



GESTIÓN CULTURAL: UNA PERSPECTIVA DE DESARROLLO PARA LAS ORGANIZACIONES CULTURALES EN ROLDANILLO, VALLE DEL CAUCA

Monografía para optar el título de Trabajadora Social

Caracterización de
cinco organizaciones
sociales que
promueven y/o
ejecutan proyectos
culturales en el
municipio de
Roldanillo, Valle del
Cauca.

**Leidy Yuliana Gallego
Jaramillo**

Universidad del Valle

GESTIÓN CULTURAL: UNA PERSPECTIVA DE DESARROLLO PARA LAS
ORGANIZACIONES CULTURALES EN ROLDANILLO, VALLE DEL CAUCA

LEIDY YULIANA GALLEGO JARAMILLO

Monografía para optar el título de Trabajadora Social

Directora

Diana Catalina Naranjo Tamayo

Trabajadora Social – Magister en Intervención Social

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

ZARZAL

2022

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.1 Planteamiento del problema	6
1.2 Justificación.....	10
1.3 Pregunta de investigación.....	11
1.4 Objetivo general	11
1.5 Objetivos específicos.....	11
CAPÍTULO II. MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO- CONCEPTUAL.....	12
2.1 Conceptualización y Teorías.....	12
2.1.1 <i>Paradigma Crítico Social</i>	12
2.1.2 <i>Cultura</i>	13
2.1.3 <i>Gestión Cultural</i>	15
2.1.4 <i>Proyectos culturales</i>	16
2.1.5 <i>Desarrollo local/endógeno</i>	16
2.2 Categorías de análisis	18
2.2.1 <i>Organizaciones sociales</i>	18
2.2.2 <i>Quehacer de las organizaciones</i>	19
2.2.3 <i>Condiciones facilitadoras</i>	20
2.2.4 <i>Condiciones obstaculizadoras</i>	20
2.1.5 <i>Aportes de las organizaciones</i>	21
CAPÍTULO III. MARCO CONTEXTUAL.....	22
3.1 Geográfico	22
3.2 Normativo.....	23
3.2.1 <i>Plan Nacional de Cultura</i>	28
3.2.2 <i>Programa Nacional de Concertación Cultural</i>	28

3.2.3 Programa Nacional de Fomento y Estímulo	28
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	30
4.1 Tipo de investigación.....	30
4.2 Población y muestra de estudio	30
4.3 Instrumento.....	31
4.4 Procedimiento	32
CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE DATOS	35
5.1 Principales características de las organizaciones que promueven y ejecutan proyectos culturales en Roldanillo, Valle del Cauca.....	35
5.1.2 Datos generales de las organizaciones culturales	36
5.1.3 Características de los integrantes de las organizaciones culturales	39
5.1.4 Características formales de las organizaciones culturales	44
5.1.4 Gestión cultural	48
5.2 Elementos facilitadores para gestión cultural	55
5.3 Elementos obstaculizadores para gestión cultural	57
5.4 Aportes de las organizaciones	61
CONCLUSIONES.....	69
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	71
LISTA DE FIGURAS Y TABLAS	72
ANEXOS.....	80
Anexo 1. Diarios de Campo.....	80
Anexo 2. Matriz metodológica	83
Anexo 3. Consentimiento informado	85
Anexo 4. Instrumento n°1	87
Anexo 5. Instrumento n°2	92

INTRODUCCIÓN

La presente monografía caracteriza a las organizaciones sociales que promueven y/o ejecutan proyectos culturales en el municipio de Roldanillo, Valle del Cauca, para ello, se indagan las condiciones socioeconómicas y constitutivas de las organizaciones, sus recursos humanos y materiales, los términos de la acción, el entorno en el que están insertas, los actores involucrados y las dinámicas que allí se constituyen. De igual manera, se abordan los elementos facilitadores u obstaculizadores en los cuales se configura dicha gestión cultural y los aportes de esta al contexto local.

Con la idea de evidenciar cómo cinco organizaciones desarrollan su quehacer entorno a la gestión cultural en el municipio de Roldanillo, Valle de Cauca y profundizar en la comprensión de esta realidad desde la profesión de Trabajo Social; esta investigación contempla cinco capítulos a saber: en el primero, se presenta la delimitación del problema de investigación con la respectiva justificación, pregunta y objetivos de indagación.

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco de referencia conceptual, donde se determina cómo es entendida la realidad vivida propiamente por estas organizaciones que hacen gestión a través de la conceptualización de una serie de categorías establecidas en la formulación del estudio, tales como: cultura, gestión cultural, organización social; además otras categorías que emergieron en el proceso investigativo, como es el caso de desarrollo local.

En el tercer capítulo, se presenta el marco de referencia contextual que abarca los aspectos geográficos y normativos, el primero, para la ubicación espacial del territorio; y el segundo, para la tener una orientación específica en términos técnicos y regulatorios.

En el cuarto capítulo se desarrolla la estrategia metodológica y para eso se define el tipo de investigación que se llevó a cabo, la población participante del estudio, y los instrumentos para el levantamiento de información. En el quinto y último capítulo, se desglosa el análisis de los datos cuya intención es poder distinguir elementos que articulan las experiencias de autorreflexión crítica en los procesos del conocimiento, para replicar como formas alternativas de acción en la transformación de la estructura de relaciones sociales y en lo que respecta a su entorno como desarrollo alternativo en la actual sociedad.

Finalmente se presentan algunas conclusiones derivadas de los hallazgos y del proceso mismo de investigación y su relación con el ejercicio del Trabajo social.

CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Históricamente cuando se habla de los ámbitos en los que se desenvuelve el ser humano intrínsecamente se hablaba de cultura, sin embargo, ahora es más evidente que la cultura influye en cómo se desarrollan las dinámicas sociales aún más cuando surge la necesidad de dar fuerza a lo endógeno e identitario en una apuesta ético-política y crítica o rechazo de lo impuesto en la lógica de la globalización y el mercado, sobre todo en poblaciones que poseen características particulares que se quieren mantener como es el caso de Roldanillo, Valle en el tema cultural y turístico.

Para hablar de gestión cultural se debe tener en cuenta primero, que lo cultural es transversal a todos los aspectos de la vida donde prevalecen los valores, costumbres, conocimientos, ideas y tradiciones por las cuales la humanidad se mueve, actúa, interactúa, construye y toma decisiones integrando lo social, lo político, lo económico y lo cultural en sí mismo; segundo, que además puede ser entendido conceptualmente como proceso, bien o servicio de consumo por tanto juega un papel destacado en la actualidad, ya que se ha configurado como pilar de las formas de hacer y ser en conjunción con las estrategias, planes y proyectos que propenden por mantener lo propio, resaltar lo que es distintivo, lo que es característico de un grupo social, de la comunidad, de la localidad aunque también ha sido evidente la ineficiencia del Estado para abordar el tema y se ha tornado en asunto de la organización de la sociedad civil ponerlo en la mira de las instituciones gubernamentales.

La configuración de las investigaciones sobre gestión cultural se halla enmarcadas con prevalencia en varios aspectos que de alguna manera tiene una relación de interdependencia:

a) los marcos normativos, manuales y guías que esbozan la legislación vigente, definiciones, las formas que adopta, las metodologías. Se encuentran entonces instituciones gubernamentales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

(UNESCO), la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), ministerios y secretarías de cultura erigiendo como compiladoras y reguladoras; autores como Martinell, A (2005); Tono, J. (2010); Rosaldo, R. (2000) Ramírez, J. (2007) entre otros, muestran una aproximación de los conceptos más importantes que le dan sentido al enfoque de los estudios de la cultura y a la gestión cultural, como proceso y como producto que, para esta investigación afirman el sustento teórico conceptual aportando definiciones concretas a la hora de analizar la información obtenida.

