le mire, con un tratamiento bueno, bacano, pues logré salir del asunto”.* (M. Arias, comunicación personal, 13 de julio de 2018).

Más explícitamente, podemos decir que la Gerencia de Danza adopta el imaginario del modelo laboral empresarial en el cual se trabaja diariamente durante 8 horas. Mientras que, por otro lado, si bien los bailarines tienen un entrenamiento continuo dentro de sus prácticas de trabajo usuales, no están acostumbrados a someter a su cuerpo a tal intensidad.

Como lo vimos anteriormente, el cuerpo del bailarín es también su herramienta primordial de trabajo, como consecuencia de la implementación de esta política, existieron lesiones y agotamiento muscular excesivo. Sin embargo, los bailarines de la Compañía aceptaron estas condiciones laborales, dada la aparente coherencia entre trabajo y buena remuneración. Al respecto el bailarín Johnny Vidal comenta:

*“Bueno, pues fue bastante arduo, fue bastante exigente. El hecho de estar allí a las ocho de la mañana me parece un poco pesado, y más sabiendo que el trato que se le estaba dando al cuerpo diariamente era muy exigente. Entonces tú realmente salías exprimido día tras día, pero pues la motivación alcanzaba a sopesar todas estas dificultades físicas que en algún momento se estaban sintiendo. Creería justo entrar una hora más tarde y salir una hora más temprano, eso lograría sopesar y tener mejores condiciones físicas y corporales”* (J. Vidal, comunicación personal, 11 de julio de 2018).

En este orden de ideas, existieron dos factores que atajaban las manifestaciones de cansancio corporal. Por un lado, los artistas tenían las condiciones para costearse por medios propios un tratamiento adecuado para sus cuerpos y, por otro lado, tenían la motivación suficiente de sentirse haciendo parte de una oportunidad a la cual la mayoría de los bailarines del campo no podían acceder.

A continuación, apreciaremos con mayor profundidad en los testimonios de estos tres intérpretes cómo se exacerbaban las tensiones que son propias del campo de la danza en esta fase inicial de la Compañía, al encontrarse con la implementación de este modelo de contratación, debido a que es una propuesta diferente a las prácticas usuales del trabajo en el sector de esta disciplina. Retomando las afirmaciones de Antolínez (2016), según las cuales existe una tensión entre la *práctica* del trabajo como artista y la *buena remuneración*, Como lo evidenciamos en el capítulo anterior, las prácticas laborales de los bailarines del sector de la danza contemporánea en Bogotá suelen oscilar entre el pluriempleo, la *chisga*, la docencia o la aplicación a becas y estímulos con el fin de financiar procesos creativos. Estas ofertas de trabajo son en su mayoría empleos que no ofrecen a los bailarines el equilibrio entre práctica y remuneración, por lo que dicho fenómeno resulta precarizando la profesión del bailarín.

A su vez, esta tensión entre práctica y remuneración da lugar a la tensión entre remuneración y entrenamiento, la cual nos permite comprender que la política cultural de la Compañía no solamente comprende el trabajo digno del bailarín a partir de la remuneración económica, sino que como lo dijimos anteriormente, comprende también la garantía de la formación y el condicionamiento físico del cuerpo del interprete. Todas estas son razones por las cuales los bailarines que lograron hacer parte del proyecto, se encontraban motivados por la posibilidad de trabajar allí.

Cabe anotar que al pertenecer a la Compañía, los bailarines podían tener los recursos económicos para costearse algunas alternativas de salud y cuidado del cuerpo por medios propios. Sin embargo, es un poco diferente de frente a las compañías nacionales de los países “desarrollados”<sup>10</sup>, como el Royal Ballet del Reino Unido o las compañías nacionales de ballet

---

<sup>10</sup> Becker diría que: “Los intereses que el Estado defiende mediante la intervención en las artes se relacionan con la intervención del orden público – se piensa que las artes pueden fortalecer o subvertir el orden – y con el desarrollo de una cultura nacional, que se considera un bien en sí misma y algo que impulsa la unidad nacional (“nuestro patrimonio”) y la reputación de la nación ante otras naciones”. (Becker H. , 2008, pág. 212). Sería esta

de Rusia, en las cuales los bailarines también trabajan muchas horas al día, pero así mismo, reciben cuidados de recuperación del cuerpo con fisioterapeutas o personal especializado en medicina deportiva, como parte de sus garantías al pertenecer a dichas instituciones. Gracias a que esto es garantizado por las medidas públicas de esos países, los intérpretes de la danza usualmente tienen un mejor rendimiento y pueden soportar el trabajo de 8 horas diarias moviendo el cuerpo bajo las exigencias de la disciplina. Este tipo de beneficios no son visualizados como un recurso necesario en las políticas ni en los imaginarios culturales de nuestro país.

Para continuar, desde la oferta laboral que en la jerga artística se denominan “las chisgas” si existe una buena remuneración, sin embargo aquí podemos ver otro tipo de tensión al ser un trabajo que no resulta tan motivador, debido a que usualmente esta clase de trabajo se lleva a cabo en el mundo del espectáculo, los programas de televisión y en general, en el mundo del entretenimiento. En este contexto con frecuencia se promueven estéticas y contenidos comerciales que entrarían en conflicto con los valores existen en el imaginario del artista sobre el quehacer *puro* de su arte. Esto equivaldría, en la óptica de Bourdieu (1997, págs. 182 - 186), al capital simbólico que está en tensión entre *lo puro y lo comercial* en el campo de las artes. En este orden de ideas, el autor afirma que el campo del arte es un mundo de lógicas invertidas con respecto a las lógicas del capital económico, en donde el *éxito comercial puede tener incluso valor de condena* (Bourdieu P. , 1997, págs. 182 - 186).

Entonces, en el proyecto de la Compañía se unen dos cosas que para Bourdieu (1997) estarían en tensión en la economía de los bienes culturales: la economía del capital simbólico y la lógica del cálculo propia de la perspectiva económica capitalista. Al preguntarse por el funcionamiento del mecenazgo en las sociedades modernas, el sociólogo francés afirma que los bienes simbólicos (o producción artística) se comprenden dentro de lo espiritual en contraposición con lo material (Bourdieu P. , 1997, pág. 159). Por lo tanto, las manifestaciones culturales (como la danza), suelen entenderse como una expresión que sale del alma de las personas y que por tanto es invaluable.

---

la razón por la que los ballets rusos son tan apoyados por el Estado, porque hacen parte de la concepción de unidad nacional y el Estado aprovecha estos lenguajes para ello.

Una de las coreógrafas que trabajó por mucho tiempo en la Compañía, nos corrobora esta particularidad del capital simbólico de la danza:

*“Creo que todos los seres humanos estamos dotados con una porción de espíritu y creo que la danza es un vehículo que realmente nos permite conectar con ese ser maravilloso y potente que cada uno puede tener adentro... es una forma de proyectar el espíritu dentro de esta materia que somos”* (Instituto Distrital de las Artes - Idartes, 2015).

En el testimonio de la coreógrafa, es posible observar que el *habitus* de los bailarines de Bogotá, es heredero del capital simbólico forjado durante muchas de generaciones de artistas, según el cual se baila o se hace arte como una necesidad expresiva (o una necesidad del espíritu), y no precisamente por remuneración económica. Además, muchas corrientes del arte contemporáneo se han forjado a partir de un criterio contrahegemónico crítico y reactivo frente a las dinámicas modernas del capitalismo. Por estas razones, se vuelve muchas veces un tabú hablar sobre que haya una preocupación acerca de cuánto van a ganar los bailarines. Así lo podemos corroborar en el testimonio de una de las bailarinas del Proyecto Piloto:

*Y si uno no pregunta ¿cuánto vamos a ganar?, nadie dice nada. Eso siento que es indignante. Yo siempre pregunto ¿cuánto vamos a ganar? porque si cancelo acá [sus clases en la Academia de Artes Guerrero], yo repongo la clase en otra semana. Pero en otra academia privada, si cancelo allá, yo pierdo el dinero. Entonces uno va como: “Espera, lo que yo pierdo en mis clases, lo gano en la función, pero nadie me paga los ensayos”. Entonces económicamente es difícil.* (A. Rudnicka, comunicación personal, 26 de noviembre de 2018).

En el testimonio de Alexandra Rudnicka vemos, por un lado, que usualmente en el campo de la danza no se habla abiertamente de cuánto se le va a pagar a cada bailarín desde el comienzo, lo cual corrobora la noción sobre el *tabú del cálculo*, del sociólogo Pierre Bourdieu (1997). Y por otro lado, es posible encontrar en ella una preocupación que a mi parecer, comienza a surgir en el momento en que se comprende al bailarín como un trabajador y no como un artista por vocación, o por amor al arte. De esta manera, en el imaginario del campo de la danza contemporánea en Bogotá, es posible encontrar que el ejercer una profesión artística se comprende en contraposición con las lógicas económicas del interés por el intercambio monetario.

Es así que se presenta el tabú la remuneración por un trabajo puro, en contraposición a la remuneración de la chisga, donde el tabú se disipa: “*en estos proyectos las cosas son como más específicas: “te pagamos doscientos y son tantas horas o tantos días, eso es lo que hay ¿firmas o no firmas?”*” (M. Arias, comunicación personal, 13 de Julio de 2018). Entonces al ser esta una alternativa comprendida desde lo comercial, no hay problema al hablar sobre el dinero; sea este mucho o poco, es lo que hay.

Además, es importante resaltar que en la concepción del artista o del bailarín como cualquier otro trabajador, podemos observar cómo el capital simbólico de los bailarines también está permeado por las pretensiones propias de las lógicas económicas de índole capitalista del país al que se pertenece. Al ser esta una danza que surge en la capital de este país, no puede dejar de estar permeada por sus dinámicas, así hayan actos de resistencia que quieran evitarlo (o jugar con él como veremos con más precisión en el capítulo 3) y que nacen a partir de la “*idea del artista puro, sin más fines que el arte, indiferente de las sanciones del mercado*” (Bourdieu P. , 1997, pág. 183).

Es así como en este proyecto de la Compañía Residente, se unen dos discursos que siempre han estado en tensión: el del trabajo del artista “puro” que trabaja por amor al arte y el de la buena remuneración por su labor. Esta unión causa que los bailarines se encuentren motivados y se sientan privilegiados por hacer parte de este proyecto. Pero además, la nombrada Compañía es un proyecto que, en muchas ocasiones, se comprende como un reconocimiento a la labor del bailarín. Además del ya mencionado reconocimiento económico, esta alternativa es también un ejercicio en pro de consolidar un capital simbólico que comprendiese el reconocimiento del bailarín como un trabajador que, como cualquier otro, puede ejercer su profesión en condiciones dignas. Así mismo lo percibió Margareth Arias quien afirma que:

*“...era muy rico cuando alguien preguntaba ¿usted qué hace?, y uno contestaba “Yo soy bailarina de la Compañía Residente. ¡Y es del Estado!”. Se siente uno cobijado. Nosotros nos sumergimos en este proyecto porque era el sueño de un bailarín, cualquier bailarín, cualquier artista quiere ser bien pago”* (M, Arias. Comunicacòn Personal, 13 de julio de 2018).

Según Bourdieu, el artista comprende el mundo a partir de las lógicas del *capital simbólico del reconocimiento* el cual “constituye un *per cipi* [ser es ser percibido] Esto supone la creencia de las personas introducidas en el campo” (Bourdieu P. , 1997, págs. 184 - 185). Esto quiere

decir que con frecuencia el artista se comprende a sí mismo a través del reconocimiento de los demás. Es decir, al ser percibido por los demás como alguien que tiene un trabajo digno, él mismo se percibe como digno ante su entorno artístico y ante el resto de la sociedad. En el caso de Margareth, ella comprende que al trabajar en “la Compañía de danza de la ciudad” su carrera adquiere un valor agregado puesto que implícitamente existe un interés estatal por su profesión.

Por último, está oportunidad de trabajo también generaba un reconocimiento a la labor del bailarín a partir del ofrecimiento de todos aquellos recursos que brindó la entidad pública para la gestión y producción de la obra de arte. Este hecho se puede evidenciar en las siguientes afirmaciones de Margareth Arias con respecto al trabajo como bailarín autogestionador de proyectos:

*“... lo pensaba ayer en la presentación que yo tuve con Concuerpoymov<sup>11</sup> fue que nosotros como gremio urgimos de un manager de bailarines, a nosotros nos toca hacer de todo si queremos crear algo, de todo es: flyer, publicidad, coreografía, ensayo, alquiler, pago de no sé qué, las luces... En ese sentido la energía se dispersa, obvio uno crece, obvio se puede, pero agota y pienso que sería más efectivo hacer un equipo de trabajo, y delegar diferentes funciones” (M. Arias, comunicación personal, 13 de julio de 2018).*

Igualmente, Menger reafirma esta idea diciendo que *“los artistas muy a menudo tienen que operar como pequeñas empresas, ocupando múltiples puestos de trabajo y estableciendo la mayoría de las veces empresas o empresas marginales”<sup>12</sup> (Menger P. , 2001, pág. 249).*

A raíz de lo anterior, encontramos que el reconocimiento a la labor del bailarín no es solamente monetario, sino también un reconocimiento de su labor desde el ofrecimiento de la mayoría los recursos que se necesitan para la creación artística y para la formación y condicionamiento físico de sus cuerpos. Sin embargo, como se verá a continuación, dichos recursos provienen de una entidad pública, hecho por el cual se presentan ciertas temporalidades o contratiempos según desde dónde se le mire.

---

<sup>11</sup> Margareth, tiene un grupo independiente con su hermano llamado Concuerpoymov y el día anterior a la entrevista tuvo que correr ejerciendo estas funciones

<sup>12</sup> Traducción propia del texto: *“and artists very often have to operate like small businesses, by holding multiple jobs and by setting up more often than not companies or fringe firms” (Menger P. , 2001, pág. 249).*



Otra forma de conflicto aparece al momento de hablar con el coreógrafo de la primera Compañía, Charles Vodoz, quien afirma que, si bien se sintió bien remunerado y nunca tuvo queja respecto al cumplimiento con los pagos por su trabajo, no sintió consistencia por parte de la Institución distrital al momento de poner en práctica la propuesta creativa:

*“El problema real que yo tuve con el Idartes fue que yo presenté un proyecto centrado en su mayoría sobre una escenografía virtual, en un 75% aproximadamente [...] Yo quedé muy contento con la escenografía física, no tuve ningún problema con eso, me pareció muy bonito y aportó mucho a la obra. Pero digamos no es lo que había escrito en el proyecto, entonces ese fue el problema que tuvimos. Además, cuando pasamos el concurso subimos al Salón de los Espejos y realmente yo pasé casi que dos meses llamando cada semana a la productora, "Pero ¿ya?, ¿Qué pasa con eso y eso y eso?, ¿Y en qué vamos?". Y no había una respuesta concreta, ni encuentros con las personas que tenían que asesorar ese proyecto basado sobre una confluencia de oficios, video, mapping.*

*Para mí, la idea era que todo eso caminara y se fuera definiendo con el marco dramático en conjunto, pero un mes, dos meses, y no me llegaban los materiales que había pedido, hasta que me tocó coger unas sillas de plástico que había en el salón de los espejos y con eso monté la obra” (C. Vodoz, comunicación personal, 29 de mayo de 2018).*

Esta situación de conflicto tiene lugar concretamente dentro de la implementación del Proyecto Piloto, y permite observar las particularidades de haber sido dado en luz bajo los parámetros de una entidad pública: “Lo público no se mueve como se mueve lo privado”. No sé cuántas veces escuché esta frase mientras estuve trabajando en la Gerencia de danza. Como lo mencionamos en el capítulo anterior, el presupuesto de la producción de las obras sería otorgado por el Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Así nos lo explica Adela Donadío, entonces subdirectora de las artes y administradora de los escenarios públicos del Idartes:

*“... La Subdirección recibe unos recursos al comienzo del año, una cantidad equis. Y esos recursos vienen de varias fuentes. [...] Entonces tú tienes por ejemplo cuatrocientos millones y con eso tú debes ir financiando paralelamente la programación de los escenarios. Pero el único escenario que puede producir recursos, por el número de sillas y porque se pueden hacer conciertos y cosas más comerciales, es el Jorge Eliécer, los otros son casi que gratuitos. [...] Entonces a uno Planeación le dice: "Este año usted tiene que producir diez mil millones, pero usted tiene cuatrocientos para arrancar" pero puedes reinvertir. O sea, digamos si el Jorge Eliécer planea un concierto, entonces lo que entraba por*

*ese concierto, se podía reinvertir en otro proyecto, lo cual no es el mejor funcionamiento para un escenario público. Un escenario público debería tener garantizada la plata de su programación para poder programar con anticipación y vender con anticipación. Pero bueno, así es.*

*Entonces la plata, esos sesenta millones de la producción, no estaban presupuestados, yo tenía que ver cómo manejaba la reinversión para que estuviera garantizado el recurso. Pues así es la gestión” (A. Donadío, comunicación personal, 5 de septiembre de 2018).*

Según las fuentes institucionales<sup>13</sup>, tanto los doce bailarines, como el coreógrafo fueron contratados en calidad de prestación de servicios por la Fundación Sociocultural EOS, así como también se desembolsaron algunos pagos por medio de la Organización Cultural Mini Ku Suto, entidades que a su vez estaban vinculadas con el Idartes por medio de un *convenio de asociación*. Tanto los recursos de los sueldos de los bailarines, como los de producción y gestión, eran rubros que no hacían parte de ningún estímulo, es decir, no eran parte de la nómina del Idartes, o de lo que Adela llamaría fuentes ciertas. Por contrario, era necesario generar estos insumos y distribuirlos en los diferentes proyectos que debían gestionar, tanto el área de danza, como la de subdirección de equipamientos públicos. Lina nos explica con mayor precisión:

*“Era por medio de un convenio de asociación que se pagaba todo el proyecto. Adela pagaba toda la parte de producción, porque salía de su proyecto de inversión y lo pagaba por medio de los rubros del Teatro. Entonces, algunas veces era un poquito complejo poder generar el dinero para tener todo lo que se requería. Teníamos una meta, un presupuesto sí, pero digamos que Adela tenía que vender boletas para tener ese presupuesto, que ahora entiendo perfectamente en qué posición estaba ella<sup>14</sup>. Y nosotros [la Gerencia de Danza] si logramos conseguir el presupuesto para pagarle a los artistas y pagarle al coreógrafo” (L. Gaviria, comunicación personal, 22 de febrero de 2018).*

En síntesis, la razón por la cual el Instituto Distrital se demoró en cumplir con la compra de algunos de los materiales para la producción de la obra del coreógrafo Charles Vodoz, es que al no ser un presupuesto que ya está concretado desde el comienzo del año (como es en el caso de los estímulos), Adela Donadío tenía que vender boletas por medio del Teatro Jorge Eliécer Gaitán para poder reunir el presupuesto para los recursos de escenografía. Al parecer ese monto no estuvo listo hasta finales del proceso de creación, cuando ya el Coreógrafo había acudido a otros recursos para continuar con la obra.

<sup>13</sup> Testimonios de bailarines, funcionarias y contratos.

<sup>14</sup> Puesto que actualmente Lina ocupa el cargo de subdirección de equipamientos públicos. Rol que para entonces desempeñaba Adela Donadío.

Según los testimonios vistos hasta el momento, es posible comprender que en la puesta en práctica del Proyecto Piloto se lograron la mayoría de las garantías explícitas en el discurso de la gerente de danza, tales como un salón de ensayo, maestros a cargo del entrenamiento de los bailarines, el pago mes a mes por el trabajo de los artistas. Estos hechos nos permiten ver que este tipo de gerencia tenía como prioridad los aspectos del proyecto que tienen que ver con la profesionalización y la mejora de las condiciones laborales del bailarín. Entonces, al tener que prescindir de algunos de los aspectos del proyecto, pues se optaba por los materiales de producción, puesto que, como diría Margareth Arias (comunicación personal, 13 de julio de 2018): *“Los bailarines estamos acostumbrados a ir resolviendo sobre la marcha”*. Y efectivamente eso fue lo que pasó, con o sin materiales, a tiempo o no, Charles acudió a los recursos que encontró en el salón y con ello resolvió la obra: *Abrazos, Trampas y Otras Fábulas*, una obra que a los ojos de diferentes espectadores fue un muy buen producto de danza.

Ahora bien, ¿por qué se acostumbran a “ir resolviendo”? En primer lugar, la danza contemporánea no es tan consumida como la salsa o el folclore, por lo cual no tiene usualmente muchos recursos para desempeñarse. En segundo lugar, porque de alguna manera, en el medio de la danza se ha acostumbrado a vivir en la incomodidad. Como diría Antolínez (2016), es precisamente esa escasez y esa incomodidad el motor de vida y creación de los artistas.