Del mismo modo Brunner, J. (1988); Arizpe, L y Alonso, G. (2005) hacen alusión sobre las expresiones culturales que se han convertido en la punta de lanza invisible de la globalización porque ofrecen las imágenes y valores con los que la gente construye una nueva visión del mundo. En concordancia, se presentan los marcos normativos que sustentan la gestión cultural supeditada a políticas estatales regulatorias, por lo cual se plantea el conflicto al que se enfrenta la formulación e implementación de dichas políticas ya que entran en tensión las identidades construidas y las lógicas de la globalización y el mercado que pasan de la esfera local a la nacional, de allí al espacio latinoamericano y mundial como sucede por ejemplo con la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (García Canclini, N., 2000).

También se presentan: *b) los ámbitos donde la gestión cultural se emplea* a través de experiencias prácticas en lo educativo, lo ambiental, lo etario, en lo público y privado en distintas latitudes de Europa, América Latina y Colombia; para esta investigación abre el panorama sobre las dinámicas en las cuales se está pensando el fenómeno cultural alrededor del mundo por ello autores como Yúdice, G. (2002) Basáez Márquez, R. (2014) Ferrada Acuña, G. (2016), Catalán, C. y Sunkel, G. (1990); Sánchez, J. (2014), Merchán (2010) de igual manera Olmos, H. (2008) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el desarrollo, el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2013) identifican el grado de desarrollo institucional del sector a partir de un acumulado de categorías analíticas concernientes a las características

de la gestión cultural municipal, en algunas de estas investigaciones para responder a sus objetivos se diseñaron estudios que combinaron metodología cuantitativa y cualitativa, en este sentido estas investigaciones brindan perspectivas metodológicas de investigación para abordar la gestión cultural desde unidades geográficas específicas como son las municipalidades y es un punto de interés para el presente trabajo; por consiguiente, estos antecedentes son de vital importancia para la investigación en la medida que demuestran como en un proceso de gestión de la cultura se asume que los cambios logrados no deben ser momentáneos, sino permanecer y perdurar en el tiempo. Esto será posible cuando los cambios logren involucrarse en la cultura de las organizaciones y las instituciones.

Se demuestra además *d) el rol que desempeñan los gestores culturales y c) la profesionalización de la gestión cultural* que ha trascendido al ámbito académico y científico siendo un tema atendido en las dos últimas décadas por instituciones y organismos involucrados en la gestión cultural, algunos autores como Ponce Guevara, M. (2016), Zúccaro, M. (2007), Mojica Cardozo, J. (2011) llegaron a la conclusión que las estrategias de capacitación cultural “tradicionales” se centran solo en la realización de cursos y talleres regularmente centralizados en la capital del Estado. Sin embargo, los perfiles y contextos laborales de los gestores culturales municipales demandan la necesidad de una formación partiendo del reconocimiento de su propia práctica y sus dinámicas laborales para fortalecer el impacto en sus resultados y sus acciones sean coherentes con los contextos artísticos profesionales, laborales y sociales por lo que se considera un campo más en el que también se puede involucrar al trabajo social específicamente para desarrollar nuevas líneas de investigación o desde otras Ciencias Sociales y Humanas en búsqueda de un esclarecimiento y atención interdisciplinaria.

Teniendo en cuenta que la profesionalización en gestión cultural también se halla la forma empírica de la cual se puede aprovechar todo el conocimiento con el fin de alcanzar soluciones

satisfactorias ya que no está muy alejada de la profesionalización académica en el sentido pragmático, por ello hace parte de otra de las tendencias en investigación como plantean Bonet, L. & Schargorodsky, H. (2016), el Directorio Iberoamericano de Centros de Formación (2005), Bustamante, Mariscal, Yáñez Canal, (2016) hacen referencia a que el perfil profesional permite entender cómo fortalecer las redes sociales e integración social para fomentar el reconocimiento de las diferencias por otro lado observando un crecimiento acelerado en la oferta de formación universitaria en este ámbito y a su vez una carencia de una política nacional de profesionalización por parte del Estado no solo en Europa sino en Latinoamérica.

Por tanto, Bayardo, R. (2000); Hernández (2003); Bernárdez López, J. (2013); Molina, A (2016) hablan de la poca integración e intercambio de los programas educativos con la administración de los recursos culturales, ya que la formación no debería centrarse en los aspectos académicos sino en la construcción de estudios interdisciplinarios y establecer su relación con la investigación social.

“Es por ello por lo que esos derechos culturales deben hacerse realidad y abrirse paso en contextos académicos, desde la escuela hasta la universidad, donde se padece una asepsia sospechosa y urticante, que divorcia cualquier goce estético de lo meramente laboral, como si los seres humanos no requirieran la representación y reflejo de su vida para elaborar sus frustraciones y conflictos” (ibídem, p.23)

El tema del rol y profesionalización pensado en la práctica, en el día a día, revela que existe una relación entre las necesidades de formación en la gestión de organizaciones artísticas y culturales de los diferentes contextos, además que quienes ejercen como agentes de la gestión cultural requieren competencias para la construcción del sentido social de la acción.

Es así como esta revisión documental ratifica que el ámbito cultural envuelve todos los aspectos de la vida humana, que su construcción, transformación y manejo debe ser abordado desde

otras perspectivas que integran el conocimiento práctico y académico para ampliar los campos de acción de una manera mejor pensada y planificada.

1.2 Justificación

El desarrollo del ser humano y la comprensión del mismo está sin duda mediada por lo social, lo económico, lo político y lo cultural, este último aspecto ha estado en la mira de diferentes disciplinas de las Ciencias Sociales en los últimos años, ya que se le ha otorgado suma importancia a la creciente demanda y oferta de bienes y servicios culturales puestos a disposición de la sociedad en general; por lo tanto investigar sobre la gestión cultural es pertinente desde el contexto norte vallecaucano, ya que no es ajeno a esta dinámica social, por otro lado, es un campo que permite interpretar identidades y las experiencias que las configuran, además de generar espacios de creación de conocimiento, ya que es un tema abordado desde la academia en otros ámbitos investigativos como la administración, la economía por mencionar algunos.

De alguna manera, adentrarse en el tema permite rescatar lo propio del municipio de Roldanillo, Valle aportando a identificar elementos que permitan fortalecer el sentido de pertenencia, teniendo en cuenta que la cultura además involucra saberes, creencias, formas de ser y hacer, incluyendo las herramientas empleadas para hacer frente a las necesidades de todo tipo que surgen en la realidad social que tiene que ver con la cultura misma.

Además se da importancia desde lo local a las organizaciones de la sociedad civil como colectivos sociales involucrados en dicha gestión, ya que las ideas que se dan en torno a la cultura revelan la riqueza que hay de la misma en el contexto, configurándose como un elemento invaluable para potenciar el desarrollo social y económico, del mismo modo en que se permite visibilizar los espacios donde se presentan en su diversidad las expresiones culturales que se dan a partir de los servicios ofrecidos por los diferentes agentes.

Con referencia a lo anterior es útil caracterizar las organizaciones o colectivos que se encargan de promover y a su vez ejecutar proyectos culturales en el municipio de Roldanillo, Valle en la medida que la información recolectada en este estudio se convierta en un insumo para el diseño de estrategias de mejoramiento, y la formulación de lineamientos y actividades entorno a la gestión cultural que permitan optimizar la oferta de proyectos culturales y la proposición de nuevos procesos en pro de las necesidades y el bienestar de las organizaciones y de sus contextos inmediatos, así como abrir espacios para el debate público e intervenciones activas permitiendo a los entes locales tomar decisiones para apoyar el sector.

1.3 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las características del quehacer de las organizaciones y/o colectivos en torno a la gestión cultural en los municipios de Roldanillo, Valle del Cauca?

1.4 Objetivo general

Caracterizar el quehacer de organizaciones sociales en torno a la gestión cultural en el municipio de Roldanillo, Valle del Cauca.

1.5 Objetivos específicos

1. Identificar las principales características de las organizaciones que promueven y ejecutan proyectos culturales en el municipio de Roldanillo, Valle del Cauca.
2. Indagar los elementos facilitadores y/u obstaculizadores para la gestión cultural de las organizaciones que promueven y ejecutan proyectos culturales en el municipio de Roldanillo, Valle del Cauca.
3. Explorar los aportes que han hecho las organizaciones con la promoción y ejecución de proyectos culturales en el municipio de Roldanillo, Valle del Cauca.