Las siguientes palabras muestran la perspectiva institucional desde la voz de la gerente de danza quien narra cómo se vivieron las tensiones con Charles en el Proyecto Piloto:

*“...parte del proceso se nos vino en contra por todo lo que no se logró con Charles, [...] él tiene la posibilidad de convencer a un equipo, cuando él pensó que no había algo justo. Estábamos en lados opuestos y no logramos zanjar esas diferencias. Charles era absolutamente intransigente y su método de obtener las cosas... y su impaciencia. Porque también hay una cosa y es que lo público no se mueve como se mueve lo privado; aquí no es que alguien quiere y se mueve. No, aquí lo que hay es una cosa gigantesca. Inclusive, comenzar un año en una entidad pública es muy difícil en términos presupuestales, en términos de por dónde se meten los proyectos y pues desafortunadamente esa obra [...] no pudo ser mostrada. [...] Y esto es muy triste porque ¡el producto fue excelente!*  
*También los bailarines se fueron todos bravos, resentidos, se sintieron que no eran importantes, cuando lo son, fueron los pioneros de esto. Entonces siento que eso fue una nube negra sobre el primer piloto. Pero para mí este proyecto vale la pena*

*muchísimo y [...] no es tan fácil como uno cree, es un proyecto difícil de llevar a cabo” (Lina Gaviria comunicación personal, 25 de septiembre de 2015).*

Para finalizar este apartado, es muy importante comprender la tensión más contundente para el Proyecto Piloto. Al finalizar este año, la Gerente de Danza, realizó una reunión para retroalimentar los resultados de este Proyecto Piloto y afirma que está muy contenta con el producto artístico fruto del trabajo conjunto de este *cuerpo de baile*. Sin embargo, las tensiones con Charles, fueron el detonante de decisiones administrativas importantes sobre el futuro del Proyecto Piloto y fueron precursoras de estrategias que no resultaron acertadas, en opinión de los bailarines, para las condiciones laborales de los bailarines al momento posterior a haber participado de esta política en 2014. Así lo corrobora el criterio de Margareth Arias:

*“Nos enteramos de que no nos iban a volver a contratar: en primer lugar, gracias al silencio tan largo que nos hicieron sentir. A nosotros nos dijeron en diciembre que íbamos a tener receso un tiempo, y que probablemente el proyecto iba a continuar, que nos veíamos el próximo año, que los resultados habían sido óptimos, que ¡todo era divino!. Llegó enero, primera semana, segunda semana, tercera semana. Preocupante, el dinero se acaba. Llegó febrero, “¡reunión chicos!”. La idea era socializar el proyecto, cómo había sido, las vacaciones, los resultados, socializar. Y finalmente que esperaríamos un correo. En el correo decía que el proyecto no iba más con nosotros, que se iban a replantear cómo hacerlo mejor y ya. Eso de verdad fue muy doloroso, por la gran expectativa que nos generaron, creo que era más fácil decir: “probamos seis meses”, o decir: “no vamos a continuar”.*

*Por lo menos con los que hicieron audición, porque es justo, según la cosa era que no se podía seguir porque era injusto que hubiese una Compañía Residente en el Gaitán con un nombre que no corresponde a la compañía, sino que era de Charles Vodoz que ya era independiente. Yo no era bailarina de Charles Vodoz hasta ahí, porque después me fui con él [...] Y pues menos mal no dejé el ballet de Sonia Osorio, esa fue mi estabilidad” (M. Arias, comunicación personal, 13 de julio de 2018).*

Desafortunadamente, no todos corrieron con la misma suerte que la bailarina anterior. Dadas las expectativas que generaron los comentarios expedidos desde de la Gerencia de Danza, no todos los bailarines se aseguraron de preservar otro trabajo que les respaldara. Este es el caso de Jonny Vidal, quien manifiesta que:

*“...al respecto la compañía residente del 2014, se nos prometieron muchísimas cosas de hecho dentro de esas cláusulas estaba la circulación, cosa que nunca existió, y donde nos dijeron: “chicos tranquilos que lo que hay el otro año es trabajo”. Yo para pertenecer a la Compañía Residente tuve que renunciar a mi*

*trabajo antecedente para poder cumplir con los que solicitaban en cabalidad, que era con una exclusividad laboral, unas obras determinadas. Entonces que “el próximo año tranquilos, que esto va muy bien, fue un excelente resultado, creo que llegamos más alto de lo que esperaba, fue un excelente trabajo, nos va a ir muy bien, tranquilos” e hicieron que se nos pasarán los meses de contrataciones en los otros lugares de trabajo.*

*Yo fui uno de los que perdí mi trabajo en el 2015 y dure cerca de seis meses desempleado pues ya me habían dicho: “lo siento en febrero te dijimos que contábamos contigo y me dijiste que no” y también me dejó completamente abandonado Idartes en ese sentido. Simplemente me sentí un títere, no tratado dignamente, ni con ningún respeto al profesionalismo que ellos pretendían formar en este lazo de coreógrafos, Institutos de Artes y bailarines. Fuimos simplemente echados a la deriva. Y bueno yo soy padre de familia tengo mi hogar, tengo mi esposa soy casado y bueno son cosas que uno ya no puede padecer. O sea, es injusto que tenga uno que vivir esto.*

*Indiscutiblemente, el hecho de que nos hayan mentido con lo que la circulación, (motivo por el cual yo creí se podría decir que si ciegamente, después del producto tan bien logrado), y con las garantías que nos habían dibujado para el siguiente año. Se notó que había el mismo desorden que casi siempre se ha visto. Creíamos que esta vez que iba a ser distinto, que iba a haber ese respeto que se estaba tratando de forjar, o por lo menos ese trato digno a una compañía distrital de la ciudad de Bogotá, del que tanto se hablaba” (J. Vidal, Comunicación personal, 11 de julio de 2018).*

Los agentes de la Institución Distrital, no faltaron a los términos planteados en el contrato, ni en la invitación pública. Es decir, en el papel se hablaba de que uno de los objetivos de la consolidación de la Compañía era la circulación, empero, bien se había dejado claro que era un proceder que se pretendía a largo plazo. Así mismo, en el contrato se establecía que la contratación de los bailarines sería durante los seis meses que duró el Proyecto Piloto. Sin embargo, como se hace explícito en las palabras de los bailarines, sí hubo inconsistencias por parte de la manera de proceder desde la Gerencia de Danza, al momento de forjar expectativas a las cuales la entidad pública no pudo responder.

Este trabajo brindó estabilidad laboral durante los seis meses que duró, pero la institución, al haber prometido a los artistas que se les iba a volver a contratar, suscitó que muchos de ellos no adquirieran y rechazaran otros compromisos por estar a la espera de una oportunidad que no llegó. Estos hechos se dieron en la coyuntura de principio de año, meses en los cuales se genera la mayor oferta de empleo para el sector de la danza en la ciudad, por lo que los meses siguientes estuvieron desempleados. A raíz de lo anterior, la Gerencia de Danza,

paradójicamente resultó propiciando condiciones que fomentaron nuevamente la inestabilidad laboral y, por ende, económica de los artistas. Este también fue el caso del coreógrafo Charles: *“Entonces a mí con mi bagaje ¡y me tienen tres meses de hacer esperar! Yo no dicté clases tampoco en ese periodo, perdí tres meses de clase y después: ¡Chao!”* (C. Vodoz, comunicación personal, 29 de mayo de 2018).

La no renovación del acuerdo contractual con los bailarines nos permite observar cómo lo que se consigue es brindar esta estabilidad por los seis meses que duró el proyecto, pero una vez se sale de allí, los bailarines quedan nuevamente sin una alternativa de trabajo. La Compañía siguió, pero con otros bailarines. Esto, a partir del argumento institucional de que no era ético descompletar la compañía local del coreógrafo Charles para continuar con el proyecto, a sabiendas de que la mitad de esos bailarines, de entrada, no hacían parte de la compañía local, sino que fueron escogidos por audición. Así lo expresó Lina Gaviria, durante la entrevista a La Pirinola.com *“...para el segundo año, vimos que había una dificultad en poder seguir el proyecto si los bailarines no eran, o todos del teatro, o todos del coreógrafo”* (LaPirinola.co, 2015).

En las decisiones de las funcionarias públicas se evidencia una dualidad; por un lado, la buena intención de garantizar a los bailarines una alternativa que les brindase estabilidad y, por otro lado, la producción de expectativas, que al no llevarse a cabo generaron nuevamente inestabilidad laboral. Este es precisamente el resultado de tener una intensidad que se corresponde a las garantías de estabilidad pretendidas en un Estado de Bienestar o proteccionista, en medio de las dinámicas de un contexto social en donde prima lo que Otormín (2005) llama la “flexibilización productiva” (tema que abordaremos más adelante). Según la autora este fenómeno *“atraviesa las relaciones laborales y se proyecta en el marco de la hegemonía del pensamiento neoliberal, sobre las relaciones sociales, es decir, afecta las diferentes esferas del ser social: económica, política, cultural, ideológica, de resistencia organizada, entre otras dimensiones”* (Otormín, 2005, pág. 194).

Como vemos, la nueva situación de inestabilidad radica en parte, en las decisiones de las directivas del Idartes, quienes a su vez reproducen las lógicas del paradigma capitalista, según el cual el trabajo *“adquiere las características de la mercancía actual: desechable, flexible, a demanda”* (Otormín, 2005, pág. 149).

Ahora bien, esta situación de inestabilidad también se debe al tipo de contratación por medio de la cual se vinculó a los bailarines con la Compañía: el Contrato por Prestación de Servicios, que a su vez también es fruto de este paradigma estructural. Por esta razón este tipo de vinculación de trabajo converge con la manera de proceder de la entidad distrital como contratante de los bailarines. Puesto que, esta forma de contratar no es un mecanismo que esté pensado para el beneficio y la protección del trabajador, sino para el beneficio de la libre empresa. Puesto que permite la desvinculación laboral sin otorgar ningún tipo de responsabilidad por parte de quien contrata.

Es por esto que, en el caso de la implementación del Proyecto Piloto, haber contratado a los bailarines en las condiciones de un trabajo contingente, generó mayor impacto en el momento del retorno a la inestabilidad económica y laboral (incluso en peores condiciones). Puesto que este tipo de vinculación contractual causa una *“mayor frecuencia en el ciclo del trabajo al desempleo, o del trabajo artístico al trabajo relacionado con el arte, o no relacionado con el arte”*<sup>15</sup> (Menger, 2001; 243).

---

<sup>15</sup> Traducción propia del texto en inglés: *“rationing for those who share the labor pie and cycle more often from work to unemployment for from arts work to arts-related or non-arts work”* (Menger P. , 2001, pág. 243).

Con el fin de facilitar la comprensión de las tensiones del campo de la danza que se exacerbaban en la trayectoria de la Compañía de Danza del Teatro Jorge Eliécer Gaitán, a continuación adjunto la siguiente tabla de tensiones:

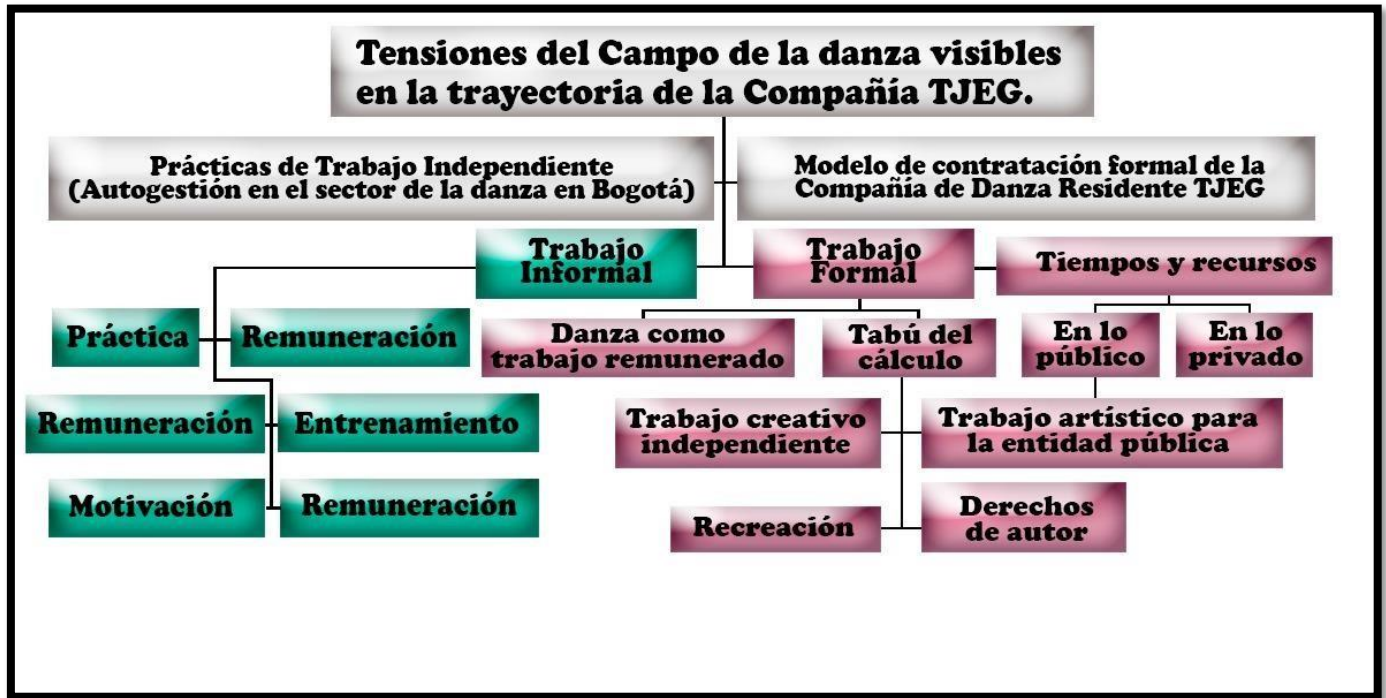


Figura 2: Marco de tensiones en la trayectoria de la Compañía de Danza TJEG.



## **2.2. Entre la contratación formal, el *habitus* de los bailarines y la administración pública.**

Como vemos anteriormente, se cierra prácticamente por completo el proceso con el Proyecto Piloto y se decide conformar otro equipo de bailarines para el año 2015. La gerencia de danza, optó por hacer nuevamente una invitación pública, esta vez, para un/a coreógrafo/a que presentase dos propuestas creativas; una de pequeño formato para niños y otra de gran formato para todo público. Fue seleccionada la propuesta de Vivian Núñez, quien llevó el proceso de la Compañía durante 2015 y 2016. Aparte, se seleccionó a un nuevo grupo de doce bailarines, esta vez todos escogidos por medio de audiciones (Lozano & Chaves, Una conflagración de eventos: construcción de la primera compañía distrital de danza en Bogotá., 2017) (Tensión que tendrá lugar en el siguiente capítulo).

Durante este periodo, tuve la fortuna de realizar mis prácticas profesionales como parte del grupo de la Gerencia de Danza del Idartes. En ese primer acercamiento a campo, realicé un acompañamiento a quien entonces era la coordinadora de creación y circulación: Paola Chaves. Gracias a ello pude conocer el proceso de esta política cultural, tanto en la perspectiva institucional como desde el quehacer de los bailarines.

Si bien, varios de los proyectos que se implementaban en el área de danza en ese momento me suscitan cuestionamientos, hubo un suceso que me hizo volcar la mirada sobre el proyecto de la Compañía de Danza del Teatro Jorge Eliécer Gaitán.

Un día, salí de mi trabajo en el Idartes y fui a la Academia de Artes Guerrero a ver una obra de danza-teatro. Era un homenaje a una obra de Eduardo Galeano traducida al lenguaje escénico. Estando allí, reconocí que uno de los intérpretes en la escena era uno de los bailarines de la Compañía de danza del TJEG, lo saludé de lejos y me fui a mi casa. Al otro día, llegué muy emocionada a contarle a Paola que me había encontrado a esta persona, y lejos de recibir la respuesta efusiva que esperaba, me encontré con una reacción de asombro y con un comentario que desaprobaba lo sucedido: “¡Eso no se puede hacer! Los bailarines que están en la Compañía no pueden trabajar con otros proyectos de danza. Cuéntale a Lina lo que viste”<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Nota de campo del 27 de noviembre de 2015.

Cuando fueron a hacer el llamado de atención, se dieron cuenta de que la gran mayoría de los bailarines se encontraba vinculado a otros proyectos escénicos y que este compromiso de la exclusividad laboral no se estaba cumpliendo.

Este suceso, me hizo querer investigar sobre las condiciones laborales de los bailarines de la compañía y posteriormente, me suscitó preguntas como: ¿Cuál fue la estrategia de contratación que utilizó la Gerencia de Danza para los bailarines y por qué lo hicieron de esta manera? ¿Por qué las funcionarias públicas diseñaron el proyecto de esta forma? ¿Cómo repercuten estas decisiones en las condiciones laborales de los bailarines de la Compañía de danza del Jorge Eliécer?

A la luz de estos cuestionamientos, hablaba con los diferentes agentes del sector de la danza y a medida en que fui estudiando los contratos de los bailarines, aparecían situaciones contradictorias entre las estrategias de contratación de la Gerencia de Danza versus las condiciones laborales de los bailarines y estos hechos a su vez, en ocasiones, chocaban con las formas en las que se hacía danza en el sector.

Cuando examiné los contratos, no existía evidencia concreta que estableciera que los bailarines tenían un contrato de exclusividad con la Compañía Residente. Sin embargo, en la invitación pública si se hacía explícito que: *“Tanto el coreógrafo como los bailarines deberán dedicarse exclusivamente a la residencia durante el periodo de duración de este proyecto...”* tanto en el caso de 2014 como en 2015. Entonces le pregunté a Paola Chaves por qué los bailarines no tenían permitido trabajar en otros proyectos dancísticos mientras participaban en la Compañía. Ella me afirmó que esto tenía que ver con la salud de sus cuerpos y con el buen rendimiento de los bailarines en la Compañía Distrital.

Entonces miré de nuevo el contrato y había una cláusula que decía: *“No llevar a cabo ninguna acción que pudiese interferir con el buen funcionamiento de las actividades. Incluyendo: Cambios exagerados de imagen, actos delictivos, lesiones corporales provocadas por fuera de las actividades del proyecto”* (Anexo 1).

Por esta razón se asume que, si bien no está explícito en el contrato, existe un tejido de discursos que así construye este mecanismo de coerción. La directriz de exclusividad laboral sí está en un documento público que advierte explícitamente que hay que tener en cuenta estas

condiciones (entre otras tantas) antes de presentarse y se asume que quien se presenta a las audiciones, comprende y acepta los términos de exclusividad y de horario de trabajo.

Cuando vi esta tensión, me pregunté de qué manera estaban contratados los bailarines de esta Compañía pues, si bien esta alternativa parecía resolver todas sus necesidades, ellos deberían salir a buscar otros trabajos. En un principio creí que era una problemática generada porque no les pagaban suficiente. Pero a medida que fui comprendiendo más las lógicas de la danza contemporánea en la ciudad, me di cuenta de que esta causa, más que económica, tenía su razón en las formas en las que los bailarines acostumbraban a trabajar. Muchas veces, buscando solventar sus necesidades, un bailarín participa en diferentes proyectos a la vez, pero también esto tiene que ver con el trabajo en Red (Antolínez, 2016, pág. 61- 64) mediante el cual, dadas las dinámicas de la escasez, existen diferentes tipos de intercambios no monetarios, sino de fuerza de trabajo entre los diferentes agentes del sector.

Esto genera unas dinámicas de compromiso que fortalecen los lazos entre los agentes del sector. Así mismo, como lo dice David Suarez, existe también una necesidad creativa que se genera en el mismo quehacer del artista:

*“También pues muy conflictuados en muchos sentidos porque todo era muy nuevo y no sabíamos cómo relacionarnos, por ejemplo para mí siempre es muy importante mi espacio de creación personal, individual, propia. Entonces yo alcancé a construir un proceso paralelo a la Compañía, pero igual era muy exigente porque estaba muy cansado. Igual, con el otro proyecto alcanzamos a hacer como pequeñas cosas, solos, duetos, pero como que la Compañía te consumía mucho y eso a veces no me parecía tan chévere, porque también es importante ese otro lugar para este contexto y este tipo de bailarines que somos algunos, si no todos. (...)*

*O sea, también me gusta mucho proponer, crear, construir pensamiento, tener mi propio equipo de trabajo, me interesa desde ese lugar, pero también me gusta el espacio como bailarín, como interpretativo. Entonces había unas cláusulas, como que uno no podía estar en otros lugares, como que tenía que estar ahí solamente en la Compañía que me parecían muy reevaluables” (D. Suárez, comunicación personal, 3 de septiembre de 2018).*

Hemos visto entonces, cómo las características de trabajo del sector de la danza que Antolínez llama las prácticas del trabajo en Red (2016; 61-64) como el ganarse la vida por medio de diferentes trabajos, el intercambio de fuerza de trabajo en diferentes proyectos creativos y,

como lo vemos con David, la misma necesidad creativa del artista, que propicia el hecho de trabajar en el proyecto personal, son propias del *habitus* de los bailarines. Características del sector, que entraron en tensión con las condiciones de la contratación formal establecida en la Compañía Distrital.

### **2.3. Términos formales de contratación de bailarines en la Compañía del TJEG: Las condiciones laborales y el contrato por Prestación de Servicios.**

La relación entre las prácticas usuales del ejercicio de la danza y las estrategias de la Gerencia de Danza del Idartes en la consolidación de la Compañía de Danza del TJEG, está mediada por la idea de formalizar el trabajo de los bailarines como aquello que dignifica su trabajo. Pero a su vez, esta formalización está indiscutiblemente mediada por las estructuras jurídicas sobre el trabajo, que definen el mecanismo de contratación que debe llevar a cabo una entidad pública.

Por esta razón, todos los bailarines y coreógrafos<sup>17</sup> que pasaron por el proyecto de la Compañía de Teatro Municipal, fueron contratados por prestación de servicios. Sin embargo, hay una diferencia pues los contratos de los bailarines del Proyecto Piloto, fueron desarrollados por medio de un convenio de asociación, mientras los intérpretes y la coreógrafa que hicieron parte de la nueva Compañía fueron contratados directamente por el Idartes, sin tercerización.

A modo general, enunciare algunos de los ítems que los contratos de los bailarines tenían en común y agrupare las condiciones de manera general en tres categorías:

- 1.) Quiénes eran los **agentes implicados y sus roles en el proyecto**: Coordinación del Idartes; asociación con EOS (en el caso de 2014); aquellos a quienes el Idartes otorgue derechos de registro; y quienes prestan el servicio artístico de bailarín.
- 2.) Cuáles eran las **actividades que debían realizar los bailarines**: aportar su capacidad profesional, artística de recurso humano y técnico; asistir a los horarios y lugares de entrenamiento, formación, creación, ensayo y actividades de socialización; y presentarse de manera puntual a los horarios acordados de lunes a viernes de 8:30am a 5:00pm.

---

<sup>17</sup> Y todo el resto del personal de producción y creación.

3.) Cuáles eran **las reglas del juego**: pago a mes vencido por valor de \$2.700.000; presentar la cuenta de cobro, el comprobante de seguridad social, copia de C.C. y copia del rut al momento del pago; *no llevar a cabo ninguna acción que pudiese interferir con el buen funcionamiento de las actividades, incluyendo: cambios exagerados de imagen, actos delictivos, lesiones corporales provocadas por fuera de las actividades del proyecto*; los derechos de autor se comparten con el Idartes; existe un periodo de prueba de un mes; se debe respetar la reglamentación del TJEG, del Código de Policía y lo referente a la realización de espectáculos públicos en la ciudad. [Ver anexos 2, 3 y 4]

Dentro de las cláusulas que acabamos de ver, encontramos que sucede algo que en este país se ve con mucha frecuencia: se contrata a un empleado por medio de la modalidad de *Prestación de Servicios*, pero se le exigen unos compromisos que son propios de la modalidad del *Contrato Laboral*. En este caso, el hecho de tener que cumplir un horario y asistir diariamente a las actividades que el Idartes determine necesarias, son características que tienen que ver con un aspecto propio de la contratación laboral: la subordinación (Piedrahita, 2017). Además, quien contrata a una persona por medio de la *Prestación de Servicios*, entiende que el sujeto tiene los conocimientos para desarrollar los quehaceres de índole temporal que le son requeridos. Por esta razón, el periodo de prueba es una condición que tampoco corresponde a esta modalidad de contratación (Actualícese, 2014).

Esta modalidad de contratación tiene otra particularidad que resulta crucial para el análisis que se desarrollará en este capítulo. Para el momento en que se implementó el proyecto de la Compañía distrital [y hasta mayo del presente año<sup>18</sup>], la diferencia de contratar de una forma o de otra, sobre todo tiene que ver con que, en un contrato por *Prestación de Servicios* el trabajador es quien se ocupa del pago de sus prestaciones (seguridad social, riesgos laborales y aportes a la caja de compensación, etc). Como se hace explícito dentro de *las reglas de juego*, para que los bailarines puedan recibir el pago por su trabajo, deben previamente haber pagado su Seguridad Social, y así mismo demostrarlo por medio de un comprobante de pago, bien sea ante la Fundación Sociocultural EOS, o ante la institución gubernamental (dependiendo del año de contratación).

---

<sup>18</sup> La legislación laboral que regirá a partir de junio de 2019 determina (entre otras cosas) que los contratantes son quienes deben realizar los pagos de Seguridad Social de los trabajadores vinculados por *Prestación de Servicios* (Finanzas Personales, s.f.). Sin embargo, el pago de dichas prestaciones de ley, sigue saliendo del sueldo de los trabajadores, la entidad contratante solamente se encarga de hacer el trámite burocrático, que ya no se efectuará anticipadamente.

Dado que muchas de las vinculaciones de trabajo que establecen los bailarines en el sector, son en su mayoría de índole informal (Antolínez I. , 2016, pág. 14), a muchos de ellos les conflictuaba tener que pagar las prestaciones de ley, pues lo consideraban como un robo. En primer lugar, en el caso del pago de la ARL, cuando hubo necesidad de ser atendidos ante lesiones graves no obtuvieron la cobertura esperada. En el caso específico de una de las bailarinas que se dislocó el hombro en uno de los ensayos, la ambulancia no llegó y tuvo que ir hacia el hospital en otro tipo de transporte.

Por otro lado, se evidencia una tensión con respecto al pago de salud puesto que muchos de los bailarines ni siquiera acuden a este tipo de medicina que es ofrecida por las EPSs. Usualmente, acuden a médicos particulares ya sean médicos convencionales, pero de su confianza, o médicos de medicina alternativa.

Por último, hubo comentarios de algunos bailarines que afirmaban sentirse inconformes por tener que hacer aportes al sistema pensional cuando al pertenecer a la informalidad la mayor parte de su vida, probablemente no se irían a pensionar. Para ellos, el pago por estas prestaciones de ley está muy lejos de ser una garantía de seguridad social, especialmente para el contexto en el que desarrollan su trabajo según el cual es muy importante la salud del cuerpo y donde las alternativas de trabajo son efímeras y muchas de ellas surgen en la informalidad.

Como vemos, este tipo de vinculación laboral resulta siendo una oportunidad de “trabajo estable” en dos sentidos. En primer lugar los bailarines tienen una entrada de dinero fija y, segundo, tienen un elemento de formación y capacitación; en ambos casos se da solo durante determinados meses del año (estas condiciones que no se tendrían de igual manera en el trabajo informal o con las compañías independientes). A pesar de eso, la contratación formal resulta siendo problemática ante la manera cómo los bailarines están acostumbrados a desempeñar su quehacer, y esto lo hemos visto en diferentes formas: desde lo físico-corporal, desde la multiplicidad de trabajos que se pueden ejercer en el trabajo en *red*, desde las prácticas de trabajo informal y desde el pago por las “Seguridad Social”, la cual está lejos de brindar condiciones dignas de ese nombre.

¿Entonces por qué “garantizar la estabilidad laboral de los bailarines” por medio de la formalización de su trabajo?, ¿Por qué hacerlo por medio de un modelo de contratación que en

sí mismo contribuye a fomentar la inestabilidad laboral y la precarización del trabajo (Gómez, 2014) (González, 2016) (Sennett, 2000) incluso en campos laborales menos propicios a desempeñarse en la informalidad y con carreras de mayor “prestigio social” y remuneración económica (como abogados o arquitectos)? A partir de lo investigado, es posible afirmar que esto se debe a tres factores: 1.) las normas y prácticas de la contratación pública del Idartes, que a su vez están regidas por 2.) Leyes a favor de un sistema económico capitalista que pretende beneficiar a la competencia de la libre empresa a costa de los beneficios de los trabajadores, y 3.) las estrategias duales de las funcionarias de la Gerencia de Danza, quienes, al interpretar la estabilidad del trabajo del bailarín a través de la formalización, obtienen como resultado un efecto contradictorio.

En primera instancia, bajo estos términos de contratación es que las entidades públicas adquieren todos los servicios externos, o que no hacen parte del personal de planta de la institución. Diana Pescador, una de las funcionarias actuales de la Gerencia de Danza, nos esclarece mucho más la mirada al respecto, en su explicación sobre la contratación pública:

*“Las entidades públicas solo tienen dos formas de contratación: O eres un funcionario público, la mayoría son en este momento trabajadores de planta. Que son concursos que por méritos las personas ganan. O bien una Planta Temporal: Es una planta por un tiempo determinado, personas que cumplen algunos roles misionales. En este caso está pasando eso en el Idartes. Que en uno, dos o tres años, según lo que se determine con la Comisión del Servicio Civil, se pueden cubrir ciertas plazas por una necesidad de servicios misionales, pero esas plazas después desaparecen porque no generan un compromiso de permanencia en la entidad como si lo tienen los funcionarios de planta.*

*En ese contexto, la siguiente figura que existe es ser contratista, para cualquier tipo de proyecto del Estado. En este caso los bailarines, a diferencia de la Orquesta Filarmónica de Bogotá, ésta es un ejemplo de vinculación como empleados públicos, con un cargo de planta para los músicos. Esto existe hace un montón de años y son personas que tienen su sindicato, personas que tienen todas sus prestaciones laborales. Hay una aprobación por el Concejo de Bogotá y por un montón de reglamentaciones es que esas plantas existen.*

*Esa figura ya no existe en el Distrito. Esas posibilidades de que generemos una compañía artística que tenga ese nivel de vinculación, si no se tienen ni siquiera la cantidad de plantas para cubrir las necesidades para el desarrollo de los programas misionales, pues realmente en este contexto social, político, económico del momento, pues no es una prioridad. Fue lo que pasó en este caso, no se concibe priorizar siete, ocho, diez o doce cargos para constituir una compañía de danza cuando no existe ninguna otra compañía artística en el grupo de artistas vinculados, como personal de planta porque eso implica además una carga administrativa, una infraestructura, porque tiene que haber lugares, porque tiene que haber una cantidad de cosa que en este momento el Instituto Distrital de las Artes no tiene como soportar y no tiene cómo*

*justificar, porque no lo puede priorizar, tendríamos que tener entonces una compañía distrital de música, una compañía distrital de teatro...*

*Hay una cantidad de circunstancias alrededor de esto que impiden que ese tipo de contratación laboral se dé. Entonces jurídicamente en este momento no es factible y por eso los bailarines eran contratistas por Prestación de Servicios, se contratan durante unos meses determinados del año nada más. Y en términos administrativos, Prestación de Servicios no es la mejor opción, es la que hay, es la que se tuvo y no había otra posibilidad” (D. Pescador, comunicación personal, 11 de marzo de 2019).*

Como lo comentaba Diana Pescador, existen otros sectores privilegiados cubiertos por legislaciones anteriores a las leyes laborales actuales, pero igualmente éstos se están viendo afectados por la adopción de estas tendencias de contratación en el país. De este modo lo comentan Rocío Guadarrama y sus coautores (2012) en su artículo *“Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico - metodológica”* en el contexto mexicano.

*“Aun en las orquestas sinfónicas disminuyen cada vez más las plazas por tiempo indefinido, impulsando a los ejecutantes a buscar otros empleos para obtener ingresos dignos. En México observamos que hay una relación directa entre la inestabilidad, la precariedad laboral y la multiactividad de este tipo de profesionales” (Guadarrama, Hualde, & López, 2012, pág. 232).*

Al ver el testimonio de Diana Pescador, podemos comprender una de las tantas particularidades que significa gestar una compañía de danza desde las lógicas de una institución pública. Por un lado, al ser una entidad pública, las funcionarias de la Gerencia de Danza, tienen ya unas condiciones jurídicas y con ello unos mecanismos burocráticos formales mediante los cuales se deben regir para realizar las contrataciones para los proyectos que desean ejecutar.

El contexto económico en el que se desarrolla el proyecto que pretende garantizar la estabilidad laboral de los bailarines de la Compañía se da en medio políticas neoliberales de la flexibilización laboral. Según la psicóloga organizacional María Alejandra Gómez, este fenómeno surge a partir de las demandas que ejercían *“las organizaciones a los Estados, en su búsqueda de competitividad y sobrevivencia, pero que ha traído pérdidas significativas a la protección legal que tenían los trabajadores, incrementando cada vez más la precarización del empleo”* (Gómez, 2013, pág. 103). Estas políticas laborales disminuyen la rigidez que representaba la contratación de los trabajadores con los beneficios que nos dejaron las luchas obreras globales del siglo XIX.



En segundo lugar, la materialización de ese paradigma se da en Colombia a partir de la ley 100 y la ley 50 de 1999, entre otras. En donde se establece que los trabajadores son quienes deben responder por sus propias prestaciones sociales y donde se establece que esas prestaciones tienen que ver con un sistema de seguridad social dividido en tres ámbitos: Asistencia a Riesgos Laborales (ARL), Sistema Pensional y Entidades Prestadoras de Salud (EPSs).

Tercero, las decisiones de las funcionarias públicas obedecen no solamente a un contexto legal, sino también a un contexto cultural en el que ellas mismas reproducen esas disposiciones de la comprensión del trabajador dentro del contexto neoliberal. Para comprenderlo mejor recurrimos a Escobar quien afirma que *“La economía no es solo, ni siquiera principalmente, una entidad material. Es ante todo una producción cultural una forma de producir sujetos humanos y órdenes sociales al mismo tiempo”* (Escobar, en Otormín, 2005, pág. 198).

Es así como, por más de que las funcionarias de la gerencia de danza buscaron todas las estrategias formales y no formales para llevar a cabo una oportunidad de trabajo estable para los bailarines de la ciudad, sus disposiciones resultaron en que prescindieron de los bailarines sin poder evitar crear expectativas que no pudieron cumplir y que dejaron a más de uno sin trabajo durante varios meses, como ocurrió en el caso del proyecto piloto. Entonces, al comprender al bailarín como un trabajador en este contexto, se le toma como sujeto productivo dado que el trabajo adquiere el carácter de mercancía (Otormín, 2005, pág. 194). Aquí podemos ver *“la relación paradójica de [...] personas [...] con el estado, que a la vez articula la inclusión y el cuidado con la arbitrariedad y la violencia estructural”* (Gupta, 2012, pág. 41).

#### **2.4. Reflexiones finales**

Durante el capítulo vemos que para la Gerencia de Danza y para quienes participaron de este proyecto desde 2014 hasta 2016, se comprendió la estabilidad laboral de los bailarines bajo la formalización del trabajo por medio de la modalidad de Prestación de Servicios, que suponía la garantía de las condiciones necesarias para la creación en danza. Esta perspectiva de la estabilidad resulta contradictoria en la práctica; en el periodo de 2014 a raíz de la manera en la que se culmina el Proyecto Piloto y en el periodo 2015-2016 debido al requisito formal del pago de prestaciones.

Así mismo, podemos constatar que esta iniciativa parte de muy buenos intereses que se truncan por las estructuras burocráticas, legales y culturales que se forjan en el paradigma de “*nada a largo plazo*” (Sennett, 2000, pág. 20); perspectiva fruto del enfoque de la flexibilización neoliberal, y condicionante de muchas relaciones sociales y laborales del contexto. Es así, como las mismas funcionarias ni siquiera pudieron garantizar estabilidad en sus propios trabajos porque quedaron desempleadas luego del cambio de administración distrital que se dio en el 2016. Ante esto Tilly afirmaría que la viabilidad de que ciertas estrategias funcionen, “*depende de las cosas que ocurran en una estructura social y política dada, de las formas de protesta que se hayan inventado y difundido en una población [...] agravios [para] que una forma dada pueda expresar[se] adecuadamente (Tarrow cita a Tilly, 1987, pág. 1248 y 1249)*”.

Está, en últimas, es la razón por la que el proyecto de la compañía resulta fracasando a pesar de ser una alternativa que en un principio parecía loable. La estructura política y económica del país (y en muchas otras partes del mundo) tiene un enfoque que de por sí no pretende la estabilidad laboral de los trabajadores, sino que se comprende desde las estructuras flexibilizadoras de las relaciones sociales y laborales. Es por esto que esta intención de garantizar la estabilidad laboral de los bailarines, resulta siendo una propuesta proteccionista desde un sector del Estado y por ende no puede expresarse adecuadamente porque las condiciones surgen en contraposición a este modelo.

A demás, se debe decir que el contexto con enfoque capitalista en el que se implementó la propuesta, no permitió desarrollar cabalmente el interés de garantizar las condiciones del trabajo estable para los bailarines, al tener que ser ellos vinculados con el Idartes por medio de un contrato contingente, siendo que este modo de contratación conlleva a brechas de desigualdad social mucho mayores y genera empleos más precarios.

3



©CARLOS TALO HURTADO

Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Obra: *Natura Hominis*. Dirección: Vivian Núñez. (Foto: Carlos Talo Hurtado).

## Capítulo III: El trabajo flexible y las dinámicas de la creación en danza.

### Introducción

*“El Vuelo de los peces es una obra donde la temática principal era los instantes perecederos y las cosas que se transforman. Y esto por una inquietud que se generó de primer momento que era la muerte, y cómo al contrario de lo que a veces pensamos... la muerte es un ciclo que siempre trae nueva vida y al cual estamos sometidos inevitablemente solo por el hecho de estar vivos”*  
(Vivian Núñez, 2015).

En el presente capítulo saldrán a la luz los instantes perecederos y aquello que se transforma del proyecto de la Compañía Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán, el cual culmina su existencia y se convierte en el programa Plataforma Danza Bogotá. Con este interés, se hará un análisis de los sucesos que desencadenaron en la transformación del enfoque de gestión de la Compañía. Analizaremos cuatro momentos. El primero, en donde aún existe la Compañía pero sucede un cambio administrativo (2016); el segundo, en donde las decisiones administrativas de la Gerencia pasada exacerbaban nuevas tensiones (2016); El tercero, en donde se reestructuró la mayor parte del elenco y se crean nuevos roles (2017 - 2018); y por último, un cuarto momento en el que surge la Plataforma (2019).

A partir de ello, se podrá observar la actual comprensión institucional sobre el trabajo digno y la estabilidad de este sector de las artes. Así como la concepción de los bailarines respecto a esta nueva estrategia de gestión. Para comprender dicha transformación me remitiré a las últimas jornadas de trabajo de los bailarines de la Compañía Residente de 2015 - 2016 y a las entrevistas, a los testimonios de las nuevas funcionarias de la compañía, así como a la información recolectada en Mesas Sectoriales, Socializaciones y documentos escritos sobre los planteamientos de la ahora Plataforma de Danza Bogotá.

Para analizar la información recolectada, continuaremos desarrollando la idea de una red de cooperación en convergencia con las dinámicas laborales de la flexibilización (Sennett, 2000), para finalmente comprender el concepto del artista como trabajador ideal en el paradigma de trabajo actual de Menger (2001).

### 3.1. Cambios de maternidad administrativa.

El primero de enero de 2016 comenzó una nueva alcaldía para Bogotá y, con ello, se renovaron también muchas de las plantas de personal de las diferentes instituciones distritales. Por supuesto, esto mismo pasó en el Idartes, entidad que fue cambiando paulatinamente sus trabajadores desde las más altas directivas. Es por esto que, como se presentía desde finales del 2015, el contrato de Lina Gaviria no fue renovado para el año 2016, y la Gerencia de Danza funcionó sin este rol durante más de la mitad del primer semestre de ese año. Conociendo esto de antemano, las funcionarias se encargaron de idear estrategias que garantizaran la permanencia de la Compañía distrital como un proyecto de suma relevancia para el sector y por ende de interés público.

Por un lado, desde el 2015, se habían establecido los parámetros y los presupuestos mediante los cuales funcionaría la Compañía residente por lo menos durante el año siguiente. Y por otro, quién estaba a la cabeza de esta iniciativa, Paola Chaves, continuó sosteniendo el proyecto hasta el final de su contrato que fue a mitad del 2016<sup>19</sup>. La nueva gerente de danza, Natalia Orozco. Ella entra a dirigir todos los proyectos que quedaron ya establecidos para el 2016.

Natalia tiene una formación profesional en filosofía y una maestría en psicoanálisis<sup>20</sup>. Ella comienza a explorar los territorios de la danza a la par que estudiaba su carrera, es decir desde su juventud y no lo ha hecho a por medio de una institución formal, si no que *“Su proceso de formación en danza contemporánea ha sido empírico durante 25 años, y sus propuestas artísticas siempre han estado dirigidas a la creación, lo que la ha llevado a desarrollar un papel fundamental en la escena como coreógrafa”* (Guevara, 2018, pág. 60).

---

<sup>19</sup> Me parece importante resaltar la situación irónica de que las funcionarias también hayan perdido su empleo, habiendo trabajado tan duro por garantizar la estabilidad laboral de los bailarines. Situación que confirma contundentemente los postulados referentes a la inestabilidad laboral como un fenómeno estructural y no como una problemática que sea particularmente del sector de las artes.