CAPÍTULO II. MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO- CONCEPTUAL

2.1.1 Paradigma Crítico Social

Para el análisis de los datos obtenidos se recurre en primera instancia a la base paradigmática que en términos de Thomas Kuhn (1962) sería la estructuración de un lenguaje para representar un tipo de realidad, y respecto al investigador a una forma de razonar. El sustento teórico del paradigma permite identificar problemáticas, formular la manera de abordarlas y, el marco y lenguaje en el cual se expresa tanto el proceso de investigación como también las conclusiones.

Para este autor, el paradigma es un núcleo central de definiciones y reglas al interior de una disciplina, a través del cual se configura no sólo el objeto de análisis, sino también las preguntas pertinentes y las formas aceptadas de responder a ellas. Es así como, al integrar la práctica con los valores y creencias bajo una visión global de realidad cultural, permite evidenciar que la acción humana no depende de la ejecución de fórmulas precisas, está mediada por saberes y la construcción de significados que comprende la interacción de los seres humanos, todo esto centrado en la cultura y en las normas sociales como en este caso particular:

“El paradigma sociocrítico se fundamenta en la crítica social con un marcado carácter auto reflexivo; considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano; y se consigue mediante la capacitación de los sujetos para la participación y transformación social. Utiliza la autorreflexión y el conocimiento interno y personalizado para que cada quien tome conciencia del rol que le corresponde dentro del grupo” (Alvarado y García, 2008, p.190).

En este caso el proceso investigativo permite a los integrantes de las organizaciones comprender diferentes fenómenos desde su misma práctica, es así como la teoría crítica permite entender la realidad y procura ofrecer un medio para concienciarse sobre la acción a

través del relato de sus propias experiencias en torno a la gestión cultural, por ejemplo cuestionar y buscar herramientas que les demuestre qué les es significativo, qué funciona en su quehacer, qué se puede mejorar o en su defectos de qué practicas desistir yendo más allá de medir los hechos.

Desde el punto de vista epistemológico resulta oportuno avanzar en el estudio y comprensión de la gestión cultural como campo de cruce interdisciplinar y como práctica que requiere construir un cuerpo teórico que consolide el conocimiento que de ella emana como disciplina y acción profesional como lo planteó Martinell (2005). Esto se traduce en una interpretación de la realidad para que las personas involucradas además de conseguir una comprensión compartida en una situación de interés común puedan intervenirla de una forma en que el entendimiento sea posible no solo organizando, planeando y ejecutando sino convirtiendo posibilidades en realidades tangibles.

2.1.2 Cultura

Este concepto en sí mismo enmarca la complejidad de sus usos, sin embargo, existen variadas definiciones de cultura, esta investigación adopta la establecida por la UNESCO en la Declaración de México sobre Políticas Culturales en 1982 que señala:

“[...] en su sentido más amplio, la cultura puede considerarse actualmente como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias”.

La misma que adopta el gobierno colombiano para el sustento de sus políticas culturales, aun así, en la concepción antropológica de cultura se presentan diversas perspectivas que, aunque similares se debe reconocer, por ejemplo:

“como conjunto de tradiciones, mitos, artesanías, folklor (Tylor); la visión funcionalista de Malinowski como resultado de satisfacciones primarias del ser humano, como sistema adaptativo; Lévi-Strauss y el estructuralismo, presentando un “modelo cultural universal”, una estructura de comunicación, un sistema simbólico. Así como la concepción que corresponde a la semiótica, esto es, ver la cultura como lenguaje, gramática, como estructura de comunicación planteada por Chomski. (Carvajal, 2011, p.20).

Desde esta propuesta considera la cultura como la acción social en referencia al significado que tiene para quienes son sus ejecutores lo que se podría comparar con la concepción que considera que la cultura es el marco de las creencias, de los símbolos expresivos y de los valores en virtud de los cuales los individuos definen su mundo, expresan sus sentimientos e ideas y emiten sus juicios. En otras palabras, cultura es “la urdimbre de significaciones atendiendo a las cuales los seres humanos interpretan su experiencia y orientan su acción” (Geertz, 1990, p.133).

Según García Canclini (1990, p.45) “la cultura designa, en la actual perspectiva, la dimensión simbólica presente en todas las prácticas de todos los hombres, con lo cual a la vez que se afirma su imbricación en lo económico y social se crea la posibilidad analítica de distinguirla”. De ahí que los estudios de la cultura se refieran tanto a los “bienes simbólicos” como a la “cultura cotidiana”, donde se expresan las interacciones sociales. Llama la atención sobre la existencia de rasgos culturales pertenecientes a diferentes momentos de las diversas culturas, que constituyen un escenario en el cual conviven elementos tradicionales con elementos modernos, conformando las llamadas “culturas híbridas” un concepto que podría ser explorado desde el trabajo social.

2.1.3 Gestión Cultural

De acuerdo con la perspectiva desde la cual se ejecute, investigue y/o conciba al igual que la cultura, la gestión cultural posee múltiples interpretaciones tras su consolidación disciplinar y profesional proveniente de la transformación de lo antes conocido como animación sociocultural, este cambio da cuenta que sus experiencias y tesis son todavía temas de discusión y análisis, como lo plantea Martinell (2005, p.35):

(...) “la gestión cultural tiene que ver con el fomento y reconocimiento de las prácticas culturales, la creación artística, la generación de nuevos productos, la divulgación con la promoción de los significados y valores de las expresiones culturales y la preservación de la memoria colectiva y la conservación de los bienes culturales”.

Entonces dicha interpretación o adopción del término puede ser adaptable frente a la instancia de la acción, es decir, de acuerdo con cómo se ejecute la gestión cultural ésta puede ser una herramienta, un producto, una disciplina, una ciencia, una profesión situación semejante a la que se ha enfrentado el trabajo social a lo largo de la historia en su lucha por reconocerse y posicionarse en relación a la intervención social que transforma realidades además de lo intangible, sin abandonar la noción la gestión cultural según Ministerio de Cultura de Colombia-MINCULTURA (2013, p.10):

“el conjunto de acciones de dirección, coordinación, planificación, evaluación, seguimiento y ejecución destinadas a facilitar, promover, estimular, conservar y difundir las diferentes actividades y manifestaciones culturales en condiciones de libertad y equidad, orientadas a fomentar el ejercicio de derechos, el acceso a oportunidades y el mejoramiento de los estados de bienestar de las personas”

Con lo mencionado anteriormente se abordó el análisis de la información obtenida entorno de la gestión cultural debido a que diferentes concepciones permiten observar de manera general

cómo las organizaciones culturales llevan a cabo sus actividades en el municipio de Roldanillo, Valle.

2.1.4 Proyectos culturales

Los proyectos sin duda son la herramienta de trabajo de la gestión cultural, de su diseño depende el quehacer de las organizaciones ya que de manera concreta y explícita expresa a través de un documento la intención de la acción, allí se organiza y programa la intervención; los proyectos contienen básicamente tres grandes apartados, el primero un estudio a fondo del contexto en el cual se va a desarrollar la intervención fundamentado en un diagnóstico de las condiciones iniciales, segundo, la definición de los ejes principales que le dan forma y sentido, y la creación de los elementos de la gestión que permitirán que el proyecto se lleve a cabo, de esta manera “las ideas se transforman en proyectos, y estos en acción, los unos sin los otros dificultan el proceso que permite conseguir los resultados deseados” (Roselló, 2011)

Entonces, el autor plantea que “un proyecto es un conjunto de decisiones tomadas acerca de unas tareas y unos recursos, encaminados a conseguir unos objetivos en un determinado contexto y condiciones” materializado puede ser utilizado como un canal de comunicación con otras organizaciones e instituciones, porque “no es suficiente con la voluntad, las buenas intenciones y el ímpetu profesional para transformar la sociedad mediante la cultura” (Roselló, 2011, p.3)

2.1.5 Desarrollo local/endógeno y cultura

La idea de desarrollo ha sido entendida de muy diversas formas, sin embargo, parece resaltar su definición asociada con los cambios en la función de producción y con el cambio tecnológico, con la acumulación de riqueza, con el crecimiento económico, con la evolución a través de estadios predeterminados y con el cambio social (Peña, 2006).

Como menciona Martinell (2005) en todo el proceso de reflexión, crítica y definición, el concepto de desarrollo ha ido adquiriendo diferentes perspectivas y dimensiones, adquiriendo nuevos

significados. El avance de estas definiciones integra diferentes visiones y se adapta a la complejidad actual de la cooperación al desarrollo y la lucha contra la pobreza, por ejemplo, no existe un modelo único de desarrollo, sino más bien existen avances que demuestran un proceso de transformación social en el que intervienen y se rebasan factores económicos, humanos, culturales, políticos, ambientales.

Se deriva de ello el hecho de que en los últimos tiempos los modelos de desarrollo se hallan sometidos a dos tipos de reflexión. Por una parte, una reflexión, de naturaleza tanto descriptiva como teórica, sobre la existencia de una heterogeneidad de modelos de desarrollo y la convicción creciente sobre la necesidad de seguir caminos diferentes de desarrollo. Y, por otra parte, la reflexión acerca de la recuperación de la dimensión territorial en el análisis de los procesos económicos (Furió, 1996, p.106).

Concretamente a lo que tiene que ver con esta investigación el desarrollo local como perspectiva correlacional de la gestión cultural que supone la circunscripción del desarrollo a un espacio “local” determinado. Para Velásquez (1998), hablar de desarrollo local es aludir a:

“ese conjunto de procesos económicos, sociales, culturales, políticos y territoriales a través de los cuales una comunidad, a partir de sus propias potencialidades y de las oportunidades que le brinda el entorno, accede al bienestar, sin exclusiones ni discriminaciones, y garantiza las condiciones para que futuras generaciones también puedan hacerlo” (Velásquez, 1998, p.136).

Teniendo en cuenta lo anterior podría decirse que el desarrollo local se faculta al iniciarse en la comunidad a partir de los propios recursos ya sean estos naturales, culturales, folklóricos, arqueológicos entre otros. Es preciso aclarar que los procesos de reafirmación cultural e identitaria no están en contravención con el ascenso y el uso, sobre todo instrumental de elementos culturales, incluyendo los tecnológicos, que sí están ya hoy globalizados. Antes, al contrario, éstos están siendo asumidos y utilizados, crecientemente, desde estrategias locales,

sin que ello signifique rehusar a la identidad y los valores culturales propios, sino como instrumentos de resistencia y de reafirmación de lo local, es decir, de lo específico.

Visto de otra manera el PNUD (2011) plantea que la noción de localidad está estrechamente ligada con el territorio y que dicha noción idea esta interpelada por dinámicas que allí se desarrollan entre diferentes actores, claramente mediadas por relaciones de poder, este espacio más que determinar una ubicación tiempo-espacial también ubica las identidades de aquellos actores.

2.2 Categorías de análisis

Las concepciones fundamentales que agrupan la información recolectada sobre Gestión Cultural sobre las cuales se valida, deduce y concentran las relaciones generales y sustanciales de la realidad a indagar y dan sentido a la misma.

2.2.1 Organizaciones Sociales

Podría decirse que las personas u organizaciones que intervienen en la gestión cultural están tradicionalmente, ligadas a los sectores públicos, privados y asociativos, lo que determina en cierta medida tanto su personalidad jurídica como su ámbito de acción. Es así como dentro de esta investigación se tuvieron en cuenta como agentes de la gestión cultural las organizaciones sociales entendidas estas como: "Grupo de individuos que se identifican con determinados intereses y que deciden actuar en común con el propósito de defenderlos y resolver de manera colectiva problemas compartidos...Las organizaciones son instancias de representación de intereses e instrumentos de acción colectiva" (Gonzáles, 1995, p.95).

Por consiguiente, el tema de las organizaciones sociales como objeto de conocimiento ha sido ampliamente abordado desde la perspectiva administrativa y empresarial. En este sentido desde esta investigación se busca abordar únicamente organizaciones que surjan en el seno de la llamada sociedad civil, con la premisa que la obtención de dinero o ganancias para sus miembros no sea su principal motivación. Más específicamente no es de interés aquellas

organizaciones de tipo industrial o comercial, sino más bien aquellas a las que se ha denominado de manera categórica como organizaciones sociales en el ámbito cultural, aunque esta categoría puede ser bastante imprecisa, ya que no existe ninguna organización que no sea social afirman algunos autores.

Para efectos de ampliación del concepto de organización social también se acoge la definición de Torres (2009) “son instancia de representación de intereses e instrumentos de acción colectiva. Se trata de una colectividad instituida con miras a unos objetivos definidos, que poseen un orden normativo propio, unos rasgos de autoridad y unos sistemas de acción coordinados, entre otros” (p. 58).

“Si bien el concepto refleja ambigüedad, la mayoría de autores coinciden en que se trata de colectividades, con un grado de asociatividad, que implica un nivel de acercamiento y de intercambio entre unos y otros que puede ser de cooperación, solidaridad, competencia o conflicto. Se resalta como condición de la organización la existencia de fines, objetivos y/o una misión común a los miembros que integran dicho colectivo, así como de un cuerpo normativo y un cierto nivel de adaptación al entorno” (Bermúdez et al., 2009, p.134).

Con referencia a lo anterior, para esta investigación se entenderán las organizaciones sociales como una red de relaciones de un grupo de personas que promueven la cultura en sus diferentes expresiones artísticas como lo son las artes plásticas y escénicas, por consiguiente, estos grupos construyen en conjunto normas, reglas y roles que guían la acción colectiva e individual. Estos grupos culturales ejecutan labores que están de una u otra manera interrelacionada con el contexto y otros actores que pueden ser públicos o privados con el fin de que dichas relaciones sean interdependientes, para garantizar su consolidación como organización social y su mantenimiento en el tiempo.

2.2.2 Quehacer de las organizaciones

Se entenderán como los rasgos distintivos de las organizaciones y/o colectivos frente a las actividades que desarrollan, generalmente áreas en las que las organizaciones trabajan la educación, el cuidado ambiental, así como el fomento, difusión y protección de los derechos humanos, la intervención social, activación económica y proyección cultural, el desarrollo político y de participación pública y la promoción de la gestión estatal y privada para la dotación de servicios públicos y promoción de su participación en labores de protección civil (Calvillo y Favela, 2003).

Estas acciones ejecutadas en diferentes momentos históricos, necesidades, potencialidades que el sentido práctico relacionado directamente con las experiencias significativas y cotidianas de las personas “Esta perspectiva trasciende la visión de la intervención enmarcada en escenarios institucionales y la ubica en el mundo de la vida donde las organizaciones sociales desarrollan acciones más o menos racionales y formales” (Dabas, 2006 citada por Burbano y Naranjo, 2014)

2.2.3 Condiciones facilitadoras

El quehacer de las organizaciones culturales se halla supeditado a una serie de factores que influyen en la ejecución y libre desarrollo de las actividades, a ese conjunto de circunstancias que enfrentan se le denominaron condiciones facilitadoras para la gestión las cuales serán entendidas como aquellas que permitan el desarrollo efectivo de las acciones, se tendrán en cuenta las condiciones físicas de la organización y del entorno, así como las concernientes con las relaciones que se establecen entre los actores.

2.2.4 Condiciones obstaculizadoras

Del mismo modo en estas circunstancias se consideró las condiciones obstaculizadoras, entendidas como aquellas situaciones o hechos que impiden el proceso continuo de

determinada acción iniciada por las organizaciones en relación con la gestión de sus proyectos culturales.

Para ambas categorías se considerarán factores internos y externos a las organizaciones como recursos económicos, materiales, insumos, valores, creencias, rasgos de personalidad, conocimiento.