<sup>20</sup> Still Moving, Performance, fotografía y colboração En: <http://www.stillmovil.com/artistas/natalia-orozco>

### 3.2. Las herencias de la administración pasada.

Tuve la fortuna de compartir con los bailarines durante 15 días consecutivos de las últimas dos semanas del contrato que le daba vida a la Compañía Residente (2015 - 2016). Pude notar el conflicto heredado por Natalia Orozco de la decisión administrativa de la gerencia anterior, al haber escogido a una coreógrafa con su propuesta creativa y aparte a los bailarines. Una de las bailarinas afirmó que el problema de escoger a los diferentes miembros de la compañía por separado generó que posteriormente hubiese problemas de comunicación frente al concepto de la obra. Es decir, existían rupturas entre lo que la coreógrafa pretendía que los bailarines hicieran y lo que ellos resultaban entendiendo de sus directrices, pues ella no estaba acostumbrada a trabajar con este grupo de artistas y los dirigía bajo unos códigos de lenguaje diferentes a los que ellos estaban acostumbrados. Así lo describe Luisa Camacho, exbailarina de la Compañía:

*“Hay una cosa que uno descubre estando en ese tipo de espacios y es que es una cosa muy diferente el estar por gusto en un espacio, al estar trabajando por contrato. Es decir, cuando tú trabajas por gusto sabes que te encuentras con tu amigo y llamas al amigo, al amigo y al amigo y trabajas con la gente que quieres. Pero como en este proceso los bailarines eran escogidos [por audición], entonces no estabas trabajando con la gente que querías y tenías que de alguna manera entrar a congeniar con las personas que tal vez ¡juuummm ni idea! Y yo creo que tal vez eso fue lo que le pasó a Vivian. Siento que eso fue un aprendizaje en cuanto a que, una cosa es la creación con la gente que uno conoce, y otra cosa es crear con la gente que uno no conoce y que no le entiende a uno las dinámicas. Entonces eso fue todo un proceso: el entendernos. Entenderla a ella y que ella nos entendiera a nosotros. Y eso es complejo porque igual somos seres humanos y pues la danza es así, es como directamente con el ser humano, no es tan rígida, no es tan cuantificable, sino que es tan variada como cada sujeto. Entonces, sí o sí, aunque uno dice "esto es una bobada", pues esto generó tensiones importantes” (L. Camacho, comunicación personal, 29 de noviembre de 2018).*

Con la coreógrafa se desarrollaron 3 obras diferentes: *Dalia* y *Zazir*, inspirada en el libro de Jairo Anibal Niño, *El Vuelo de los Peces* bajo el concepto de la propia coreógrafa y *Natura Homminis* inspirada en el libro *Ensayo sobre la Ceguera* de José Saramago. El problema se presentó en el proceso que llevó de la abstracción del lenguaje literario al lenguaje corporal. Según el concepto del exbailarín de la compañía Javier Blanco, las dos obras inspiradas en

libros fueron mucho más sólidas en sus conceptos que la obra inspirada en la propuesta desarrollada desde la creatividad de la coreógrafa (Blanco, 2016, pág. 6).

Por estas razones, los bailarines solicitan a la Gerencia de Danza a mediados de 2016 que se cambie la dirección coreográfica. Puesto que al ser de diferentes compañías (algunos se conocían, pero no habían trabajado juntos) se suscitan unos niveles diferentes de lenguajes creativos y de compromiso a los que usualmente se dan en la consolidación de las compañías locales. Además de las diferencias en lenguaje, existen diferentes conceptos creativos y de investigación desde el cuerpo. En consecuencia, una vez más entran en tensión lo que Antolínez llama las prácticas del trabajo en Red (Antolínez, 2016, págs. 61-64), con las condiciones del modo de contratación establecido en la Compañía Distrital.

Muchas opiniones se despliegan a raíz de esta problemática generada por la diferencia entre agruparse como compañía por propia denominación, debido a las empatías entre bailarines y la convergencia de conceptos creativos; o participar en una compañía que ha sido constituida por la institución pública a partir de la selección por audiciones y concursos. Bajo esta última alternativa, la vinculación entre bailarines y coreógrafos está mediada mucho más por los contratos que por el interés primordial por el que surgen la mayoría de las compañías y grupos de danza en Bogotá. Por su parte, ante esta problemática el último coreógrafo que tuvo la compañía resaltó:

*“Sobre el campo de lo público y el campo de lo independiente, yo siento que en una compañía independiente, una de las cosas es esa que como que uno trabaja con las personas que siempre lo han acompañado, con las que uno siempre hace parche, con las que uno genera afinidades, uno trabaja en grupo y se generan unos lazos de responsabilidades diferentes a los que uno podría tener en una compañía pública, en una compañía formal, que llaman. Y estos lazos son abiertos, están abiertos a que nos reunamos para cada proyecto, para un proyecto que nos convoque y ensayemos en un espacio que es un poco más libre, de voluntad propia. Ahí hay una idea sobre la voluntad, sobre la autonomía también, tú haces, tú eres el que tiene que hacer, a ti nadie te dice qué es lo que tienes que hacer, tú lo haces, tú gestionas, tú bailas, tú haces coreografía, tú tomas la decisión de estar y de invertir tiempo y de invertir unos recursos” (J. Bernal, comunicación personal, 27 de noviembre de 2018).*

A raíz de este testimonio, podemos ver que conformar lazos por afinidad genera unos compromisos diferentes frente al trabajo como bailarín en una compañía. Además, se observa que dichos lazos se van forjando por la construcción de lenguajes afines que resultan en la

medida en que una compañía nace y crece por el trabajo continuo de los bailarines que la conforman. Esto nos permite comprender parte del porqué existen estas diferencias en la comunicación con la coreógrafa.

Ante la solicitud de los bailarines en el 2016 y ante el hecho de que el contrato de Vivian no terminaba hasta noviembre de ese año, la coreógrafa propone que se contrate a Sara Storer para que se encargue de pulir y comunicar el lenguaje coreográfico de una manera más acertada a los bailarines, por medio del rol de co-coreógrafa. Sin embargo, tanto la ayuda de Storer, como la situación incómoda son aspectos que el exbailarín de la Compañía Javier Blanco considera como factores que contribuyeron a desarrollar un concepto claro y creativo de la última obra, *Natura Hominis* por lo que resultó exitosa y con un tiempo de montaje menor que las otras obras. Veámoslo en sus propias palabras:

*“Particularmente el episodio de la salida o no de la coreógrafa para la última creación dejó ver posiciones muy distantes entre la coreógrafa Vivian Medina y el cuerpo de baile, situación que parecía revelar partes muy sensibles y humanas que al final contribuyeron a crear la pieza. El disenso fue el detonante para la creación. Siento que estas posturas tan distintas (que considero no se deben olvidar) no tienen por qué llegar a ser perjudiciales para una creación y se demostró aquí que se puede lograr un trabajo cierto y claro aún con diferencias en el equipo; se mostró un grupo de bailarines, desde mi perspectiva, muy profesionales y entregados en la escena a pesar de las diferencias iniciales. Y un grupo de producción que creyó, apostó y trabajó para la consolidación de *Natura Hominis*. Desde mi opinión muy sinceramente creo que esto habla de un grupo profesional”* (Blanco, 2016, pág. 7).

El argumento de Javier Blanco corrobora la Idea de Antolínez, quien refiriéndose al *habitus* del bailarín en el campo de la danza, afirma que *“la incomodidad también es una condición propicia para la creación y la búsqueda constante”* (Antolínez, 2016, pág. 80). En este orden de ideas, la producción de *Natura Hominis* nos permite ver 1) que la creación no siempre se tiene que dar bajo las lógicas del campo de la danza para que se desarrollen buenos productos creativos y 2) Que si bien las condiciones de la Compañía entraron a chocar en muchas ocasiones, también por medio de esa incomodidad permitieron dar una sacudida a las dinámicas del campo y sacaron de las zonas de confort a más de uno. Con ello, se ofrecieron nuevas formas de hacer en la práctica de la disciplina, para generar nuevas inquietudes, e incluso en algunos casos, para remover algunos elementos del imaginario de cómo debería trabajar el bailarín.



### 3.3. Cambio de maternidad creativa.

Atendiendo a las anteriores tensiones y a los llamados sobre la falta de continuidad y circulación de las creaciones de las dos versiones anteriores de la Compañía, para 2017 las funcionarias de la nueva Gerencia de Danza (Natalia Orozco, Diana Pescador, Bibiana Carbajal, entre otras) toman cinco decisiones importantes:

En primer lugar, se contrató a una trabajadora que se encargó de volver a montar las obras *Dalia* y *Zazir* y *Natura Homminis* (creaciones fruto de la compañía anterior), y además ejerció un rol que fue solicitado desde el Proyecto Piloto por los diferentes agentes (tanto del personal administrativo como creativo) que hicieron parte de la Compañía: el puesto de Dirección Artística de la Compañía del TJEG. Este cargo fue ocupado por Atala Bernal, gestora cultural y quien fue gerente de danza del Idartes antes que Lina Gaviria (de hecho ella le hizo el empalme a Gaviria y quien de cierta forma influenció su pensamiento para realizar el proyecto como se menciona en una entrevista el capítulo 1).

En segundo lugar, ante los problemas con la coreógrafa anterior, se decidió prescindir de su fuerza de trabajo y llevar a cabo una nueva invitación pública para un/a nuevo/a coreógrafo/a. En esta ocasión, se solicitó llevar a cabo una nueva creación a través de una obra por encargo, figura que permitiría al Idartes circular, remontar y reproducir este producto con mayor facilidad. Fruto de esta invitación pública, se seleccionó a Jorge Bernal y esto se hace antes de las audiciones de los bailarines para que así, la dirección coreográfica pudiera hacer parte de los jurados de selección y con ello evitar la dificultad que se pudo ver anteriormente.

En tercer lugar, se decide hacer dos tipos de audiciones diferentes, unas para reevaluar a los intérpretes anteriores y con su presencia, hacer el montaje las obras que se habían creado antes con mayor facilidad, y otra para ofrecer oportunidades a nuevos bailarines del sector, ocupando así las vacantes que quedaban.

En cuanto lugar, se reconoce monetaria y formalmente un rol que había sido creado en la compañía del año anterior: el cargo de Asistente Coreográfica. Pues Ana María Benavides, bailarina de la compañía, había sido nombrada bajo este cargo simbólicamente por la

coreógrafa anterior dada su capacidad de memoria coreográfica que resultaba de suma utilidad al momento del remontaje y la renovación anual de cierto porcentaje del personal del cuerpo de baile. Por ende, esta nueva gerencia la contrata para garantizar su apoyo en el nuevo remontaje.

En quinto lugar, además de todos los cambios que se pretendieron, para el año 2017 se logró llevar a cabo diferentes presentaciones internacionales de las obras creadas con el nuevo coreógrafo.

En este año, al querer mantener la hilaridad con las producciones de las compañías anteriores, la Gerencia de Danza decidió que la nueva compañía debía remontar una de las últimas creaciones coreográficas. Sin embargo, cuando la coreógrafa anterior vio el remontaje, se molestó y demandó al Idartes por derechos de autor<sup>21</sup>. Así es que Chales Vodoz afirma: *“Atala no debió haberse atrevido a cambiar ni una sola pieza, ni un solo movimiento de la coreografía”* en defensa de la anterior coreógrafa.

Esta tensión fue grandísima, pero la mencionaré brevemente por respeto a las personas implicadas que me solicitaron prudencia, entonces se tendrá en cuenta solamente con el fin de resaltar la tensión entre lo formal y las prácticas creativas. Ante esto Natalia Orozco contribuye sustancialmente a comprender las dinámicas del sector de la danza:

*“Creo que no estoy autorizada para mencionar algo sobre eso en este momento, es decir, quizá lo que podría decirte es que [...] esa es una pregunta que hace parte muy importante de reflexionar sobre cómo generar unas formas de relacionamiento distintas. Son unas formas de relacionamiento que la misma creación provee. No hay que crearlas, es que la creación, el ejercicio de las prácticas artísticas crea otras formas de relación, hay otras formas de relacionarse con el acto creativo. Esto también lleva a preguntarse, cómo comprender otros ejercicios de apropiación, otros ejercicios, de re creación [...], la capacidad que tiene un arte efímero como la danza de re crearse cada vez que se pone en la escena, por fortuna nosotros no construimos monumentos.*

---

<sup>21</sup> Acudo al testimonio de otro coreógrafo porque la coreógrafa implicada en el problema, me solicitó puntualmente que no se le mencionase al respecto y que no quería que su testimonio se enunciara en ninguna de las tensiones con la Gerencia de Danza. Dado que este proyecto, se focaliza puntualmente en las tensiones del campo, entre el *habitus* de los bailarines y la formalidad ejercida a través de la Gerencia de Danza. El testimonio de la ex coreógrafa no aparece en ningún lado, aunque me hubiera encantado incorporarlo.

*Digo, la danza construye unos acontecimientos que ocurren en un tiempo y en un espacio y con una gente y cada vez que eso se inaugura en otro tiempo en otro espacio con otros cuerpos, aunque haya por supuesto la voz y el nombre de un creador, hay allí una re creación, una re apropiación, una transformación permanente. Entonces creo que esa es una pregunta importante hoy en el campo artístico de nuestro país, cultural porque también hay que tener mucho cuidado con el tema de la propiedad de las artes, yo creo que las artes han encontrado su forma de apropiación, sus maneras de apropiar sus materias, sus quehaceres, respetando por supuesto el hacer de los otros, pero empezar a hablar de la propiedad de una manera literal, me parece que hay que matizar mucho hoy en día eso” (N. Orozco, comunicación personal, 26 de marzo de 2019).*

El testimonio de la actual gerente de danza habla de lo efímero de la creación y recreación de las obras dancísticas y cómo esto genera, en el campo, unas relaciones sociales que nuevamente son chocantes con los modelos formales y jurídicos que se establecen en la legislación sobre las artes. Así también lo confirma uno de los exbailarines de la compañía en uno de sus informes:

*“nos dimos cuenta que un proceso de reposición no es solo un proceso de remontaje, porque el momento es distinto al momento de la creación original, porque la dirección ha cambiado, porque las condiciones han cambiado, porque los cuerpos han cambiado” (Mariño, 2015, pág. 45).*

Esto reafirma lo que se dice sobre el carácter del sector de la danza, que vive oscilante en la *“Cultura de lo informal, el ejercicio artístico desde la danza siempre ha surgido independiente y el Estado llegó después”* (N. Orozco, comunicación personal, 3 de agosto de 2018) Efectivamente, muchos de los bailarines desarrollan sus preguntas y sus procesos creativos a partir de unos imaginarios y unas formas de hacer que se contraponen a los estándares formales y legales de lo público; pero también es cierto que no existe una tensión rotunda entre lo formal y lo informal, sino que los bailarines juegan con esas estrategias que se les plantean desde lo formal para desarrollar sus proyectos. Es decir, los bailarines buscan las maneras de crear “al son que les pongan”. Así lo desarrollaremos más adelante.

Retomando los párrafos anteriores, se evidencia que el problema de los derechos de autor fue una dificultad contundente, podría decirse que fue la gota que rebosó la copa de la Gerencia de Danza, con el proyecto de la Compañía y es un suceso de peso, a partir del cual se tomarán las decisiones posteriores sobre la continuidad de esta política cultural.

Todos los problemas previos, suscitaron en la gerente de danza actual la necesidad de hacer una pausa: *“El proyecto ya estaba muy herido. Cada año tenía una nueva lesión. Y pues cuando tú te lesionas tienes que guardar reposo”* (N. Orozco, *Comunicación personal el 3 de octubre de 2018*). Por ello, se decide que en 2018 solamente va a haber circulación de las dos obras mencionadas que se llevaron a cabo por encargo con el coreógrafo Jorge Bernal: *El lugar donde viven los monstruos* y *Columbario*, además de una residencia artística que realiza el coreógrafo en Brasil por un corto tiempo.

Entonces, los bailarines de la Compañía son contratados solamente para presentar las funciones y para ensayar y repasar dichos productos creativos con un mes de anticipación en una jornada de 9am a 1pm, 3 veces por semana. Mientras tanto, la Gerencia de Danza desarrolla diálogos con el sector de la danza a través de las reuniones que se dan durante el año en los espacios de participación de las Mesas Sectoriales<sup>22</sup>.

### **3.4. Reestructuración del proyecto Compañía de Danza Residente en el TJEG a Plataforma Danza Bogotá.**

En esos espacios de participación, la Gerencia de Danza recolecta información a partir de las voces de los bailarines, con ello encuentra que, además de las tensiones que vimos, existen muchas otras problemáticas que se podrían encerrar en una muy grande: el proyecto de la Compañía estaba muy alejado tanto del sector de la danza, como de la misionalidad y los campos de acción del Idartes.

Sobre el primer caso, hemos hecho suficiente énfasis y solamente habría que añadir que se estaba invirtiendo mucho presupuesto localizado en una población pequeña, se priorizaba a este reducido sector y éste entraba a competir con las dinámicas de las compañías independientes del sector de la danza. Así lo corrobora Diana Pescador en una de las socializaciones que se hicieron sobre la Plataforma Danza Bogotá en la Casona de la Danza *“el promedio de recursos de la Compañía durante un año son: entre 350 y 370 millones de pesos*

---

<sup>22</sup> Son espacios que ofrece la institución como mecanismos de participación para mantener una comunicación con el sector y que así los diferentes agentes manifiesten sus posturas.

*anuales, más un recurso que la Subdirección de Equipamientos aporta, entonces resultarían siendo más o menos 400 millones de pesos anuales” (D. Pescador, presentación de la PDB 17 de diciembre de 2018) Entonces, se opta por deslocalizar este presupuesto intentando generar un proyecto con una intención de construir “prácticas de cuidado para las compañías independientes” (N. Orozco, Conversatorio programadores, 19 de noviembre de 2018).*

En segundo lugar, respecto al distanciamiento de la Compañía frente a la misión y los campos de acción del Idartes como institución pública, se habló con ahínco sobre la informalidad del proyecto de la Compañía del TJEG: cuando hablé con Natalia ella me explicó que fue a hablar con Dirección Jurídica, que es el área encargada de todos los trámites legales del Idartes, y allí no existía ningún proyecto con la denominación “Compañía Residente del Teatro Jorge Eliécer Gaitán”, ni con un nombre parecido<sup>23</sup>.

A raíz de las problemáticas anteriores, se dieron cuenta de que éste era un problema, porque la Compañía carecía también de personería jurídica y que por tanto no se podría contratar a su nombre. A demás, al ser este un proyecto que ni siquiera aparecía en los registros del Idartes, pues era en sí mismo una política que no tenía muchas garantías de permanecer en el tiempo (como lo podemos corroborar en la actualidad).

*“Es que la entidad no tiene una figura jurídica que desde lo público tenga las posibilidades de institucionalizar que existe una compañía distrital de danza porque no hay ese contexto jurídico para hacer esa afirmación. Entonces comenzaron a surgir una cantidad de dificultades frente a cómo gestionar recursos privados, cómo manejarlos desde la entidad pública para este proyecto hay muchas dificultades sobre el tema del manejo de recursos públicos donde no es como en lo privado, en donde tú recoges un recurso y lo puedes manejar con libertad.*

*Aquí hay una cantidad de dificultades administrativas que impiden que lo que recibe o recauda la entidad, realmente sea destinado única y exclusivamente a ese proyecto que lo recaudó. Entonces ese se ha vuelto un problema realmente muy, muy, muy complejo de manejar y que en estos cuatro años desafortunadamente no pudo ser resuelto para poder plantearnos un proyecto a mediano y largo plazo con sostenibilidad. En este caso, reafirmando el tema de dificultades es la parte del posicionamiento del proyecto como un proyecto distrital o público, esto es lo que les estaba comentando. Una informalidad en temas de derechos de autor, de*

---

<sup>23</sup> Nota de campo del 3 de octubre de 2018. Reunión con Natalia Orozco en las instalaciones del Idartes.

*internacionalización, de comercialización, de bodegaje. Mucha dificultad en entender cuál es la misionalidad del proyecto”.*

Con este testimonio, es posible corroborar las problemáticas que surgieron al intentar formalizar el trabajo de los bailarines bajo unas estrategias no formales.

#### **3.4.1. La nueva propuesta: Programa Plataforma Danza Bogotá.**

Ante las problemáticas mencionadas anteriormente y a partir de la reevaluación de las diferentes áreas de trabajo de la Gerencia de Danza, se decidió acoplar los siguientes tres proyectos en un solo programa: 1.) La Compañía de Danza del Teatro Jorge Eliécer Gaitán (2014-2018); 2.) El programa de Residencias Artísticas de la Casona de la Danza<sup>24</sup> (2011 – 2018); y 3.) La Compañía Joven del Programa CREA<sup>25</sup> (2014 – 2018). De esta manera se fue consolidando la propuesta de la Plataforma Danza Bogotá hasta que resultó en un programa que tiene como misión:

*“promover el campo profesional de la danza en la ciudad de Bogotá implementando un sistema de relacionamiento que **reconoce los procesos continuos en la creación, las prácticas de apropiación y la cualificación de los agentes que lo integran** (coreógrafos, directores, bailarines, maestros, diseñadores, productores, gestores, compañías, agrupaciones, organizaciones, entre otros)”* (Idartes G. D., 2019, pág. 2).

En este primer momento, encontramos la particularidad de que éste programa no solamente visualiza el trabajo de la danza como el ejercicio de la profesión del bailarín que se dedica solamente a la danza *per se*, a bailar; ni tampoco se trata solo de un coreógrafo que se dedique únicamente a dirigir creativamente a una compañía, sabiendo que todos los recursos de creación y producción vienen de la misma fuente: la institución pública.

---

<sup>24</sup> Es un programa que ofrece los salones y las instalaciones de la Casona de la Danza para las diferentes agrupaciones en la ciudad que hagan parte del Programa y que necesiten estos recursos para: *cualificación de los procesos creativos, de investigación y entrenamiento [...] construyendo una red de tejidos diversos que integren [...] las dimensiones de las prácticas artísticas, creación, circulación, formación, investigación y apropiación* (Idartes G. D., 2018, pág. 1).