2.1.5 Aportes de las organizaciones

Se entenderá como de aporte cultural de las organizaciones que promueven y ejecutan proyectos culturales a la contribución significativa y reconocida al municipio tanto tangible como intangible como resultado de sus actividades. Dicha contribución en pro de las diferentes expresiones artísticas que estén inmersas en el ámbito cultural, estos aportes se tendrán en consideración de manera explícita o física como proyectos, actividades o iniciativas, en lo que se refiere a las construcciones sociales se tendrán en cuenta percepciones de los actores involucrados con las organizaciones.

CAPÍTULO III. MARCO CONTEXTUAL

3.1 Geográfico de Roldanillo, Valle

Según los Datos Abiertos del Portal Único del Estado Colombiano (GOV.CO) y la página web Alcaldía Municipal de Roldanillo, este municipio erigido como tal desde 1892, se encuentra ubicado en la región pacífica colombiana, aproximadamente a 149 kilómetros de Santiago de Cali, la capital del departamento; a su vez se halla en la subregión norte del departamento del Valle del Cauca. Es un municipio con una extensión de 209 Km², al oriente el territorio es plano que parte del Valle del río Cauca, entre los 900 y 1.000 m.s.n.m. al occidente es ladera montañosa (68% del área del municipio), sobre la vertiente oriental de la Cordillera Occidental de los Andes, elevándose paulatinamente hasta 2.100 m.s.n.m.; forma parte de la vertiente del río Cauca y del sistema de drenaje al río Garrapatas (Pacífico) lo que favorece distintos tipos de producción agrícola y actividad económica. Limita con los municipios de La Victoria, La Unión, Zarzal, Bolívar y el Dovio.

De acuerdo con los datos del Departamento Nacional de Planeación (DNP) Roldanillo poseía una población de 36.786 habitantes en el año 2020, por tanto, su densidad poblacional se hallaba en el año de la investigación en 176,01 hab / Km², por ello es catalogado administrativamente según la Ley 617 de 2000 en la categoría sexta¹ esto se traduce en un entorno de desarrollo intermedio.

En el año 2019 tras una convocatoria pública la Gobernación Valle del Cauca seleccionó dos de los municipios del departamento que se postularon como Pueblos Mágicos para resaltar todo su potencial turístico por sus atributos únicos, simbólicos, patrimoniales y culturales que los

¹Categorización que obedece a cuatro criterios: número de habitantes, ingresos corrientes de libre destinación, importancia económica y situación geográfica.

Población: Población igual o inferior a diez mil (10.000). Ingresos corrientes de libre destinación anuales: No superiores a quince mil (15.000) salarios mínimos legales mensuales. Importancia económica: Grado siete.

identificaban de manera particular, Roldanillo fue uno de los elegidos. Con esta declaración como Pueblo Mágico el municipio se benefició con el embellecimiento de las fachadas de los inmuebles circundantes a la plaza central del municipio, y en correspondencia la comunidad ha ido adaptando el territorio y las dinámicas sociales entorno a esta declaratoria publicada en la página web del ente departamental.

Históricamente en lo que se refiere al turismo tiene una marcada tendencia hacia lo cultural y deportivo, cuenta como referente por un lado con las reservas naturales, los voladeros Pico, Agua de Panela y los Tanques; por otro con la Casa de la Cultura, la desaparecida organización Casa Quintero, la Fundación Ecológico-Artística Pachamama, entre otras organizaciones y colectivos que se destacan por su aporte como referente cultural. En este municipio en términos de lo cultural se ha destacado la Fundación Museo Rayo que desde su inauguración hace 40 años, se ha dedicado a exponer la obra de su fundador y de artistas latinoamericanos, de alguna manera este momento el Museo Rayo es la organización que ha logrado mayor visibilización en el panorama regional, nacional e internacional.

Sin embargo, otros espacios han venido tomando fuerza por ejemplo el Mundial de Parapentismo en febrero que atrae turistas de diferentes latitudes y mueve diferentes sectores de la economía local; el Encuentro Regional de Teatro en marzo, el Campeonato Nacional de Parapente en julio, el Campeonato Nacional de Vuelo Libre en agosto y otros como el festival Lola Mora, el festival Afro “Uniando Razas”, el Techno Festival.

3.2 Normativo

Cada ámbito de la vida humana cuenta marcos normativos o legales que sustentan los cimientos sobre los cuales las organizaciones e instituciones construyen sus planes de acción, en este sentido determinan el alcance y naturaleza de la participación de la sociedad en los mismos. En pocas palabras son un conjunto de leyes, normas y reglamentos que regulan situaciones concretas del quehacer o actividades que se planea llevar a cabo, estas normativas

deben ser identificadas para que las acciones se ejecuten conforme a las disposiciones legales haciendo énfasis en los derechos y obligaciones de cada uno de los implicados, estipulando la competencia sus funciones en la práctica real.

En el ámbito cultural existen normas de carácter internacional, que adopta el gobierno nacional y local, así mismo hay regulaciones que responden a casos particulares, como la que tiene que ver con las etnias, los grupos etarios y las fuentes de financiación. Las normativas internacionales serán mencionadas sin pormenores, más con la intención de dejar constancia que existen; de las segundas se presentaran definiciones concretas que estén relacionadas con la investigación.

De este modo MINCULTURA (2013) presenta los instrumentos internacionales donde se encuentran las declaraciones y recomendaciones universales integradas por Colombia, entre los más recientes están:

- Objetivos de Desarrollo del Milenio – Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre Cultura y Desarrollo. 2010.
- Batería de indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo – Resultados de Colombia/ enero de 2012.

Después están los que han soportado por décadas la regulación de los quehaceres entorno a la gestión cultural y lo que ella abarca:

- Declaración sobre el Derecho al Desarrollo. ONU. 1986.
- Plan de Acción de Estocolmo sobre Políticas Culturales para el Desarrollo. Conferencia intergubernamental sobre políticas culturales para el desarrollo. Unesco. 1998.
- Recomendación sobre la promoción y el uso del plurilingüismo y el acceso universal al ciberespacio. Unesco. 2003.
- Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Unesco. 2007.
- Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural. Unesco.

2011.

Por otro lado, se hallan los instrumentos internacionales ratificados por Colombia:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Ratificado por Colombia con la Constitución de 1991.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Ratificado por el país en el año 1968.
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965). Adoptado en Colombia en 1981.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979). Ratificado por Colombia en 1981.
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989). Adoptado en el año 1991.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006). Ratificado en el año 2009.
- Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005). Adoptado en el año 2012.
- Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial (2003). Ratificado por Colombia en el 2006.
- Convención para la Protección del Patrimonio Mundial Cultural y Natural (1972). Adoptado por Colombia en 1983.
- Convenio sobre los medios para prohibir e impedir la importación, exportación y transferencia ilícitas de la propiedad cultural (1970). Ratificado por el país en el año 1986.
- Convenio de UNIDROIT sobre bienes culturales robados o exportados ilegalmente (1995). Adoptado por Colombia en el año 2009.

- Protección de los Bienes Culturales en Caso de Conflicto Armado (1954). Ratificado por el país en el año 1996.
- Convención Universal sobre Derechos de Autor (1952 – 1971). Adoptada por Colombia en el año 1975.
- Convenio de Berna para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas (1986). Ratificado en 1987.

Como se menciona, los casos puntuales también poseen sus decretos reglamentarios que se presentan a continuación partiendo de la carta magna legislativa colombiana:

- Constitución Política de Colombia de 1991 según el Ministerio de Cultura (2013, p.14) esta normativa “situó en la cultura el fundamento de la nacionalidad colombiana. Una nacionalidad que concebimos como un proyecto creativo y como un gran acuerdo entre la diversidad que es preciso renovar permanentemente.”

De la Constitución se deriva toda la legislación colombiana, en ella se establece el marco jurídico que rige en el país incluyendo la legislación cultural, el cual se ha legitimado el desarrollo del sector en las últimas dos décadas. A continuación, se reseña una selección de artículos que son esenciales conocer por parte de los gestores culturales:

TÍTULO I. DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES. ARTÍCULO 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas y en la prevalencia del interés general; ARTÍCULO 7o. El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana; ARTÍCULO 8o. Es obligación del Estado y de las personas proteger las riquezas culturales y naturales de la Nación.