<sup>25</sup> *“La Compañía Joven de Danza Crea es un proyecto propuesto por el área de danza del Programa Crea del Instituto Distrital de las Artes - Idartes que se pone marcha con la conformación de un grupo piloto en Junio de 2016. Este grupo se establece supliendo la necesidad de crear un semillero de becarios conformado por niños y jóvenes de varias localidades de Bogotá, que tienen el sueño de hacer de la danza un proyecto de vida”* (Idartes, CONSAGRACIÓN DE LA PRIMAVERA: LA FALSA CONSAGRACIÓN, s.f.).

Por el contrario, el programa comprende los diferentes roles que se ejecutan en el campo de la danza y pretende ser un “*dinamizador de los diversos procesos creativos autónomos de los agentes de la danza de Bogotá*” (Idartes G. D., 2019, pág. 2) desde una perspectiva que retoma los siguientes principios de **Transversalidad** (uniendo los proyectos del Idartes con otras entidades privadas y públicas del sector), **Multidimensionalidad** (potenciarlas dimensiones artísticas articuladamente), **Interdisciplinariedad** (diálogo con otras prácticas artísticas), **Intergeneracionalidad** (para la construcción de memorias colectivas) (Idartes G. D., 2019, pág. 2).

A partir de ello, podemos ver que también existe otra perspectiva del fortalecimiento del campo profesional de la danza que no tiene que ver con lo que se perseguía en el modelo de la Compañía distrital: el prestigio y el reconocimiento tanto simbólico como económico a 12 bailarines y un coreógrafo que se pueden dedicar a ejercer su actividad primordial. Sino que, con el actual programa, se comprende el reconocimiento de las compañías independientes y de las dinámicas de autogestión y creación propias del sector. Así es como la Gerencia de Danza acude a estas dinámicas para consolidar un *sistema de relacionamiento e interdependencia* entre la institución y los diferentes agentes del sector.

Por otro lado, dentro de la invitación pública encontramos que este proyecto tendría en adelante como sede principal a la Casona de la Danza y que se llevará a cabo a partir de 4 líneas de acción principalmente:

- 1.) **Residencias Permanentes:** Para 4 compañías y/o agrupaciones consolidadas que residirán en los espacios de la Casona de la Danza durante 8 meses.
- 2.) **Residencias Temporales:** Se ofrecen 8 cupos para propuestas presentadas por artistas, compañías y/o agrupaciones con una duración de 3 meses que llevaran a cabo su proyecto de residencias, dentro de las cuales 6 serán en la Casona de la Danza y 2 en el Teatro Villa Mayor.

En ambos casos, se brindará recursos no pecuniarios por medio de la garantía de: espacio físico para procesos creativos; un tipo de asesoría que puede ser en coreografía, dramaturgia, producción o entrenamiento; difusión de la creación; participación en espacios de socialización; y circulación de su producto en un escenario distrital con *un reconocimiento económico* por la función (Idartes G. D., 2019, pág. 8 y 12).

En el caso de la *Residencia Permanente*, se contará con dos servicios más: un realizador que se debe escoger entre los servicios de iluminación, sonido/música o dirección de arte; y un acompañamiento técnico para configurar el modelo de gestión de la compañía

**3.) *Proyectos de Intercambio:*** Es una “*estrategia de articulación con los procesos de danza de la ciudad, que, por su autogestión, han generado espacios tangibles (espacios físicos) e intangibles (actividades permanentes de entrenamiento, de creación e intercambios con artistas distritales, nacionales e internacionales, entre otras) aportado al campo profesional de la danza*” (Idartes G. D., 2019, pág. 20). El Idartes aporta de 2 a 9 millones de pesos que serán pagados directamente a los proveedores de uno de los siguientes servicios:

- *Alquiler de espacios para el desarrollo de las actividades de la propuesta.*
- *Honorarios de expertos invitados (locales, nacionales o internacionales) para el desarrollo de las actividades propuestas en el proyecto de intercambio.*
- *Producción para el desarrollo de las actividades de la propuesta (gastos de estadía, desplazamientos y/o requerimientos técnicos o logísticos)”* (Idartes G. D., 2019, pág. 21).

Es importante resaltar que uno de los criterios de curaduría para este proyecto tiene que ver con la viabilidad de una propuesta de co-financiación. La Gerencia de Danza aporta una parte y busca que los agentes de la danza gestionen otros tipos de financiación alterna para poder llevar a cabo esta iniciativa.

**4.) *Residencia de bailarines multiplicadores:*** En este campo de acción se pretendió transformar la dinámica del proyecto de la Compañía del TJEG “*Busca conformar un equipo de siete bailarines creadores provenientes de diferentes lenguajes de la danza (urbanos, tradicionales, contemporáneos, clásicos, entre otros), con amplia trayectoria artística y diversidad de experiencias escénicas, con carácter crítico y propositivo para el desarrollo de procesos creativos y formativos y, para el acompañamiento de las acciones de investigación, intercambio y retroalimentación que aportan al cumplimiento de los objetivos estratégicos del programa*”. (Idartes G. D., 2019, pág. 5 y 7).

A raíz de lo anterior, los beneficiarios deben hacer diversas actividades y ya no solamente deben tener calidad y experticia interpretativa en el lenguaje de la danza, pues además de desarrollar un ejercicio creativo, deben asesorar a otros beneficiarios de la plataforma en



diferentes aspectos: coreografía, pedagogía e investigación. Por ahora se desconoce el valor que se les va a pagar.

Las actividades específicas que deben desarrollar los bailarines multiplicadores, se establecen en el siguiente listado del Programa Plataforma Danza Bogotá:

*“Los (7) siete bailarines creadores se desempeñarán como:*

- Intérpretes creadores*
- Desarrolladores del laboratorio de retroalimentación - acción transversal de la Plataforma.*
- Acompañantes de los proyectos de intercambio de la Plataforma.*

*Una vez seleccionado el equipo de bailarines multiplicadores se definirán otros desempeños específicos de acuerdo con el énfasis profesional, a saber:*

- Coreógrafos*
- Asistentes de dirección coreográfica.*
- Maestros del plan de cualificación de la Plataforma.*
- Curadores de procesos creativos de los artistas, compañías o agrupaciones residentes en la Plataforma.*
- Tutores de pasantes de las actividades transversales de memoria, archivo y difusión.*
- Participantes de las actividades transversales de investigación” (Idartes G. D., 2019, pág. 16 y 17).*

En estas cuatro modalidades de financiación que ofrece la Plataforma Danza Bogotá, es posible ver que se comprende el trabajo del bailarín, no solamente como un intérprete de la danza *per se*, sino que a la vez su trabajo comprende otras actividades de creación, de formación, de curaduría y de gestión (en la mayoría de los casos). En este sentido, los agentes de la danza son comprendidos en los términos que sugiere Menger:

*“los artistas pueden ser inducidos a ejercer habilidades de supervisión o gestión y, al hacerlo, se pretende desdibujar la línea entre la administración y el trabajo (Christopherson, 1996). En ese sentido, las ganancias del artista, como las de cualquier trabajador por cuenta propia, dependen no solo de su habilidad, talento y esfuerzo, sino también de cómo desempeña las funciones gerenciales y empresariales (Aronson, 1991)”<sup>26</sup> (Menger P. , 2001, págs. 249 - 250).*

---

<sup>26</sup> Traducción propia del Texto *“artists may be induced to exercise supervisory or managerial skills and, in so doing, to blur the line between management and labor (Christopherson, 1996). In that respect, the artist's earnings, like those of any self-employed worker, depend not only on her skill, talent and effort, but also on how well she performs the managerial and entrepreneurial functions (Aronson, 1991).” (Menger P. , 2001, págs. 249 - 250).*

Sin embargo, este también es un carácter del trabajo que se ejerce en el sector de la danza mediante el desarrollo de las compañías independientes. En el primer capítulo hablábamos de que la creación de danza en el sector viene siendo una práctica en la que los bailarines no solamente bailan, sino que resultan siendo “toderos”, es decir que también se ocupan de producir el vestuario, de conseguir los materiales para la escenografía, de hacer las veces de ingeniero de sonido o luminógrafo, pero sobre todo, se ocupan de gestionar los recursos para poder realizar sus ejercicios creativos. Puntualmente, de buscar estrategias de gestión, como lo menciona Menger, quien establece una conexión entre las agrupaciones de artistas y las pequeñas empresas: *“los artistas muy a menudo tienen que operar como pequeñas empresas, ocupando múltiples puestos de trabajo y estableciendo la mayoría de las veces compañías o firmas marginales”*<sup>27</sup> (Menger P. , 2001, pág. 249).

### **Articulación y participación para la optimización:**

Tanto en el discurso de esta nueva política cultural, como en los planteamientos de las reuniones que se llevaron a cabo para diseñarla, pude encontrar que por parte de la Gerencia de Danza se generaban reiterativamente unos discursos que surgen en su mayoría en contraposición a las políticas de la Compañía de Danza del TJEG. Estas posturas pueden enmarcarse dentro de aquello que en el planteamiento del programa llaman como oportunidades: Articulación, Optimización y Participación (Idartes G. D., 2019, pág. 3):

### **Articulación:**

Para poder llevar a cabo esta dinámica de correspondencias que se pretende generar con la Plataforma, la Gerencia de Danza sugiere que es necesario desdibujar las fronteras entre la institución pública y el sector de la danza, pretendiendo diálogos más cercanos con las personas del sector y con sus dinámicas creativas<sup>28</sup>. Como se puede ver, con el interés de llevar a cabo estrategias de articulación, tanto de espacios físicos (teatros, salones de entrenamiento y escenarios, tanto institucionales como de las mismas compañías y grupos independientes) y de fuerza de trabajo (desempeño de cada uno de los roles al servicio de la danza en la Plataforma).

<sup>27</sup> Traducción propia del Texto “artists very often have to operate like small businesses, by holding multiple jobs and by setting up more often than not companies or fringe firms. For instance, the number of employers in the performing arts is surprisingly high and so is the turnover” (Menger, 2001. Pág. 249).

<sup>28</sup> Apuntes de campo en Rendición de Cuentas de la Gerencia de Danza y presentación del programa PDB: 10 de diciembre de 2018.

De esta manera, en vez de imponer unas condiciones de vinculación contrapuestas a las prácticas de los bailarines (como se intentó con la Compañía), lo que se propone con la Plataforma parece acogerse al *modus operandi* del trabajo del bailarín, el cual, como hemos visto a lo largo de este texto, se desenvuelve mediante una *red móvil de intercambios artísticos* (Antolínez, 2016, pág. 61) entre los diferentes agentes del sector, que como vimos anteriormente, están sostenidas por las convergencias de conceptos creativos, por el compromiso mutuo y por relaciones afectivas en algunos casos.

### **Participación:**

En la medida en la que se afirma que la institución pública y los bailarines deben trabajar juntos para la creación en danza en la ciudad, la Gerencia de Danza hace énfasis en que con ello se pretende un enfoque que no es asistencialista, es decir que no pretende garantizar la estabilidad laboral, sino brindar y gestionar espacios y recursos físicos y humanos para un desarrollo creativo que debe consolidarse en conjunto, puesto que “*no estamos en el marco de un Estado de Bienestar*” (N. Orozco, Rendición de cuentas, 10 de diciembre 2018)<sup>29</sup>.

Así mismo, se pretende desdibujar la división entre géneros de la danza para reconocerse y ser reconocidos como un solo sector con un discurso consolidado, procurando afianzar “el gremio de danza” y con ello lograr mayor trascendencia en las decisiones políticas en las que se ven implicados. Bajo esta misma lógica, se postula la Plataforma desde el concepto de *interculturalidad*, al comprender en este proyecto a los diversos géneros o lenguajes de la danza que se propician en la ciudad (*urbanos, tradicionales, contemporáneos, clásicos, entre otros*) (Idartes G. D., 2019, pág. 2). Esta característica diferencia el proyecto de la Compañía residente del de la Plataforma, proyecto que, si bien no pretendió desde el principio consolidar un proyecto solamente para la danza contemporánea, resultó desarrollándose en el marco de ese género.

### **Optimización:**

*De recursos humanos, económicos, físicos, entre otros* (Idartes G. D., 2018, pág. 3).

Vemos también que la perspectiva de la Plataforma deja de tener en cuenta la remuneración monetaria por ensayos, y las garantías que pensaba cubrir el proyecto de la Compañía. Ante

---

<sup>29</sup> Notas de campo sobre la rendición de cuentas de la Gerencia de Danza 2018 y socialización del Programa PDB. 10 de diciembre de 2018.

este nuevo enfoque, hubo varios comentarios respecto a que si bien el programa de la Plataforma pretendía cubrir una mayor población beneficiada, no debería prescindirse de estos beneficios logrados con el anterior proyecto. Sin embargo, las funcionarias de la Gerencia argumentaban que presupuestalmente no era posible obtener las garantías que se habían logrado con la Compañía y al mismo tiempo llevar a cabo los intereses que pretendía abarcar la Plataforma.

En este sentido, como se planteó anteriormente, se habla de optimización al abarcar con el mismo presupuesto a una mayor población y más aún, aprovechando las dinámicas propias del sector como modelo para llevar a cabo este programa:

*“la Plataforma hoy en día como ejercicio de reflexión y de análisis, [...] tiene que ver con cómo generar unas formas de relacionamiento distintas [a las formales] que la misma creación provee, no hay que crearlas, es que la creación y el ejercicio de las prácticas artísticas crea otras formas de relacionamiento”* (N. Orozco, comunicación personal, 26 de febrero de 2019).

Pero también, se puede ver este interés de optimización por medio del relacionamiento al interior de la institución, como continúa diciendo la actual gerente de danza Natalia Orozco:

*“Entender que hoy en día los proyectos son más óptimos cuando tienen la capacidad de usar al máximo las posibilidades de una institución, esto tiene que ver con la transversalidad y es entender la Plataforma como un proyecto que le compete a la Subdirección de las Artes (porque la Gerencia de Danza hace parte de la Subdirección de las Artes), pues este es un proyecto que también está articulado con la Subdirección de Formación y que está articulado con la Subdirección de Equipamientos.*

*Entonces, estos son conceptos, que más que ser unos conceptos del Idartes, son más como unos conceptos de la política pública: cómo hacemos para optimizar las acciones, los recursos, las oportunidades. Saber que la Gerencia de Danza, bueno tiene la Casona de la Danza, pero la Casona de la Danza ¿con quién más podría articularse al interior del Idartes?, sabemos que tenemos unos bailarines que en su momento van a estar integrando la Plataforma Danza Bogotá. Esos bailarines, con quién sería interesante que ellos comenzaran a tener unos diálogos críticos sobre los procesos creativos y formativos de danza en la ciudad, pues con la Subdirección de Formación”* (N. Orozco, comunicación personal, 26 de febrero de 2019).

Articulación, participación y optimización son efectivamente categorías que no se inventaron las funcionarias públicas de la Gerencia de Danza para poder implementar el proyecto, sino que ellas se acoplan a estos discursos misionales del Idartes para implementar un proyecto en concordancia con la institución. Así lo podemos corroborar con el séptimo objetivo de las

políticas del Idartes *“Implementar un modelo de gestión que facilite la articulación de los procesos institucionales, alineándolos a la misión del Idartes y las demandas de la ciudadanía y del sector”* (Idartes, 2017). Efectivamente, el programa concuerda con los siete objetivos misionales del Idartes, pero escojo este último porque nos ayuda a comprender los discursos, de dónde viene el proyecto y de dónde vienen las ideas de articularse con el sector y permitir su participación para el desarrollo de la danza por medio de la Plataforma.

Así mismo, entendemos que el discurso de la optimización, está explícito en los valores que se supone debería tener un funcionario público del Idartes. Encontramos que efectivamente su trabajo debe caracterizarse por la *“Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado”* (Idartes, 2017).

Estos valores ayudan a ir dibujando el marco en el cual se establecen los elementos discursivos de esta política. Entendiendo también, que este proyecto está en el marco de acción de una alcaldía y de unos intereses nacionales que comprenden las artes como parte de la industria y al artista como emprendedor cultural (León, 2018).

### **3.4.2. Trabajo - remuneración - Amor al Arte.**

Habiendo explicado los aspectos principales de lo que se plantea sobre la Plataforma Danza Bogotá, considero importante hacer énfasis en el motivo de las últimas discusiones que se llevaron a cabo en los diferentes espacios de socialización de este programa. Una tensión que decidí llamar: **Trabajo - remuneración - Amor al Arte.**

Como es posible notar, la mayoría de los recursos que se otorgan en esta Plataforma, son recursos no pecuniarios, es decir, se ofrecen las posibilidades anteriormente mencionadas, y solamente serán remunerados económicamente los bailarines multiplicadores y quienes hagan asesorías, curadurías, muestras escénicas (el equivalente a una función por cada grupo o compañía que resida en las diferentes modalidades) y procesos de cualificación, es decir que se le pagará a los maestros o a quienes dicten talleres.

Me pareció curioso que no se establece cuánto será la remuneración económica que se brindará a estos agentes de la Plataforma, ni durante las reuniones, ni en la presentación escrita del

programa, ni en la invitación pública. Y de paso, si bien algunos bailarines cuestionaron la idea del recurso no pecuniario, ninguno preguntó puntualmente cuánto sería el pago por prestar los servicios que sí serían remunerados. Este suceso, reafirma nuevamente la idea del *tabú del cálculo en la economía de los bienes simbólicos* (Bourdieu, 1997) que vimos en el capítulo anterior y que se corrobora, no solo en la ausencia de preguntas y respuestas sobre remuneraciones exactas, sino en los comentarios de bailarines que reafirman esta lógica. Para abordar esta temática acudiré a los comentarios de algunos bailarines que se manifestaron al respecto en la socialización de avances del programa que tuvo lugar en la Casona de la Danza el 17 de diciembre de 2018. Acudiré entonces a la solicitud de una de las bailarinas que hizo parte de la Compañía, quien afirmó que le parecía muy interesante la propuesta de las residencias e intercambios que se planteaban con el sector, pero se atrevió a preguntar que si existía la posibilidad de que por lo menos se garantizara un subsidio de transporte para los bailarines residentes de la Casona<sup>30</sup>.

Este comentario, suscitó varias reacciones. Dentro de las más dicientes encontramos la opinión de David Suárez, quien afirma que en cada una de las reuniones de las mesas sectoriales se volvía siempre sobre las mismas preocupaciones, sobre el salario o el mantenimiento de los grupos independientes. Para él, el tema ya estaba resuelto y todavía existen “*muchas dificultades más importantes*” por solventar en el campo antes que la problemática de la remuneración económica. En sus propias palabras:

*“¿Cómo mantener un grupo independiente? es una pregunta que queda abierta, pues yo llevo cuatro años tratando de consolidar algo y cuando se consolida, se va... y así todo el tiempo. En ese sentido, considero que ese es el valor de lo independiente, hablando de lo independiente como una postura de querer hacer las cosas por necesidad, porque quiero hacerlas, no porque hay una demanda económica, o que me pidieron por encargo tal cosa. Sino porque realmente yo quiero estar ahí, o sea que la problemática del salario se va a otro lugar, otra de las preguntas que ya nos habíamos hecho. Entonces, ya no es como que espero a que todo me llegue.*

*En ese sentido, me parece que esa proyección nos pone en otra disposición, porque yo tuve la oportunidad de estar en la Compañía y a la par tratando de construir procesos que me satisficieran a mí como creador. Con Aníbal hicimos un dueto mientras estábamos en la Compañía y eso fue casi que imposible. Pero es que yo necesitaba ese espacio, no sé si con esto me hago entender. Precisamente, el acompañamiento de un*

---

<sup>30</sup> Apuntes de campo sobre la socialización de avances del Programa que tuvo lugar en la Casona de la Danza el 17 de diciembre de 2018.

*programa de residencias es eso, es un acompañamiento, entonces yo me preguntaba, no es darle la espalda al compañero y que quiten esa posibilidad, es más bien preguntarse ¿cómo este sector independiente puede involucrarse de la mejor manera y construir aspectos vinculares con la institución?*

*Cómo hacemos para que no empecemos a fragmentarnos, sino que la institución también hace parte del gremio y viceversa. Porque efectivamente son cosas que se corresponden...*

*Es que nosotros somos los que generamos esos proyectos, no es que estamos esperando para que nos agencien los gastos diarios como el transporte. Ya no me quedo solamente como bailarín (sin querer hablar despectivamente del oficio del bailarín), sino que estoy hablando de cómo nos reconocemos en este contexto, porque es que para que pase lo que dice el compañero, de que tengamos un salario mensual, pues es que eso ya pasó y no funcionó porque hay muchas dificultades más importantes al hecho de que yo tenga un salario mensual y yo sé que es re fuerte que lo esté diciendo esto, pero es como que nos toca hacerlo a nosotros porque no hay un programa que diga cómo se le paga a un bailarín o cómo se le mide el trabajo a un bailarín o a un coreógrafo o a un creador".*  
(David Suarez 17 de diciembre de 2018).

La intervención de David refuerza el imaginario del *tabú del cálculo*, en el que para el bailarín crear es una necesidad por desarrollar los propios procesos creativos, y con ello, afirma que tener los recursos materiales para llevar esto a cabo, es más importante que recibir un pago mensual por ejercer el trabajo como bailarín. Desempeño que en principio debería ser una iniciativa de cada quien y no porque hay una obra por encargo, o remuneración económica de por medio. El exbailarín de la Compañía confiere el valor de las iniciativas propias y de hacer las cosas por voluntad, al desarrollo de los procesos que se llevan a cabo de manera independiente. E incluso afirma que el modelo del salario mes a mes ya tuvo lugar y que no funcionó. Estas apreciaciones reafirman lo dicho por Menger en donde los artistas se caracterizan por desempeñarse profesionalmente siendo *"inventivo, móvil, molesto para las jerarquías, intrínsecamente motivado [...] flexible"* (Menger P. , 2003)

El comentario de Angelica Roa, también exbailarina de la Compañía, corresponde con las afirmaciones de David:

*"Es que para nosotros la creación está todo el tiempo, nosotros vivimos creando porque eso es lo que nos hace levantarnos todos los días. La creación es un hecho innato, se va a crear independientemente de que haya el recurso o no, entonces la pregunta es ¿Cómo abrir esos espacios para que esa creación, que ya se va a dar de por sí, que ya se va a dar de antemano, tenga dónde mostrarse?"* (Angélica Roa, 17 de diciembre de 2018).

Ante lo comentado en ese espacio, Olga Cruz una de las personas que para entonces hacía parte del Consejo Distrital de Danza, interviene diciendo:

*"Para nuestra profesión es indispensable el no cansarse, y [...] es seguir repitiendo lo mismo, porque si hay algo que persevera durante el tiempo es importante para la comunidad que está insistiendo en esa pregunta. En este orden de ideas, si la Plataforma está diseñada como un programa que pretende darle una calidad a la práctica de la danza y a la disciplina en el campo de la danza, el recurso para [...] todos los que hacemos parte de esta disciplina, de este campo del conocimiento... este recurso debe estar, simbólico o no simbólico.*

*Pero el imaginario que tienen tanto en la institución pública, como en la privada es que nosotros trabajamos gratis... y si en la inversión de escenarios, de creación, de licitación, de gestión, etc., de la práctica artística, no se encuentra el argumento del pago por una función, pues es un imaginario que nosotros también tenemos que ayudar a transformar.*

*Entonces ahí me sumo, por ejemplo, a las voces que han dicho, un recurso para el transporte, un recurso para el pago de las funciones, el pago para los ensayos, nosotros no estamos habituados al pago por ensayos y eso debe pagarse. Es un trabajo y debe pagarse.*

*Sabemos también que la institución pública no es quien debe encargarse de todo esto, nosotros mismos debemos agenciarlo desde nuestra disciplina. Pero si la institución tiene una Plataforma que va a dialogar entre lo público y lo privado, pues en ese caso también tenemos que aprender que ese recurso no puede seguir siendo simbólico, que ese recurso se concreta económicamente. Y que al concretarse económicamente, le damos también un lugar a la práctica en la perspectiva económica. Es decir que aquí debe haber una inversión y esa inversión debe ser en plata. A lo santandereano: "Plata en mano, culo en tierra" (Olga Cruz, 17 de diciembre de 2018).*

Mediante los testimonios de los anteriores bailarines, vemos nuevamente la tensión entre dos perspectivas: la economía de los bienes simbólicos y la lógica del cálculo. La primera, corresponde a lo mencionado en el segundo capítulo sobre el capital simbólico del sector de la danza, el cual hereda el paradigma de que el arte, al ser una expresión del alma, es invaluable y por tanto es una expresión del ser humano que se desarrolla en contraposición a las lógicas del cálculo sobre la retribución salarial. Y por otro lado, encontramos una perspectiva que alude a la comprensión de la danza como un trabajo que debe ser remunerado monetariamente en



todos los aspectos de producción de una obra, como cualquier otra forma de trabajo, pero que en este caso se refiere a la producción de bienes simbólicos.

La lógica del cálculo surge al margen del interés por la retribución monetaria (interés que se entiende con frecuencia como un carácter heredado de la economía capitalista) y se argumenta a partir del trabajo por vocación, o por una pasión que hace que los bailarines *se levanten todos los días* a seguir creando a pesar de que las condiciones no permitan hacerlo con estabilidad: *cuatro años tratando de consolidar algo y cuando se consolida, se va*. Este comentario es un ejemplo que permite evidenciar un ámbito donde muchas cosas se entienden en lo efímero, y el bailarín se adapta a las diversas condiciones para seguir creando, para seguir bailando incluso sin recursos económicos para la creación; o incluso con recursos pero sin tiempo, es decir, se buscan las maneras para hacerlo aunque sea *casi imposible*.

El comentario de Angélica lo corrobora con contundencia. No importa cuáles sean las políticas que lleve a cabo la Gerencia de Danza o los diferentes mecanismos de financiación, los bailarines siempre van a estar creando, van a seguir encontrando las maniobras para bailar estratégicamente al son que les pongan las políticas. Que si ofrecen muchos o pocos recursos, pecuniarios o no, que si están de acuerdo o en desacuerdo con las medidas distritales, van a seguir creando y generando desde el sector las herramientas necesarias para llevar a cabo su experiencia creativa.

### **3.5. Reflexiones finales del capítulo:**

Entendiendo los diálogos presentados en este capítulo, se puede afirmar que la propuesta de la Plataforma Danza Bogotá es un programa que resulta coherente con las prácticas del sector, puesto que está centralizado en los proyectos de creación, que paralelamente se ven atravesados por los otros campos de acción del Idartes (circulación, formación, apropiación e investigación). Éste es también, un programa que prescinde de garantizar la remuneración económica por el trabajo de los bailarines porque las funcionarias, al ser ellas también bailarinas, concuerdan con que *la creación es innata* y a partir de ello, también se argumenta que los bailarines no bailan por la remuneración, sino por “amor al arte” que traducido al

lenguaje de la danza tiene que ver con la necesidad trascendente y subjetiva del movimiento, con el interés de abordar cuestionamientos a través del cuerpo, con la sed del movimiento y de la creación, en fin, la tarea de definir el por qué bailan los bailarines parece una misión inacabable que es mejor evidenciar desde sus propias voces:

*“Si tú le preguntas a los bailarines contemporáneos, por ejemplo su experiencia del caer, esa experiencia de sentir el empuje de la gravedad... o lo que dicen los breakers sobre el hecho de asumir el mundo con el cuerpo inverso, porque un breaker está con la cabeza rodando en el piso, uno de ellos decía: “ahí pasa otra cosa y no se las puedo describir, pero esto es algo que nosotros no podemos dejar de hacer””* (N. Orozco, comunicación personal, 26 de febrero de 2019).

Por su parte Aníbal Quiceno, afirma que la danza *“es un universo infinito, lleno de magia y de fuerza”*. O David Suárez también expresa que la danza tiene que ver, para él *“con la sensación de ser niño, con esa necesidad de jugar, de crear, de recrear escenarios, de imaginar”* (Idartes, 2015).

Entendiendo estas concepciones sobre los sentidos motivadores de la práctica dancística, Natalia la gerente de danza comenta que hay que pensar en garantizar lo imprescindible:

*“La estabilidad laboral en este país tiene que primero superar unos mínimos exigibles como sociedad. Somos un país increíblemente desigual [...] en cuanto a lo laboral es que hay que buscar una manera y no sé cómo, porque a veces la frustración de ver todo lo que pasa día a día es muy grande, [...] ¿Cómo logra superar unos mínimos exigibles para una sociedad que sea digna?, [...] desde ahí parte la Plataforma.*

*¿Qué me encontré yo cuando empezó todo el proceso de evaluación de la Compañía? - Que teníamos un proyecto que no aportaba a los mínimos exigibles para la danza en la ciudad, si no que era un proyecto muy importante, seguramente una dinámica muy necesaria, pero no imprescindible. Y estamos en un momento social en donde hay que pensar en los imprescindibles sociales y culturales.*

*¿Cuáles son los imprescindibles? - no hay que pensar en las satisfacciones, si no hay que pensar en ese espacio digno y mínimo para realizar lo que cada uno desarrolló, Entonces, para mí hoy la estabilidad tiene que ver con la capacidad que tengamos, como ciudadanos, luego como artistas, luego como gestores, como todos los roles que tengamos, de reconocer que nosotros tenemos que resolver primero unas condiciones mínimas para que las cosas se den y la Plataforma se entiende así:*

*Unas cosas mínimas que los creadores de esta sociedad necesitan: espacios de circulación, cualificaciones a sus procesos de creación, la posibilidad de reconocer al otro y hablar con el otro y generar un espacio crítico para la danza, eso es mínimo para la construcción de la creación.*

*Hoy en día si tú me preguntas por estabilidad tiene que ver con esa posibilidad de entender cómo apostarle a superar unas cosas que son muy precarias en este momento*

*y que no pueden seguir siendo precarias, porque entonces vamos a seguir construyendo unos proyectos que si funcionan muy bien y una precariedad en el entorno que no va a poder retroalimentar.*

*Entonces ¿cómo buscamos la posibilidad de impulsar unas acciones que permitan subir un poco el terreno o cultivar un poco más el terreno en el que se mueve la gente que hace danza en la ciudad? -Por eso se llama Plataforma, como una palabra muy genérica, pero piensa que es un concepto espacial, es una superficie que permite que haya unas interrelaciones, que haya unas relaciones que comprenden unas formas de producción distintas, súper plurales” (N. Orozco, comunicación personal, 26 de febrero de 2019).*

Así, entonces el testimonio de Natalia nos permite entender la justificación del porqué, desde su perspectiva, es prescindible el esfuerzo por garantizar la estabilidad laboral como una condición necesaria para el ejercicio de la danza. Este es un argumento que, como vimos, incluso es corroborado por algunos bailarines del sector. A lo largo del capítulo es posible notar que en el discurso de Natalia y del programa de la Plataforma se resaltan dos elementos. En primer lugar, que lo más relevante es garantizar las condiciones para la creación (y que dentro de ello no se comprende necesariamente la estabilidad laboral). Y en segundo lugar, se pretende la optimización por medio de la articulación o red de cooperaciones entre iniciativas públicas, independientes y privadas.

En este sentido, se podría afirmar que la Plataforma obedece a las lógicas empresariales que define Sennett (2000) sobre el capitalismo flexible en donde se comprende que las empresas son más óptimas si se deja atrás la figura de la empresa piramidal, que suple todos sus servicios con los trabajadores que contrata de manera permanente, y se comprende que el trabajador va ascendiendo linealmente en la medida en la que pasan los años. Es decir, se dejan de lado las pretensiones de un trabajo estable, para dar cabida al modelo social y empresarial en el que una empresa presta servicios a otras y viceversa. Entonces “los “puestos de trabajo” se remplazan con “proyectos” y “campos de trabajo”” (Sennett, 2000, pág. 21) y de esta manera se necesita de los trabajos contingentes para optimizar la producción o la creación:

*“<<La gente está ávida [de cambio]>>, afirma James Champy el gurú de la dirección de empresas, porque <<el mercado puede llegar a ser “orientado al consumidor” como nunca antes>>. En esta visión el mercado es demasiado dinámico para permitir hacer las cosas del mismo modo año tras año, o, simplemente, hacer la misma cosa” (Sennett, 2000, pág. 21).*

En este sentido, las organizaciones se vinculan con otras por medio de alianzas en forma de red y se considera que

*“Las empresas han intentado eliminar capas enteras de burocracia para convertirse en organizaciones más horizontales y flexibles. En lugar de organizaciones con estructura piramidal, la dirección de empresas prefiere ahora concebir a los organismos como redes [...] Un ejecutivo de IBM dijo una vez a Powel que la empresa flexible “debe llegar a ser un archipiélago de actividades interrelacionadas””* (Sennett, 2000, pág. 22).

Como vemos, para poder llevar a cabo este tipo de régimen, es necesario hacer vinculaciones de trabajo flexibles por medio de contratos contingentes, que como hemos visto son mecanismos de relaciones laborales que generan empleos precarizantes y que prescinden de las garantías de los trabajadores para priorizar intereses de competitividad de las empresas.

En este sentido, es importante anotar que si bien los motivos de reunión, vinculación y de producción en el campo de las artes son diferentes a los motivos que se podrían llamar netamente empresariales, también vemos cómo las formas de trabajo propias del *habitus* del bailarín, no proceden de allí, pero tienen semejanzas con este paradigma empresarial. En palabras de Menger:

*“las formas convencionales de identidad ocupacional y carreras ocupacionales se ven socavadas por los diseños organizativos actuales de especialización flexible. El empleo contingente se está expandiendo rápidamente en los sectores de servicios altamente calificados: derecho, gestión de recursos humanos, servicios de contabilidad, educación superior, medicina (Smith, 1997; Cohany, 1998; Hippie, 1998). En ese sentido, e irónicamente, las artes parecen haber sido precursoras en experimentar la tendencia hacia mercados laborales cada vez más flexibles; Incluso debería decir, hacia mercados hiperflexibles: el trabajo independiente significa, de hecho, que uno puede ser contratado por solo dos o tres horas, sin ningún procedimiento de despido costoso [...] En el ámbito de las artes, toda la gama de contingencias laborales ha existido durante mucho tiempo”* (Menger P. , 2001, pág. 250).

En resumen, tanto en el planteamiento formal del programa de la Plataforma, como en el discurso de la funcionaria se pretenden estos tres aspectos: articulación, transversalidad y optimización. Estos son conceptos que están a su vez en los discursos de los bailarines y las prácticas del sector propias del *habitus* del artista. Y a su vez, estos conceptos se encuentran en los discursos sobre el paradigma laboral flexible que argumentan la necesidad de prescindir de la rigidez de los contratos y de optar por el modo de trabajo en red. Esto, en un intento de

optimizar los recursos de las empresas y con ello hacerlas más competentes para el mercado, pero como vimos en la discusión teórica del capítulo anterior, ésta es una perspectiva que precariza las condiciones del trabajador. Pierre Menger nos permite de una forma muy clara comprender que en este sentido los artistas son los trabajadores ideales para el panorama económico actual:

*"Ya no son las representaciones heredadas del siglo XIX, que se opusieron al idealismo sacrificial del artista y al materialismo calculador del trabajo, o la figura del creador, original, provocativa y rebelde, y la del burgués ansioso por la estabilidad de las normas y arreglos sociales. En las representaciones actuales, el artista es vecino de una posible encarnación del trabajador del futuro, con la figura del profesional inventivo, móvil, molesto para las jerarquías, intrínsecamente motivado, atrapado en una economía de lo incierto, y más expuesto a los riesgos de la competencia interindividual y nuevas inseguridades de las trayectorias profesionales. Así mismo, más cerca y más lejos de la revolución permanente de las relaciones de producción profetizadas por Marx, el arte se hubiera convertido en un principio de fermentación del capitalismo. Como si el propio artista expresara ahora, con toda su ambivalencia, un posible ideal de trabajo calificado con un alto valor agregado"<sup>31</sup> (Menger P. , 2003, pág. 16).*

En ese sentido, los discursos que surgen del tabú del cálculo y que hacen alusión a las artes o al ejercicio creativo de la danza como entidades contrapuestas a los intereses del capitalismo, critican un capitalismo rígido y formal, pero concuerdan con el capitalismo flexible de las modalidades de trabajo contingente y precarizante.

---

<sup>31</sup> Traducción propia del texto: *"Le temps n'est plus aux représentations héritées du XIXe siècle, qui opposaient l'idéalisme sacrificial de l'artiste et le matérialisme calculateur du travail, ou encore la figure du créateur, original, provocateur et insoumis, et celle du bourgeois soucieux de la stabilité des normes et des arrangements sociaux. Dans les représentations actuelles, l'artiste voisine avec une incarnation possible du travailleur du futur, avec la figure du professionnel inventif, mobile, indocile aux hiérarchies, intrinsèquement motivé, pris dans une économie e l'incertain, et plus exposé aux risques de concurrence interindividuelle et aux nouvelles insécurités des trajectoires professionnelles. Comme si, au plus près et au plus loin de la révolution permanente des rapports de production prophétisée par Marx, l'art était devenu un principe de fermentation du capitalisme. Comme si l'artiste lui-même exprimait à présent, avec toutes ses ambivalences, un idéal possible du travail qualifié à forte valeur ajoutée"* (Menger P. , 2003, pág. 16).

# CONCLUSIONES



## Conclusiones

*“La danza sucede. Es la presencia singular de lo que toma lugar y que posteriormente desaparece; lo que a muchos nos guía hacia la urgencia de contrarrestar su fugacidad y preguntarnos si todos los intentos de conservarla son fútiles o estamos tratando de capturar algo en el mismo momento en el que se nos escabulle”*  
(Atuesta, 2012, pág. 174).

En un contexto en el que la danza es efímera y el trabajo también, preguntarse por la noción del trabajo digno de los bailarines resulta especialmente pertinente. Por este motivo, se quiso hacer una observación de la trayectoria de una política cultural que pensaba garantizar la estabilidad laboral en la danza, mostrando las tensiones que resultaron de esta iniciativa y que la conducen a su finalización.

Es así como, a lo largo de esta tesis hemos podido ver dos tipos de propuestas que comprenden, de diferentes formas, tanto la estabilidad del sector de la danza como las actividades a las que se debe dedicar un bailarín. En el primer caso, hablamos de un periodo de dirección entre 2013 - 2015, en el cual se consolida y se pone en marcha la Compañía Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán cuyo intento por garantizar la estabilidad laboral del bailarín se hizo por medio de un contrato por prestación de servicios. La Compañía se consolidó respaldada en su totalidad con dineros públicos (enfoque que algunos llamaron proteccionista), y con ello resultó localizando un gran presupuesto en un solo proyecto.

En el segundo caso, después de un cambio de dirección administrativa del 2016 al 2019 y a partir de la adopción de un nuevo enfoque, se procuró diseñar un proyecto que deslocalizara el presupuesto y apoyara las dinámicas de las compañías independientes, por medio de recursos no pecuniarios en su mayoría. También, se pretendió la alianza entre la institución pública y las iniciativas privadas e independientes bajo el discurso de la optimización, la articulación y la participación. Sin embargo, esta iniciativa no pretendió resolver la tensión entre práctica y remuneración o la problemática del trabajo estable para los bailarines, sino que más bien comprendió el trabajo digno como la garantía de unos mínimos vitales para el ejercicio de la creación.

Cada uno de los enfoques obedece a unas contiendas que se fundamentan en los *repertorios heredados* de cada una de las Gerentes de Danza que desarrollaron estas propuestas. En este sentido, es posible rastrear de dónde vienen las distintas posturas sobre estabilidad y cómo cada una intentó moverse en la rigidez la entidad pública para posicionar su postura sobre el trabajo digno del bailarín.

Sin embargo, en la observación de las transformaciones que tuvo esta política, es posible evidenciar varios elementos para la discusión. En el primer periodo (2014-2015), se quiso atender a tres tensiones propias del sector tales como practica-remuneración, remuneración-entrenamiento y motivación-remuneración. Así, surgió un intento de consolidar y mantener una compañía en el contexto de lo efímero, mediante esfuerzos que pretendían acomodar las prácticas flexibles del sector de la danza a un modelo rígido de una contratación que resultó de todas formas precarizante y a la final no cumplió con las expectativas de garantizar la estabilidad laboral.

Esto sucedió a causa de la concepción de estabilidad que se tenía en dos sentidos, en principio un sentido económico al tener una remuneración mensual y, en segundo lugar, un sentido de capital simbólico al tener el prestigio de trabajar para la compañía estatal y contar con beneficios de entrenamiento y formación.

En la implementación de este proyecto identificamos una gran tensión entre trabajo formal-trabajo informal, la cual llegó a ocupar un lugar principal en la argumentación de esta investigación por estar presente de manera transversal en todos los procesos observados. Además, de esta tensión se desprendieron otras tensiones abordadas como aquella entre los recursos y tiempos del sector privado versus los recursos del sector público. Dicha tensión respondió a procesos burocráticos e hizo que los bailarines manifestaran diferencias sustanciales entre el trabajo creativo independiente y el trabajo bajo en las condiciones de una entidad pública. Esta misma tensión se manifiesta en el pago de la Seguridad Social con sus todas sus deficiencias dentro de las exigencias de formalidad, lo cual resultó incoherente para las prácticas locales de los bailarines.

Se pudo observar igualmente que la iniciativa de crear una Compañía Residente se desarrolló en el contexto de un modelo económico estructural que prioriza el bienestar de la libre empresa a costa de las garantías de los trabajadores y que está inserto en la cultura del capitalismo



flexible, por lo cual se utiliza como forma de contratación la prestación de servicios bajo modalidades como la exclusividad o el cumplimiento de un horario, cláusulas que no tienen respaldo jurídico pero que, son prácticas aceptadas en el imaginario cultural de nuestro país y que se reproducen en las acciones de la institución.

En el segundo periodo (2016-2019), se dio un esfuerzo por flexibilizar las condiciones que parecían rígidas, en un intento de consolidar y mantener un nuevo programa en concordancia con las dinámicas flexibles propias del sector de la danza. Las tensiones que se evidenciaron durante este periodo fueron, en primer lugar, las heredadas del modelo de Compañía de la administración pasada. Así, se pudo ver, en primera instancia, una tensión entre remontaje-derechos de autor, pues dentro de la naturaleza efímera de la danza una misma obra se transforma en cada intento por volver a recrearla y de esta forma, la legislación para protegerla no puede abarcar en su totalidad dicha complejidad.