Desde la consolidación de la constitución política del año 1991 el Estado colombiano empezó a evidenciar una responsabilidad directa hacia la cultura evidenciándose claramente en el

ARTÍCULO 7o. donde el Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana. Y el ARTÍCULO 8o. en el cual expone que es obligación del Estado y de las personas proteger las riquezas culturales y naturales de la Nación.

Aunque la implementación y cumplimiento de las leyes y normas se vean empañadas por la burocracia, el clientelismo y la corrupción que aquejan el país desde hace décadas, esta realidad sentida le sirve de motivación a las organizaciones sociales en el sentido que hacen control social entorno al ejercicio efectivo de los derechos lo que conlleva a formar una sociedad basada en la justicia y la democracia para la consolidación de paz de la misma. En la misma línea se enuncia:

Ley 397 de 1997 - Ley General de Cultura: el producto de varios años de estudio, discusión y sistematización de derechos y deberes relacionados con la identidad, la diversidad, la participación, la memoria, la creatividad y las prácticas culturales, de las diferentes expresiones culturales que conviven en Colombia. Asimismo, aporta las bases para el proceso de transformación de la intervención, partiendo de los principios de descentralización, participación, planeación, autonomía y competencias territoriales, establecidos en la Constitución Política de 1991. Uno de los avances significativos dados en esta ley es la creación del Ministerio de Cultura, como entidad responsable de formular y poner en marcha la política cultural y liderar el Sistema Nacional de Cultura.

- Decreto 1589 de 1998 – Por el cual se reglamenta el Sistema Nacional Uno de los avances significativos dados en esta ley es la creación del Ministerio de Cultura, como entidad responsable de formular y poner en marcha la política cultural y liderar el Sistema Nacional de Cultura (SNCu). Esta norma determina los componentes, así como la naturaleza y los tipos de agentes culturales que intervienen en el Sistema, plantea condiciones y requisitos para la participación.

En estas instancias el sector cultural en Colombia se convirtió en un tema obligatorio a tratar dentro de la estructuración y planificación del Estado, es así como desde la gestión cultural se puede evidenciar la renovación conceptual frente a la dimensión de lo cultural, lo patrimonial, las expresiones artísticas, las políticas públicas, la diversidad e identidades, entre otros aspectos, la gestión de lo cultural no debe tratarse de manera improvisada desde ninguna esfera. (MINCULTURA, 2013)

Sin embargo, para que las normas puedan cumplir su función debe haber una práctica que las involucre, de allí que las políticas se concreten en propósitos, en objetivos, en líneas de acción. De ahí en adelante, dan paso a los planes, a las estrategias, a los programas que amplían el quehacer de las organizaciones, que son todos ellos la realización de las políticas. Las acciones sin política son intervenciones fragmentadas y desarticuladas. Para esta investigación se abordan dos de los programas a los que acceden generalmente las organizaciones culturales.

3.2.1 Programa Nacional de Estímulos a la Creación y la Investigación.

Es el programa a través del cual el Ministerio de Cultura apoya, promueve, fortalece y reconoce los procesos de creación, investigación, formación, circulación y de gestión artística y cultural del país.

3.2.2 Programa Nacional de Concertación Cultural

El Ministerio de Cultura desde el Programa Nacional de Concertación Cultural busca impulsar, estimular, apoyar y hacer visibles procesos y actividades culturales de interés común a través de la entrega de recursos económicos.

Figura 14. Políticas culturales nacionales

<i>Políticas culturales nacionales</i>	
Artes	Políticas para las artes visuales. Política de literatura. Política de teatro. Política de danza. Política de música. Política de educación artística.
Patrimonio y memoria	Política para la gestión, protección y salvaguardia del patrimonio cultural. Política de salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial. Política de museos. Política de archivos. Política de protección a la diversidad etnolingüística. Política de diversidad cultural. Política de turismo cultural.
Creación, circulación y apropiación de sentidos	Política de lectura y bibliotecas. Política de comunicación/cultura. Política de cultura digital. Política cinematográfica. Política para el emprendimiento y las industrias culturales.
Concertación, estímulos e infraestructura	Política de concertación. Política de estímulos. Política de infraestructura cultural.
Internacionalización de la cultura	Política de gestión internacional de la cultura.
Lo territorial	Política para las casas de la cultura.
Políticas transversales	• <i>Atención a la Primera Infancia en ámbitos culturales</i> El Ministerio de Cultura tiene entre sus líneas estratégicas para este cuatrienio, "contribuir al desarrollo integral de los niños y las niñas de 0 a 6 años, promoviendo el ejercicio de los Derechos Culturales, a través de los lenguajes expresivos y estéticos". Por lo anterior y dado que la atención a este grupo etario es una prioridad del Gobierno Nacional, el Ministerio de Cultura hace parte de la Comisión Intersectorial creada con el fin de determinar y poner en marcha la Estrategia Nacional de Atención a la Primera Infancia: de Cero a Siempre. • <i>Enfoque diferencial y acción sin daño</i>

Fuente: Ministerio de Cultura (2013)

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación

Tipo de estudio

Esta investigación fue de tipo descriptivo puesto que se centró en recolectar datos que describen la situación de la gestión cultural de las organizaciones en el municipio de Roldanillo tal y como es, en este caso la caracterización del quehacer de las organizaciones o colectivos que promueven y ejecutan proyectos culturales.

Método

El método fue mixto puesto que se hace necesario para desarrollar esta investigación tener en cuenta aspectos cualitativos y cuantitativos que den soporte al análisis y construcción de la investigación. Como expresa Muñoz Poblete (2013):

“El enfoque mixto ofrece varias ventajas al contar con una variedad de observaciones derivadas de diferentes fuentes, tipos de datos y contextos, produce información más rica y variada, y aumenta la posibilidad de ampliar las dimensiones del proyecto de investigación, permitiendo una riqueza interpretativa y sentido de entendimiento” (p.221)

4.2 Población y muestra de estudio

La unidad muestral

Se consideró como universo todas las organizaciones sociales y/o colectivos del municipio de Roldanillo, cuya muestra correspondiera a las organizaciones con énfasis cultural que llevaran como mínimo un año haciendo gestión cultural en el municipio de Roldanillo. Para esta investigación se tuvo como criterio inicial que su quehacer tuviera que ver con las artes plásticas (pintura, escultura) y las artes escénicas (teatro, danzas, música). Por consiguiente, estas organizaciones debían estar en funcionamiento como mínimo 6 meses antes de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y a su vez debían haber realizado presentaciones en el municipio en ese rango de tiempo, se buscó que los integrantes llevaran

como mínimo 5 meses formando parte activa de la organización porque desde la perspectiva de la investigadora en ese rango de tiempo los integrantes tendrían conocimiento y elementos básicos sobre el quehacer de la organización. La información sobre las organizaciones se obtuvo de una base de datos construida marco de los procesos de práctica pre profesional e investigativos del programa académico de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal, allí estaban clasificadas las organizaciones, de las cuales se identificaron cinco que cumplían con los parámetros establecidos en este estudio.

4.3 Instrumentos

Para esta investigación se utilizó en la recolección de información una encuesta, una entrevista semiestructurada y revisión documental, con el fin de realizar el respectivo análisis de la información suministrada. A continuación, se enunciarán cada uno de los instrumentos de forma más detallada:

Encuesta: es un método de recolección de datos, que consiste en una serie de preguntas aplicadas a un individuo particular en busca de información, en este caso fue aplicada a un representante de cada una de las organizaciones culturales, ésta por lo general es utilizada en censos, pruebas estadísticas, entre otras investigaciones. Para este caso se manejó como un mecanismo que permitiera caracterizar aspectos concretos del quehacer de las organizaciones culturales inmersas en Roldanillo, Valle.