Por otra parte, dentro de este mismo esfuerzo por amalgamar lo flexible de las prácticas artísticas y lo rígido del modelo de la Compañía Distrital, la nueva Gerencia de Danza decidió terminar el modelo anterior y diseñar otro nuevo modelo que aparentemente es más acorde a las dinámicas de las compañías independientes. Aunque este nuevo paradigma no reconoce la remuneración salarial como imprescindible para las condiciones dignas de creación, y resultó aportando a la normalización de este tipo de precariedad por medio del discurso del *tabú del cálculo* (Bourdieu, 1997), hasta donde pudimos avanzar, efectivamente, los bailarines se adaptaron más fácilmente a este modelo neoliberal de trabajo que les garantiza las condiciones para la práctica creativa. Esto debido a que en esta nueva etapa no se concibe la estabilidad laboral del bailarín como imprescindible para el trabajo digno en la danza. Por el contrario, la flexibilidad propia del *habitus* de los bailarines los ha llevado a ser el tipo de trabajador ideal para el actual modelo económico (Menger, 2001).

Con lo analizado a lo largo de este escrito, es posible remitirse a la teoría de Tilly (1997), quien argumenta que:

*“Toda relación - Estado y ciudadanos, o sistema político y movimientos sociales - está constreñida por elementos externos a ella – por ejemplo, el capital en la primera o la oportunidad política para la segunda -. Estos elementos por lo general estructurales, no determinan la relación pero si la limitan”* (Archila, 2005, pág. 45).

Este enfoque nos permitió dirigirnos a los *repertorios heredados* que se consolidan desde cada una de las Gerencias de Danza, es decir, cada uno de los argumentos que justificó los modelos de gestión que cada gerente emprendió como resultado de las luchas que se han dado en el sector en el que todas ellas se desempeñaron como bailarinas.

Por ejemplo, el enfoque de Lina Gaviria, estaba ligado al modelo de compañía en donde ella creció como bailarina en Estados Unidos (en donde estudió en la *Saten Methodist University en Medel School of the Arts*), contexto en el que las compañías eran la forma más estable de llevar a cabo la práctica artística. Ella se formó desde pequeña en el área de la danza, principalmente desempeñó su carrera desde el rol de intérprete en Colombia, y durante su ejercicio profesional vivió de cerca la precariedad y la inestabilidad laboral en el trabajo de la danza.

Por su parte, Natalia Orozco, que como vimos tiene una formación profesional en filosofía y psicoanálisis y se encuentra con la danza de una manera empírica, creció artísticamente, como muchos otros bailarines, desde la práctica misma y viendo de cerca las dinámicas de las compañías independientes de la ciudad. Es por esta razón que dentro del discurso institucional también es posible observar que existe un interés por trabajar para disminuir la desigualdad de condiciones para la producción en el sector de la danza y en ese sentido optar por descentralizar el presupuesto de una sola compañía para apoyar y reconocer a las compañías distritales es una apuesta que no deja de ser una necesidad solicitada por el sector y que no deja de brindar garantías necesarias para la creación distribuida de una manera que se pretende más equitativa. Esta es una manera de poner en práctica un enfoque diferente al de la primera Gerencia sobre la estabilidad en el campo de la danza.

Entonces vemos que los diferentes enfoques de gestión tienen su procedencia en unos *repertorios heredados* (Archila, 2003, págs. 43 - 46) o unas formas de lucha dentro de la misma institución que comprende las condiciones sociales y las necesidades del sector desde un punto de vista determinado, dependiendo de las experiencias de vida de cada una de las gerentes y de sus posibilidades de acción cuando llegaron a un lugar privilegiado de poder a luchar por instaurar diferentes formas de estabilidad. Podríamos decir así que las funcionarias, transfieren su propia experiencia a una política cultural.

Pero también es posible encontrar que las acciones de las gerentes están necesariamente constreñidas por las dinámicas de flexibilización, aunque no totalmente determinadas, pues vemos cómo ambas encuentran *ventanas de posibilidad* (Archila, 2003) para poder llevar a cabo proyectos que intentan dignificar la labor del bailarín a pesar del marco de acción que se restringe desde lo público, desde lo político y desde lo cultural en una economía flexible. Así, las acciones de las funcionarias se movieron y se mueven en una dualidad (Gupta, 2012; 41) entre ser precarizante -a pesar de haber pretendido lo contrario- y tomar decisiones en un contexto nacional y político en el cual la estabilidad laboral como remuneración constante es cada vez menor.

Por otro lado, se pudo observar que al preguntarse por la estabilidad laboral de un bailarín salen a flote formas propias de organización que evidencian que lo estable no siempre es lo formal y que lo informal comprende otro tipo de estabilidad, que no resulta pretendiendo saciar las necesidades propiamente económicas de un trabajador de la danza.

Este trabajo, no pretendió responder a la cuestión sobre cuál sería el mejor modelo. Solo puedo decir que cada modelo fue fruto de su entorno, de herencias políticas y de resistencias heredadas de las necesidades del sector. También se puede afirmar que ambos modelos generaron tensiones tanto como ambos generaron afinidades. La única diferencia hasta el momento, es que uno ya se implementó y no existe, mientras el otro apenas se está comenzando a ejecutar (durante la escritura de este documento). Entonces, por ahora, solamente se analizaron los testimonios y los documentos de lo que se ha llevado a cabo. Habrá que reevaluar en el futuro cuál habrá sido el transcurrir de la Plataforma Danza Bogotá, qué nuevas tensiones y cuestionamientos suscitará en el sector y cómo, de seguro, se habrá transformado para entonces.

Lo que sí se debe rescatar es que la inestabilidad laboral es estructural y por lo tanto no es un fenómeno que se puede resolver ni solventar con los modelos de contratación propuestos por las diferentes Gerencias de Danza.

## Bibliografía

- Academia Ara Danza. (s.f). *La Coartada Centro Cultural – Ará Danza*. Obtenido de <http://aradanza.com/academia/>
- Actualícese. (29 de mayo de 2014). *Actualícese.com*. Obtenido de Diferencias entre contrato laboral y contrato por prestación de servicios: <https://actualicese.com/2014/05/29/diferencias-entre-contrato-laboral-y-contrato-por-prestacion-de-servicios/>
- Alcaldía Mayor de Bogotá . (29 de Octubre de 2018). *Entidades Adscritas > Instituto Distrital de las Artes, Idartes*. Obtenido de Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte: <http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/nuestro-sector/entidades-adscritas/instituto-distrital-de-las-artes-idartes>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (21 de Febrero de 2018 ). *Plan de Desarrollo 2012 – 2016 BOGOTÁ HUMANA*. Obtenido de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/Documentos/PLAN-DESARROLLO2012-2016.pdf>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (29 de Octubre de 2018). *Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte*. Obtenido de Entidades Adscritas > Instituto Distrital de las Artes, Idartes: <http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/nuestro-sector/entidades-adscritas>
- Alvares, A., & Caiza, J. (2001). *Vías especiales para solución de conflictos de Seguridad Social. (Tesis de pregrado para optar por el título de abogados)*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Antolínez, I. (2016). *Al que le gusta le sabe: Prácticas laborales de bailarines profesionales de danza contemporánea en Bogotá (Tesis de maestría en Estudios Culturales)*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Antolínez, I. (2016). *Al que le gusta le sabe: Practicas laborales de bailarines profesionales de danza contemporánea en Bogotá (Tesis de maestría en Estudios Culturales)*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Archila, M. (2003). *Idas y venidas, vueltas y revueltas. Protestas sociales en Colombia 1958 - 1990*. [s.l.]: Instituto Colombiano de Antropología e Historia - ICANH.
- Archila, M. (2005). *Idas y venidas, vueltas y revueltas. Protestas sociales en Colombia 1958 - 1990*. Bogotá: Instituto Colombiano de Antropología e Historia - ICANH.
- Arednt, H. (2008) Labor, trabajo y acción. En: De la historia a la acción. Editorial Paidós, Barcelona. 89-107
- Argel, S. (2012). Danza-en-con-tensión: El Plan Nacional de Danza 2010 - 2020 visto desde Miraflores - Guaviare. *Tesis de Maestría*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Atuesta, J. (2014). ¿Hacer Historia de la Danza en Colombia? En J. Atuesta, B. Carbajar, C. Lagos, & M. Roa, *Huellas y Tejidos. Historias de la Danza Contemporánea en Colombia* (págs. 16 - 24). Bogotá: La Imprenta Nacional.
- Becker, H. (2008). *Los Mundos del Arte. Sociología del trabajo artístico*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Becker, H. (2008). *Los mundos del arte: sociología del trabajo artístico*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Becker, H. S. (2008). *Los Mundos del Arte. Sociología del trabajo artístico*. Buenos Aires : Universidad Nacional de Quilmes Editorial.
- Benjamin, Walter. (1989) La obra de arte en la época de su reproductibilidad técnica. En: Discursos Interrumpidos I, Taurus, Buenos Aires. 1-20.

- Blanco, J. (2016). *Informe presentado a la Gerencia de Danza sobre el proceso de la Compañía TJEG 2016 - Texto reflexivo*. Bogotá: Gerencia de Danza - Idartes.
- Bourdieu, P. (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.
- Bourdieu, P. (1997). La economía de los bienes simbólicos. En P. Bourdieu, *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción* (págs. 159 - 198). Barcelona: Anagrama S.A.
- Bourdieu, P. y. (1995). Habitus, Illusio y Racionalidad. En P. y. Bourdieu, *Respuestas por una antropología reflexiva* (págs. 79 - 96). México: Grijalbo.
- Carozzi, M. (2009) "Una Ignorancia Sagrada: aprendiendo a no saber bailar tango en Buenos Aires". *Religio e Sociedade*. 29 (1)126 – 141.
- Castaño, F. (2014) "Y fiesta y rumba". Sacando a bailar a las políticas culturales en Cali. En: Eje cuerpo y movimiento. Temas convergencias perspectivas. De: <http://giiif.ides.org.ar/files/2014/09/Eje-Cuerpo-y-movimiento.-Temas-convergencias-perspectivas.pdf>
- Centro de Profesores de Cuenca. (2008). La Educación no Formal. *Escuela de Papel No. 10*, 1-20.
- Chaves, P. (2014). Hacia un panorama de la danza en Colombia. *Revista de Arte, Cultura y Dança. #10 Murro em ponta de faca*, 24 - 25.
- Citro, S. y. (2011). *Cuepos en movimiento. Antropología de y desde las danzas*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Citro, S. (2010). El análisis socio-antropológico de las danzas, Teorías, métodos y contextos geopolíticos en perspectiva comparativa. Trabajo presentado al III Simposio Internacional de CORPUS: cuerpos y folklores. Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas, Lima, Perú, 21-23.
- (1997). *Cuerpos Festivo-Rituales: un abordaje desde el rock*. Tesis de Licenciatura, Departamento de Ciencias Antropológicas, Fac. de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
- Congreso de la República. (2007). *Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1999 y Ley 244 de 1995*. Bogotá, : Editorial Unión Ltda.
- Corti, M. (2012). Abordaje de las prácticas corporales desde la teoría social contemporánea: El fitness y la danza en la ciudad de La Plata 2011 [en línea]. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.857/te.857.pdf>
- Finanzas Personales. (s.f.). *¿Cómo se retendrán los aportes a los contratos por prestación de servicios?* Obtenido de finanzaspersonales.co: <https://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/seguridad-social-en-contrato-por-prestacion-de-servicios/79342>
- Gaviria, L. (25 de Noviembre de 2015). Comunicación personal. (M. Lozano, Entrevistador)
- Gómez, M. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*. 10, (1), 103 - 116.
- González, M. (2016). Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. *Revista Gaceta Laboral*. 12, (1), 33 - 68.
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad: una respuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*. 74, (2), 213 - 243.
- Guevara, P. (2018). La profesionalización de la danza contemporánea en Bogotá. *Tesis de pregrado*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Gupta, A. (2012). *Red Tape: Bureaucracy, Structural Violence, and Poverty in India*. Duke University Press: Durham.

- Gutiérrez, X. (agosto 2, 2011) El Cuerpo en la Danza: Dominación y características impuestas. De: <https://incorporare.wordpress.com/2011/08/02/el-cuerpo-en-la-danza/>
- Granés, C. (2004) Aproximación antropológica a procesos de creación artística en contextos inestables. Proyecto de grado en para optar por el título de Doctor en Antropología Social. Universidad Complutense de Madrid Facultad de Ciencias Políticas Y Sociología. Madrid.
- Gyorgy M. y Pesovár E. (1961) "A Structural Analysis of the Hungarian Folk Dance", Acta Ethnographica, 10: 1-40.
- Herrera, J. (2012). *Breve Historia de la ASAB: La prevalencia de una utopía* . Obtenido de revistas UD: <https://revistas.udistrital.edu.co/ojs/index.php/ASAB/article/download/6529/8054>
- Idartes. (22 de diciembre de 2015). *Compañía de Danza Residente 2015*. Obtenido de [archivo de video] : <https://www.youtube.com/watch?v=E7sqWitbXHQ>
- Idartes. (2017). *Quiénes Somos*. Obtenido de [Idartes.gov.co](http://www.idartes.gov.co): <http://www.idartes.gov.co/es/idartes-quienes-somos>
- Instituto Distrital de las Artes - Idartes. (25 de marzo de 2014). *Invitación pública Compañía de danza Residente del Teatro Jorge Eliécer Gaitán*. Obtenido de Idartes Web site: <http://idartes.gov.co/index.php/danza-noticias/2154-invitation-publica-compania-de-danza-residente-del-teatro-jorge-eliecer-gaitan>
- Idartes. (s.f.). *CONSAGRACIÓN DE LA PRIMAVERA: LA FALSA CONSAGRACIÓN*. Obtenido de [Danzaenlaciudad.gov.co](https://www.danzaenlaciudad.gov.co): <https://www.danzaenlaciudad.gov.co/compania-joven-de-danza-crea>
- Idartes, G. D. (17 de febrero de 2018). *Programa de Residencias Artísticas - PRA 2018*. Obtenido de [idartes.gov.co](https://www.idartes.gov.co): [https://www.idartes.gov.co/sites/default/files/noticia\\_documentos/Aplicaci%C3%B3n%20PRA%202018.pdf](https://www.idartes.gov.co/sites/default/files/noticia_documentos/Aplicaci%C3%B3n%20PRA%202018.pdf)
- Idartes, G. D. (11 de marzo de 2019). *Programa Plataforma Danza Bogotá 2019*. Obtenido de [Idartes.com](http://www.idartes.gov.co): <http://www.idartes.gov.co/sites/default/files/2019-03/Aplicaci%C3%B3n%20Plataforma%20Danza%20Bogot%C3%A1%202019.pdf>
- Instituto Distrital de las Artes - Idartes. (6 de Marzo de 2015). *Apropiación Presupuestal 2014*. Obtenido de [Idartes](http://www.idartes.gov.co) > *Presupuesto General*: . Obtenido de <http://www.idartes.gov.co/sites/default/files/2017>
- Instituto Distrital de las Artes - Idartes. (22 de septiembre de 2015). *Compañía de Danza Residente 2015 [Archivo de video]*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=E7sqWitbXHQ>
- Instituto Distrital de las Artes - Idartes. (2017). *Territorios en conexión IX Festival danza en la Ciudad 2016* . Bogotá: Alcaldía Mayor Instituto Distrital de las Artes.
- Junca, I. (28 de Febrero de 2014). *El Instituto Distrital de las Artes cumple tres años*. Obtenido de El Espectador >Cultura:: El Instituto Distrital de las Artes cumple tres años <https://www.elespectador.com/noticias/cultura/el-instituto-distrital-de-artes-cumple-tres-anos-articulo-477349>
- Krauss, R. (2006) La originalidad y la vanguardia. En: La originalidad de la vanguardia y otros mitos modernos. Alianza Editorial. 165-183
- LaPirinola.co. (8 de septiembre de 2015). *Dalia y Zazir "LINA MARIA GAVIRIA, Gerente de Danza IDARTES [Archivo de video]*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=5NwQRC38qfw>

- León, F. (2018). Bogotá naranja, o la democratización neoconservadora de la cultura. *Etnografía dirigida. Departamento de antropología de la Pontificia Universidad Javeriana*. Bogotá: (No publicado).
- Ley 1562 de 2012. (11 de julio de 2012). *Parágrafo 3°. [Artículo 2°] Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Obtenido de Biblioteca Digital del Ministerio de Salud y Protección Social:  
DO:/.<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ley 1562 de 2012. (11 de julio de 2012). *Parágrafo 3°. [Artículo 6°] Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Obtenido de Biblioteca digital del Ministerio de Salud y Protección Social:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Lozano, Felipe (2018) *A ver danza: Una cita con Terpsícore*. Instituto Distrital de las Artes - Idartes
- Lozano, M., & Chaves, P. (25 de Octubre de 2017). *Una conflagración de eventos: construcción de la primera compañía distrital de danza en Bogotá*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/una-conflagracion-de-eventos-construccion-de-la-primera-en-paola>
- Lozano, M., & Chaves, P. (25 de Octubre de 2017). *Una conflagración de eventos: construcción de la primera compañía distrital de danza en Bogotá*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/una-conflagracion-de-eventos-construccion-de-la-primera-en-paola>
- Mariño, A. S. (2015). *Bitácora Compañía Residente Teatro Jorge Eliécer Gaitán 2017*. Bogotá: Gerencia de Danza - Idartes.
- Martínez, S. (2013). Hacia una etnografía del Estado: reflexiones a partir del proceso de titulación colectiva a las comunidades negras del Pacífico colombiano. *Universitas Humanística*, 75, 158 -187.
- Menger, P. (2001). Artists as Workers: Theoretical and methodological challenges. *Poetics*, 8 , 241 - 254.
- Menger, P. (s.f de Enero de 2003). *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*. Obtenido de <http://www.hypothemuse.org>:  
[http://www.hypothemuse.org/wp-content/uploads/2011/03/Portrait\\_de\\_lartiste\\_en\\_travailleur\\_\\_PM\\_Menger.pdf](http://www.hypothemuse.org/wp-content/uploads/2011/03/Portrait_de_lartiste_en_travailleur__PM_Menger.pdf)
- Ministerio de Cultura. (17 de Agosto de 2018). *Lineamientos del Plan Nacional de Danza: para un país que baila 2010 - 2020*. Obtenido de [www.mincultura.gov.co/areas/artes/danza/Paginas/Plan-Nacional-de-Danza-2010---2020.aspx](http://www.mincultura.gov.co/areas/artes/danza/Paginas/Plan-Nacional-de-Danza-2010---2020.aspx)
- Mora, A. (2015). El cuerpo como medio de expresión y como instrumento de trabajo: dualismos persistentes en el mundo de la danza. *Cuadernos de Música, Artes Visuales y Artes Escénicas*, 10 (1), 115 - 128.
- Niño, R. (2018 de marzo de 2018). *Un alivio al bolsillo de los contratistas en Colombia. La nueva reglamentación permite que los contratistas paguen una vez hayan recibido sus honorarios*. Obtenido de El Tiempo Web site:  
<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/contratistas-en-colombia-ya-no-sufriran-por-pago-de-seguridad-social-199044>

- Orozco, N. (s.f.). *Stillmoving.com*. Obtenido de Still Moving, Performance, fotografía y colboração: <http://www.stillmovil.com/artistas/natalia-orozco>
- Otormín, F. (2005). Capitalismo y trabajo: análisis de la sociabilidad contemporánea. En L. y. Schvarstein, *Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. (págs. 186 - 206). Buenos Aires: Paidós.
- Piedrahita, E. (17 de Octubre de 2017). *La subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo*. Bogotá D.C. Obtenido de Gerencie.com: <https://www.gerencie.com/la-subordinacion-como-elemento-esencial-del-contrato-de-trabajo.html>
- Poláček Richard, S. T. (2011). *La transición profesional del bailarín*. Manual de EuroFía. Madrid: Proyecto España en Danza.
- Reyes, J. (2010). *Concierto polifónico sobre la dramaturgia de la danza*. Bogotá: Orquesta Filarmónica de Bogotá y Secretaría de Cultura Recreación y Deporte.
- Salamanca, D. (2016). *Informe presentado a la Gerencia de Danza sobre el proceso en la Compañía del TJEG 2016*. Bogotá: Gerencia de Danza - Idartes.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Carcelona: Anagrama.
- Tarrow, S. (2001). Ciclos de acción colectiva: entre los momentos de locura y el repertorio de contestación. En M. Traugott, *Protesta social. Repertorios y ciclos de acción colectiva* (págs. 99 - 103). Barcelona: Hacer Editorial.
- Tarrow, S. (2002). Ciclos de acción colectiva: entre los momentos de locura y el repertorio de contestación. En M. Traugott, *Protesta social. Repertorios y ciclos de acción colectiva* (págs. 70 - 110). Barcelona: Hacer Editorial.
- Tate, W. (2015). *Drogas, Bandidos y Diplomáticos*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Tilly, C. (1997). *Roads from past to future*. Boston: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Tilly, C. (2010). *Los movimientos sociales, 1768 - 2008. Desde sus orígenes a Facebook*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Valery, P. (1928). *La conquête de l'ubiquité* En: *Ceuvres*, tome II, Pièces sur l'art. Bibl. de la Pléiade, Gallimard. 1283-1287
- Villa, J. (11 de Marzo de 2019). *Cátedra de economía sobre Formalidad laboral, Pobreza y Protección a la Vejez*. Cátedra llevada a cabo en.
- Zacharie, G., Panqueba, J., Salcedo, J., Orozco, N., Barragán, R., & Casas, V. (2004). *Pensar la Danza*. Bogotá: Panamericana Formas e Impresos S. A.