Entrevista semiestructurada individual: en este punto la tarea del entrevistador es intentar que el entrevistado hable libre y abiertamente sobre las preguntas que se le realicen, se debe escuchar más de lo que se pueda hablar; la entrevista no es un espacio para que el entrevistador cuente sus experiencias u opiniones, si no para que los entrevistados den su punto de vista frente a la situación que se les está preguntando. En esta investigación se realizó con el fin de profundizar en las categorías de análisis que involucraban los elementos obstaculizadores y facilitadores que experimenta el quehacer en gestión cultural.

Dada la contingencia por la pandemia del Coronavirus SARS-CoV-2 al momento de la aplicación de la entrevista se recurrió a la plataforma Google Meet servicio de videotelefonía desarrollado por Google que enlaza con una cuenta de correo electrónico, para respaldar las sesiones y salvaguardar las respuestas del encuestado se utilizó una aplicación libre y de código abierto para la grabación y transmisión de vídeo por internet llamada Open Broadcaster Software (OBS) que permitió a la entrevistadora ir capturando en audio y video el encuentro. Gracias a estas herramientas que presentan las nuevas tecnologías se logró contactar al menos cuatro de las organizaciones incluidas en el estudio, en medio de las medidas restrictivas de movilidad para contrarrestar la propagación del virus; tan solo una de ellas se realizó a través de una entrevista personal que consistió en realizar el cuestionario cara a cara, donde hubo una interacción entre entrevistadora y entrevistado con todas las medidas de bio-protección establecidas por el gobierno nacional.

La revisión documental: el objetivo de esta fue conseguir información de las investigaciones que antecedieron el abordaje del tema así mismo elementos significativos sobre el planteamiento del problema, y empezar a detectar en que aspectos enfocar la investigación; también es una herramienta importante en la formulación del marco teórico.

4.4 Procedimiento

Esta investigación comenzó en un primer momento con la ubicación de las organizaciones, partiendo de una base de datos construida marco de los procesos de práctica pre profesional e investigativos del programa académico de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal, luego en un primer acercamiento a finales del año 2019 se hizo una inserción en el territorio para constatar las dinámicas de las organizaciones, allí se socializaron los propósitos de la investigación en un documento que contenía el consentimiento informado para participar en el proyecto.

El propósito de esta ficha de consentimiento fue proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes y los momentos en que se recopilaría la información. Para diligenciamiento del cuestionario de encuesta se programó una cita con disposición de tiempo de aproximadamente cuarenta minutos, cada organización concretó la reunión en diferentes fechas lo que tomó al menos tres semanas de trabajo, en esta ocasión también se tomaron notas sobre el relato de las experiencias que se iban suscitando al responder el cuestionario. La encuesta fue aplicada a un miembro de cada una de las cinco organizaciones culturales contactadas, cuya característica principal hallada fue que en su mayoría fueron fundadores u ocupaban principalmente cargos directivos remunerados o voluntarios, por ello contaban con más del tiempo estimado -por amplio margen- dentro de la organización del tiempo que se había establecido en los parámetros de investigación lo que los hacía conocedores de primera mano del quehacer de la organización.

En el segundo momento de la aplicación de los instrumentos se les pidió responder preguntas en una entrevista en profundidad sobre los elementos facilitadores y obstaculizadoras, entre otros relacionados con la gestión de su organización. Este ejercicio tomó aproximadamente 50 minutos, entre cada momento (encuesta y entrevista) pasaron al menos siete meses debido al confinamiento por la pandemia del Coronavirus SARS-CoV-2. Lo conversado durante estas sesiones fue grabado, de modo que el investigador pudiese transcribir después las ideas que se hayan expresado.

Una vez concluida la investigación se dará a conocer los resultados a cada una de las organizaciones, les será socializado un resumen en formato digital con la intención que sirva de sustento para plantearse propuestas de intervención desde Trabajo Social y la gestión cultural para integrar lo epistemológico y lo práctico, dotando el conocimiento empírico del sentido científico para lograr acciones más ajustadas a la realidad, pensadas y planificadas desde otras

perspectivas que se traducirían en la potencialización de las dinámicas que visibilizan para transpolar los territorios.

CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE DATOS

Una vez concluida la aplicación de la encuesta, se construyó una base de datos que recuperó todas las respuestas recibidas, se repasó, agrupó y validó cada dato ingresado en una hoja de cálculo en Microsoft Excel para generar una matriz que además de sistematización provee herramientas gráficas presentadas en este documento. Se realizó un análisis de estadísticas descriptivas, a través del análisis de las frecuencias porcentuales lo que permitió obtener una serie de resultados conforme al propósito ulterior, para ello se utilizaron datos de 44 preguntas en total de las cuatro dimensiones del cuestionario: a) datos generales de identificación, b) características de los integrantes, c) características formales de la organización y d) elementos de gestión cultural.

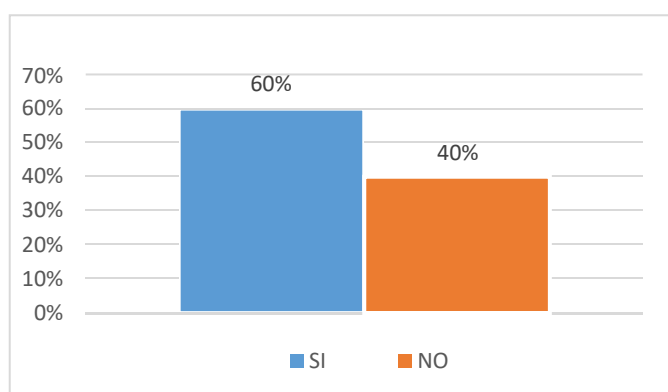
5.1 Principales características de las organizaciones que promueven y ejecutan proyectos culturales en Roldanillo, Valle del Cauca.

Como es sabido las organizaciones sociales juegan un papel importante dentro de la dinámica social, política y cultural de los territorios ya que en su quehacer se ven reflejados intereses tanto particulares como comunes de sus habitantes ya sea para resolver alguna cuestión social o para defender y potenciar acciones. Cada proceso debe entenderse como único, en un espacio y tiempo determinado cuya esencia se halla entre la estructura social y la dinámica que se da de la lucha de clase y la posibilidad de confrontación con miras a “reorientar el desarrollo hacia la justicia social y la sostenibilidad y así develar cómo funciona el desarrollo como una ideología dominante” Carvajal (2007) mencionando a (Escobar, 2002, p.14)

5.1.2 Datos generales de las organizaciones culturales

Estas cinco organizaciones participantes están hechas de un tipo de objetividad fáctica que comprende estructuras de poder internas y orgánicas, estrategias, procesos y recursos supeditados a la normatividad vigente. Es así como el nombre, la fecha de creación, el domicilio, la representación legal y figura social hacen parte de los elementos básicos y constitutivos de las organizaciones, estos datos de identificación figuran como carta de presentación, es así como se evidenció que el total de las organizaciones encuestadas cuenta con personería jurídica, aunque una de ellas por exigencias legales consideró terminar con su razón social y hacer alianzas con otra de las organizaciones para el efecto contractual de sus acciones. Por otro lado, el 60% de las organizaciones tienen sigla sobre su nombre, el 25% de ellas no posee una sigla.

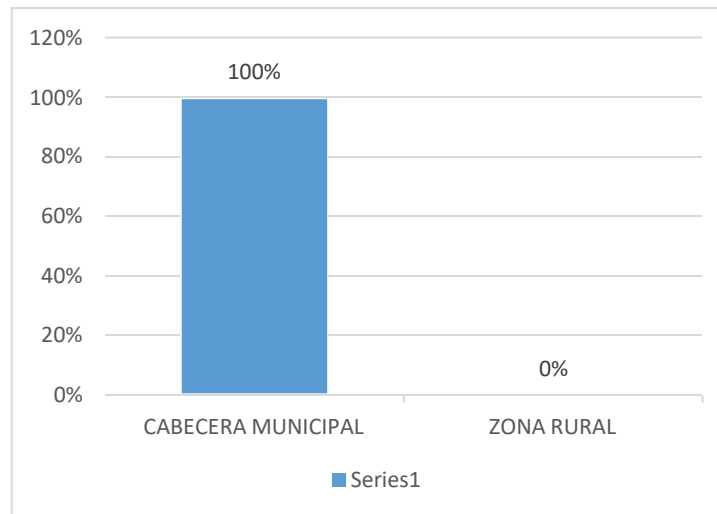
Figura 1. Organizaciones con sigla



Fuente: Elaboración propia

Todas las organizaciones se encuentran ubicadas principalmente en la cabecera municipal representado en un 100% de las respuestas, dato proporcional con la población total desagregada por área comprendida en población urbana: 28.050 (76,3%) y población rural: 8.736 (23,8%) (Fuente: DANE - Censo Nacional de Población y Vivienda – 2020).