## Referencias de Entrevistas:

- Arias, Margareth.** Comunicación personal. 13 de julio de 2018 (M. Lozano, Entrevistadora).
- Benavidez, Ana María.** Comunicación personal. 14 de febrero de 2019 (M. Lozano, Entrevistadora).
- Bernal, Jorge.** Comunicación personal. 27 Noviembre de 2018 (M. Lozano, Entrevistadora).
- Blanco, Javier.** Comunicación personal. 4 de marzo de 2017 (M. Lozano, Entrevistadora).
- Chaves, Paola.** Comunicación personal. 18 de Octubre de 2017. (M. Lozano, Entrevistadora).
- Donadío, Adela.** Comunicación personal. 5 de Septiembre de 2018. (M. Lozano, Entrevistadora).
- Gaviria, Lina.** Comunicación personal. 22 de febrero de 2018. (M. Lozano, Entrevistadora).
- Gaviria, Lina.** Comunicación personal. 25 de noviembre de 2015. (M. Lozano, Entrevistadora).
- Grupo Focal: **Esteban, Anibal y Rafael,** Comunicación personal. 3 de agosto de 2018. (M. Lozano, Entrevistadora).
- Orozco, Natalia.** Comunicación personal. 3 de octubre de 2018. (M. Lozano, Entrevistadora).
- Orozco, Natalia.** Comunicación personal. 26 de marzo de 2019. (M. Lozano, Entrevistadora).
- Pescador, Diana.** Comunicación personal. 11 de marzo de 2019. (M. Lozano, Entrevistadora).
- Rudnicka, Aleksandra.** Comunicación personal. 26 de noviembre de 2018. (M. Lozano, Entrevistadora)
- Suárez, David.** Comunicación personal. 3 de septiembre de 2018. (M. Lozano, Entrevistadora).
- Vidal, Jhonny.** Comunicación personal. 11 de julio de 2018. (M. Lozano, Entrevistadora).
- Vodoz, Charles.** Comunicación personal. 29 de mayo de 2018. (M. Lozano, Entrevistadora).

## Grabaciones de conversatorios.

- Pescador, Diana.** En: Presentación de la Plataforma Danza Bogotá. 17 de diciembre de 2018.
- Orozco, Natalia.** En: Conversatorio de Programadores invitados al XI Festival Danza en la Ciudad. 10 de diciembre de 2018.

## Referencias de las fotografías.

Imagen de la Portada. Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Obra: *Dalia y Zazir*. Dirección: Vivian Núñez. (Foto: Carlos Lema).

Imagen de la introducción. Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Obra: *Dalia y Zazir*. Dirección: Vivian Núñez. (Foto: Carlos Lema).

Imagen del capítulo 1. Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Obra: *El Vuelo de los Peces*. Dirección: Vivian Núñez. (Foto: Carlos Lema).

Imagen del capítulo 2. . Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Obra: *Abrazos Trampas y otras Fábulas*. Dirección: Charles Vodoz. (Foto: Carlos Lema).

Imagen del capítulo 3. Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Obra: *Natura Hominis*. Dirección: Vivian Núñez. (Foto: Carlos Talo Hurtado).

Imagen de las conclusiones. Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Obra: *Columbario*. Dirección: Jorge Bernal (Foto: Carlos Talo Hurtado).

## Tabla de Gráficas:

**Figura 1:** Marco de tensiones en el campo de la danza a partir de la trayectoria de la Compañía de Danza TJEG.


**Figura 2:** Línea de Tiempo. Trayectoria de la Compañía de Danza TJEG.

## Tabla de Anexos:

**Anexo 1:** Contrato de bailarines 2014 y recibo que debían presentar.

**Anexo 2:** Invitación pública a los bailarines y coreógrafos para el año 2014.

**CONTRATO BAILARINES AÑO 2014**

		NIT. 900151629-4		<b>ORDEN DE SERVICIO</b>							
ORDENADO POR: FUNDACIÓN SOCIOCULTURAL EOS		EVENTO: Proyecto de Creación en Danza		FECHA: <table border="1"> <tr> <td>DÍA</td> <td>MES</td> <td>AÑO</td> </tr> <tr> <td>03/06/2014</td> <td>hasta</td> <td>03/06/2014</td> </tr> </table>		DÍA	MES	AÑO	03/06/2014	hasta	03/06/2014
DÍA	MES	AÑO									
03/06/2014	hasta	03/06/2014									
RAZÓN SOCIAL / PROVEEDOR:		CORREO ELECTRÓNICO:		NITICC:							
DIRECCIÓN:		TELÉFONOS:		CELULAR:							
ESPECIFICACIONES DE PAGO:			CONTADO:								
Dos pagos mes vencido por valor de DOS MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$2.700.000) para un valor total de CINCO MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$5.400.000)			RÉGIMEN:		<input checked="" type="checkbox"/> SIMPLIFICADO						
					<input type="checkbox"/> COMÚN						
<b>SERVICIOS Y COMPROMISOS</b>											
DESCRIPCIÓN				VALOR							
1. Servicio Artístico de Bailarín residente del proyecto piloto: Compañía de Danza Residente en el Teatro Municipal Jorge Eliécer Gaitán, que se desarrollará en el marco del Proyecto de Creación en Danza, según convenio 340 de 2013. Previa presentación del comprobante de pago de seguridad social y/o certificación de afiliación a la EPS, fondo de pensiones y ARL de la (s) persona (s) que presten el servicio.											
2. Asistir en los horarios acordados (lunes a viernes de 8:30 am a 5:00 pm) a las sesiones de entrenamiento y formación, a las sesiones del proceso de creación, a los ensayos y a las actividades de socialización programados.											
3. Asistir a las reuniones de pre-producción del evento a las que convoque la Fundación Sociocultural EOS y/o la coordinación del Proyecto y cumplir con los compromisos derivados de estas.											
4. Presentarse de manera puntual en los lugares convenidos con la coordinación del Proyecto para los ensayos y pruebas técnicas, así como para las actividades, las que deberán estar debidamente preparadas en las condiciones artísticas que caracterizan al bailarín.											
5. Presentar a la coordinación del Proyecto, cuando haya lugar, los soportes de incapacidades médicas o situaciones de fuerza mayor que impidan el cumplimiento de los compromisos acordados.											
6. Aportar su capacidad profesional, artística, de recurso humano y técnico para la realización de las actividades programadas dentro del Proyecto.											
7. Conocer y respetar los lineamientos y la reglamentación establecida por el Teatro Municipal Jorge Eliécer Gaitán, así como la normatividad establecida en el Código de Policía y la referente a la realización de espectáculos públicos en la ciudad.											
8. Hacer uso de los espacios y otras áreas suministrado(s) por el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES en asocio con la Fundación Sociocultural EOS, en los horarios y condiciones establecidas.											
9. Permitir y ceder al Instituto Distrital de las Artes – IDARTES o a quien este determine, los derechos de registro fotográfico, audiovisual y de transmisión en vivo y en diferido de las actividades del Proyecto para Web, radio y televisión, con posibilidad de repetición de estos registros durante dos (2) veces por año.											
10. Facilitar y atender el suministro de información a agentes del sector, así como aquellos agentes que el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, determine en el contexto de las actividades del Proyecto.											
Página 1											

ANEXO 1

11. Tomar las medidas preventivas y realizar las acciones necesarias para que los servicios artísticos y/o técnicos a proveer, sean instalados y/o provistos de manera adecuada para el cabal cumplimiento de su actividad y para evitar cualquier daño en los espacios respectivos indicados por Instituto Distrital de las Artes – IDARTES o la Fundación Sociocultural EOS.

12. No firmar ni otorgar ningún contrato o representación alguna en contravención a lo que aquí se ha estipulado, durante el término de vigencia de la presente orden de servicio, con ningún tercer distinto al representante.

13. Faltar injustificadamente a las actividades del Proyecto, en más de una (1) ocasión, durante el término de vigencia de la presente Orden de Servicio.

14. No llevar a cabo ninguna acción o acto que pudiese interferir o impedir el buen funcionamiento de las actividades, incluyendo: cambios exagerados de imagen, actos delictivos, lesiones corporales provocadas por fuera de las actividades del Proyecto, entre otros o cualquier otro acto que pudiese interferir con el cumplimiento de la presente Orden de Servicio.

15. Coordinar con Instituto Distrital de las Artes – IDARTES y/o la Fundación Sociocultural EOS o quien estos determinen, todos los aspectos relativos al montaje, circulación de su personal y desmontaje, así como acatar las recomendaciones que le sean impartidas por estos.

16. Presentar la respectiva factura y/o cuenta de cobro y comprobante de pago de seguridad social, copia del documento de identidad y copia del rut (actualizado), observando que solo se pagaran los servicios que se hayan prestado a satisfacción en las horas y condiciones acordadas con el coordinador.

17. El presente contrato requiere para su ejecución que el contratista conozca que los derechos de autor de los resultados del Proyecto, le pertenecen tanto al Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, como al equipo creativo que participa.

18. La vinculación al Proyecto mediante la presente Orden de Servicio estará sujeta a un periodo de prueba de un (1) mes, que será evaluado tanto por el coreógrafo, como por la coordinación del Proyecto.

19. Todo lo necesario para el cumplimiento del objeto de la presente orden.

VALOR A PAGAR	5.400.000
RETENCIÓN EN LA FUENTE	324.000
	0
<b>TOTAL</b>	<b>5.076.000</b>

Contratista
Representante Legal

Página 2



ANEXO 1

**DOCUMENTO EQUIVALENTE A FACTURA DE VENTA. PAGO DE LOS BAILARINES**

DESCRIPCION		VALOR
Servicio Artístico de bailarín para las actividades preparatorias de ensayo y montaje de Gala de Danza en el Jorge Eliecer Gaitan.		\$ 2.700.000
<b>VALOR DE LA OPERACIÓN</b>		\$ 2.700.000,00
<b>VALOR A PAGAR</b>		\$ 2.700.000,00
<b>VALOR TOTAL EN LETRAS</b>	Dos Millones Setecientos mil pesos m/c	
<b>FIRMA QUIEN PRESTA EL SERVICIO:</b>		
<p><i>NOTA: Las personas inscritas en Régimen Simplificado, adjuntar fotocopia del RUT</i>  <i>Las personas naturales no comerciantes, adjuntar fotocopia de la C.C</i></p>		

## ANEXO 2

### INVITACIÓN PÚBLICA Coreógrafo(a)/director(a) Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán 2015

#### INVITACIÓN PÚBLICA Coreógrafo(a)/director(a) Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán 2015

##### 1. Descripción de la invitación.

Después del exitoso piloto del proyecto de la Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán en el 2014, el Instituto Distrital de las Artes, Idartes, el Teatro Jorge Eliécer Gaitán y la Gerencia de Danza, darán continuidad a este proceso en el 2015. A lo largo de siete (7) meses, doce (12) bailarines, un coreógrafo(a)/director(a) y un equipo creativo y académico, desarrollarán un proyecto de creación basado en prácticas contemporáneas de creación coreográfica.

Con la realización de este proyecto, el Instituto Distrital de las Artes, Idartes busca:

- Contribuir a procesos de cualificación y profesionalización artística en el campo de la danza.
- Visibilizar, circular y destacar la creación resultado de este proyecto.
- Plantear y poner a prueba estrategias de sostenibilidad y proyección de procesos creativos a largo plazo.

##### 2. Generalidades

- **Concepción, coordinación y producción del proyecto:** Teatro Jorge Eliécer Gaitán y Gerencia de Danza, del Instituto Distrital de las Artes – Idartes.
- **Duración del proyecto:** mayo 4 a diciembre 5 de 2015 (lunes a viernes 8:30 a 5:00 p.m. y en todas las fechas y horarios de funciones)
- **Espacios:** Salón de los Espejos y escenario del Teatro Jorge Eliécer Gaitán.
- **Proceso de conformación de la Compañía Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán 2015:** Se convocará a una audición para seleccionar doce (12) bailarines con cinco o más años de experiencia en la práctica de danza contemporánea y ballet, quienes conformarán el cuerpo de baile de la Compañía Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán. Tras la conformación del cuerpo de baile, se realizará un proceso de selección de un coreógrafo(a)/director(a) con una propuesta artística coherente y viable basada en prácticas contemporáneas de creación coreográfica.

##### 3. Metas del proyecto 2015

3.1 Montaje 1 - obra de gran formato para estrenar en noviembre en el VIII Festival Danza en la Ciudad. Se realizarían tres (3) funciones los días 12, 13 y 14 de noviembre, contando 4 días de montaje en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán del 8 al 11 de noviembre.

3.2 Montaje 2 - obra de pequeño formato dirigida a un público infantil y juvenil para circular en el Programa Cultura en Común, en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán y en escenarios gestionados por la Gerencia de danza, la cual se circulará a partir de agosto.

##### 4. Componentes del proyecto

4.1. **Propuesta de creación:** Los coreógrafos(as)/directores(as) interesados presentarán una propuesta que de cuenta de un concepto artístico y de sus potencialidades para la realización escénica de las

## ANEXO 2

metas propuestas. Esta propuesta se diferencia de una beca de creación, debido a que la selección de la propuesta de creación definitiva, será el resultado de un diálogo conceptual, artístico y de realización escénica, entre el coreógrafo(a)/director(a) e Idartes, quien acompañará el proceso. La propuesta presentada será el punto de partida fundamental de este diálogo.

**5. Invitación dirigida a:** Coreógrafos(as) / directores(as) con trayectoria en la creación de obras de danza, con énfasis en lenguajes contemporáneos.

**6. Los interesados(as) deben presentar:**

**6.1. Una propuesta de creación que contenga**

- Nombre del(la) coreógrafo(a).
- Reseña del coreógrafo(a) (máximo una (1) página).
- Nombre de las obras creadas por el coreógrafo(a), a la fecha de cierre de recepción de propuestas (mínimo tres (3) obras creadas), detallando fecha de creación, fecha y lugar del estreno y listado de las presentaciones artísticas realizadas, relacionando las fechas de ejecución y el nombre del escenario o lugar donde se llevó a cabo cada una de ellas.
- Soportes: presentar fotocopia de los programas de mano o certificaciones expedidas por teatros o escenarios, que den cuenta del número de obras creadas que contengan el nombre del director(es), creador(es), coreógrafo(s), nombre de la obra y el año de ejecución.

**Para cada montaje:**

- Descripción de la idea o tema que funciona como hilo conductor de la creación (máximo tres (3) páginas).
- Referentes artísticos que influyen en la propuesta (máximo una (1) página).
- Dibujos, fotografías u otro tipo de imágenes que permiten visualizar la estética de la propuesta.
- Dar una idea general del componente musical y/o sonoro.

**6.2. Reel o video (máximo 5 minutos):** debe contener fragmentos de las obras de danza que hacen parte de la trayectoria artística del coreógrafo(a) / director(a).

**7. Para elaborar su propuesta tenga en cuenta:**

- El proyecto de creación debe tener como foco central el cuerpo y el movimiento.
- Se busca que las obras resultado del proceso de creación, sean fáciles de circular, por lo tanto la escenografía y utilería serán mínimas.
- La producción será concertada con Idartes.
- El coreógrafo seleccionado, deberá dedicarse exclusivamente a la residencia durante el período mayo 4 a diciembre 5 de 2015 (lunes a viernes 8:30 a 5:00 p.m. y en todas las fechas y horarios de funciones)
- Antes de presentar la propuesta en formato digital, el interesado debe cerciorarse de que los archivos sean compatibles para ser leídos en diversos sistemas operativos (Windows, Mac, Linux).

**8. Etapas y fechas importantes.**

## ANEXO 2

Etapa del proceso	Fecha	Lugar
Publicación de la invitación pública	23 de febrero de 2015	<a href="http://www.idartes.gov.co/index.php/areas-artisticas/danza">http://www.idartes.gov.co/index.php/areas-artisticas/danza</a>
Recepción de propuestas.	19 y 20 de marzo de 2015	Oficina de Correspondencia Calle 8 # 8 - 52
Entrevista con el comité evaluador.	26 y 27 de marzo de 2015	Teatro Jorge Eliécer Gaitán Carrera 7a N° 22 – 47
Publicación de resultados.	10 de abril de 2015	<a href="http://www.idartes.gov.co/index.php/areas-artisticas/danza">http://www.idartes.gov.co/index.php/areas-artisticas/danza</a>  Vía correo electrónico
Contratación	Abril 2015	Gerencia de Danza Cra 9 N° 8-30
Reunión de encuentro, bienvenida y organización.	30 de abril de 2015	Teatro Jorge Eliécer Gaitán Carrera 7a N° 22 – 47
Inicio de residencia de la compañía.	4 de mayo de 2015	Teatro Jorge Eliécer Gaitán Carrera 7a N° 22 – 47

**Nota:** Las fechas y horas previstas en el cronograma podrán ser modificadas por el Instituto Distrital de las Artes – Idartes. Los cambios se publicarán en <http://www.idartes.gov.co/index.php/areas-artisticas/danza>.

### 9. Contratación:

Se vincularán a la Compañía a través de un contrato de prestación de servicios con el Instituto Distrital de las Artes – Idartes. Su dedicación será exclusiva, es decir, no podrá ejercer profesionalmente en otras compañías. En caso de ser docente o tener compromisos previos, estos serán concertados con el Idartes, siempre y cuando no interfieran con los horarios de trabajo de la Compañía de Danza Residente en el Teatro Jorge Eliécer Gaitán.

### 10. Remuneración:

El(La) coreógrafo(a)/director(a) vinculado(a) recibirá la suma de VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$28.000.000) por concepto de “prestación de servicios artísticos”, desembolsados de la siguiente manera: siete (7) pagos de CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$4'000.000), mes vencido, menos los descuentos de ley correspondientes.

### 11. Las personas que tengan una de las siguientes calidades no podrán participar:

- Las y los servidores públicos del Instituto Distrital de las Artes – Idartes.
- Las personas naturales vinculadas mediante contrato de prestación de servicios con el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.
- Las personas naturales que directa o indirectamente hayan tenido injerencia en la asesoría, preparación y elaboración de los términos, requisitos y condiciones de la invitación que organiza el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.



## ANEXO 2

- Las personas que formen parte del comité evaluador del proceso de selección.
- Extranjeros que no acrediten una permanencia continua mínima de dos (2) años en el país.

### 12. Entrega de propuestas

- Una (1) carpeta con el contenido de la propuesta, impresa en papel tamaño carta, legajada y foliada.
- Cuatro (4) copias digitales en CD de la propuesta en formato PDF, de idéntico contenido a la impresa.
- Cuatro (4) DVD que contengan el reel o video.
- Los CDs y DVDs deben rotularse con el nombre de la invitación pública y el nombre del coreógrafo(a) y/o director(a).

Esta documentación debe entregarse en un sobre sellado y marcado con la siguiente información:

Destinatario	Remitente
Señores: Instituto Distrital de las Artes – IDARTES. Compañía de Danza invitada en residencia Gerencia de Danza Calle 8 No. 8 - 52 Bogotá	Nombre del coreógrafo(a) / director (a) Dirección Teléfono fijo Teléfono celular Correo Electrónico

El sobre debe ser radicado en la oficina de la Oficina de Correspondencia del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, ubicada en la Calle 8 No. 8 - 52, en el horario de atención de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. (jornada continua), o enviado por correo certificado a la misma dirección. Es importante prever el tiempo para que la propuesta sea recibida a más tardar en la fecha y hora límite de cierre de la recepción de propuestas.

### 13. Proceso de selección de las propuestas:

Las propuestas que cumplan con los requisitos, serán evaluadas por un comité evaluador, compuesto por profesionales idóneos, internos y externos al Instituto Distrital de las Artes – Idartes.

Se realizará una entrevista a los proponentes que cumplan con los requisitos, en la cual los interesados expondrán su propuesta ante el comité evaluador, con el objetivo de sustentar y complementar los contenidos planteados. Los miembros del comité, podrán hacer preguntas con el fin de obtener más información acerca del tema.

### 14. Las propuestas serán evaluadas teniendo en cuenta:

Trayectoria del coreógrafo(a)/director(a)  
Idea artística que funciona como hilo conductor de la creación.  
Tratamiento estético propuesto.  
Viabilidad del proyecto

## ANEXO 2

### 15. Derechos sobre la creación para la circulación.

Como resultado del proyecto contaremos con dos montajes escénicos y los derechos sobre las creaciones los tendrá el Instituto Distrital de las Artes – Idartes. Para efectos de circulación de la obra, después de finiquitado el período contractual, las partes llegarán a acuerdos según las circunstancias.

Tomado de: <https://docplayer.es/9744327-Invitacion-publica-coreografo-a-director-a-compania-de-danza-residente-en-el-teatro-jorge-eliecer-gaitan-2015.html> El: 08/01/2019