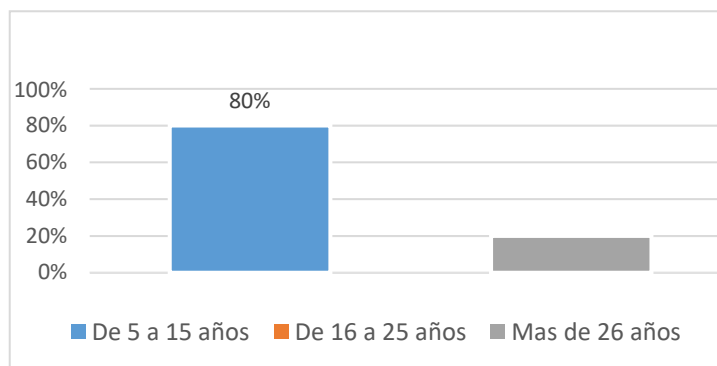
Figura 2. Ubicación de las organizaciones



Fuente: Elaboración propia

Las organizaciones llevan entre 8 y 39 años de conformación, sin embargo, el 80% de ellas no supera los 15 años de funcionamiento; en esa misma proporción de tiempo legalizaron jurídicamente su quehacer, esto quiere decir que su trayectoria se ha mantenido en el tiempo y dicho tiempo a su vez se reconoce como afianzamiento ante la población.

Figura 3. Tiempo de conformación de las organizaciones

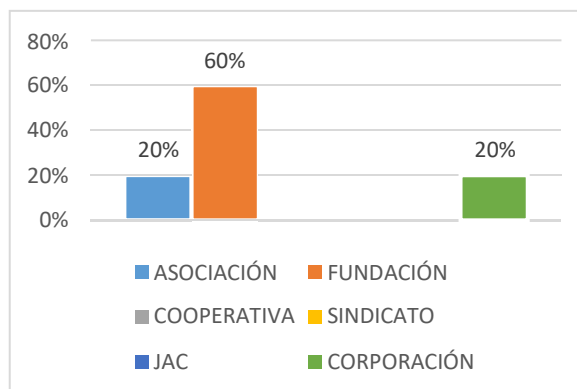


Fuente: Elaboración propia

La figura de organización no gubernamental (ONG) es la figura a la que le apuestan un 100% de las organizaciones, de este modo se configuran como fundación el 60% de ellas, figuran como corporación y asociación respectivamente el 20% restante, por ello sus directrices son de

interés general encaminadas a obras sociales, culturales o humanitarias sin finalidad lucrativa además cuentan con una estructura participativa e interactúan fundamentalmente con el sector público, aunque establecen relaciones de compra y venta de productos y servicios con el sector privado.

Figura 4. Figura de las organizaciones



Fuente: Elaboración propia

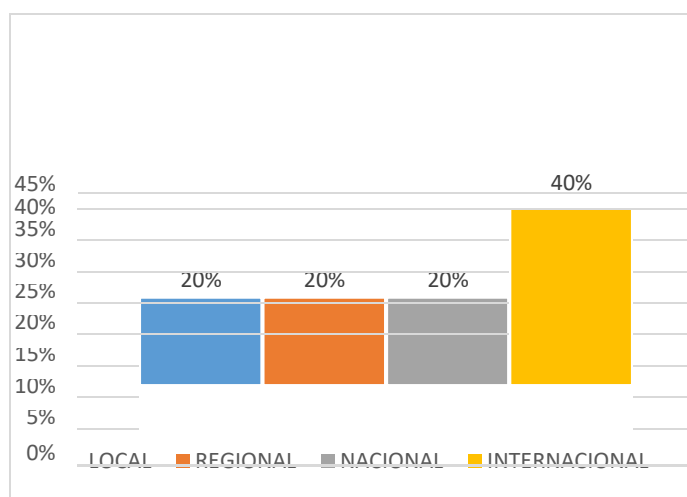
El ámbito cultural en el cual desarrollan sus acciones principalmente está ligado a las artes escénicas teniendo como prevalencia la música con un 80%, seguido de la danza con un 60% y el teatro con un 40%, es decir, de las cinco organizaciones encuestadas cuatro involucran la música en su quehacer, tres, las danzas y dos, el teatro lo que hace que la oferta cultural sea variada, accesible para diferentes preferencias y públicos, lo que significa una mayor cobertura. Así mismo el 60% de las organizaciones se involucran con las artes plásticas en la misma proporción prevaleciendo lo que tiene que ver con fotografía, pintura y en menor proporción con 33% la escultura.

El tipo de actividades a que se dedican principalmente las organizaciones en un 60% es al rescate del patrimonio cultural y a la promoción de la identidad cultural en el territorio, del mismo modo el 40% se dedican a actividades de formación para sus integrantes, a la proyección comunitaria, como a las actividades culturales de museo y educación ambiental, en la misma

proporción a actividades en alianza con otras entidades. Tan solo el 20% de las organizaciones se dedica exclusivamente a la prestación de servicios para la generación de ingresos.

Sobre el alcance territorial de sus acciones las organizaciones tienen georreferenciación de orden local, regional, nacional e internacional, este último ha sido alcanzado por el 40% de ellas.

Figura 5. Alcance territorial de las acciones



Fuente: Elaboración propia

5.1.3 Características de los integrantes de las organizaciones culturales

Entendiendo las personas individualmente aún más en colectivo como poseedoras de cualidades propias o distintivas por las cuales se definen o se diferencian de otras de su misma especie como un universo complejo, completo e inacabado que posee una historia, respecto al territorio un entorno, saberes y experiencias previas que recogen y encaminan las inquietudes, demandas y aspiraciones comunes y particulares hacia el propósito de encontrar los elementos esenciales de dicha experiencia en este caso de lo cultural, que no es otra cosa que la experiencia de y con los otros. Personas que además de creer en la transformación del mundo se movilizan para lograr dicho cambio, es decir son sujetos sociales y políticos regulados por acuerdos y consensos.

Entonces, se halla que el número promedio de integrantes en las organizaciones que hacen gestión cultural es de 25 personas aproximadamente, que se encuentran entre los 15 años y 58 años, prevaleciendo las personas entre 48 y 58 años. Cada integrante ocupa un lugar, desempeñando su rol social que se relaciona con las posiciones de los otros en interacciones recíprocas que son las que permiten el funcionamiento de las organizaciones.

A pesar de que la proporción de participación entre hombres y mujeres sea equiparable en términos de vinculación a las organizaciones, siguen siendo en mayoría en número los hombres los que se involucran a los procesos organizativos. Es decir, de cinco organizaciones estudiadas tan solo el 40% de las organizaciones tiene mujeres en su mayoría. Esto podría estar relacionado con la doble función de la mujer en el funcionamiento de la sociedad que ha estado supeditada a las labores domésticas y de cuidado, como lo plantean Brunet Icart, & Santamaría Velasco (2016):

“la presencia de las mujeres en el empleo (ámbito productivo/laboral) se da siempre junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar (ámbito reproductivo). Esta perspectiva supone, por un lado, una doble carga de trabajo para las mujeres, que repercute en sus posibilidades de empleo y de carrera profesional; por otro lado, un cambio en la identidad femenina, construida hoy no sólo sobre la base de su protagonismo en el ámbito doméstico-familiar, sino sobre una peculiar conciliación entre lo público y lo privado” (p.65)

Peredo (2003, p.57) lo ratifica al decir que “la vida de la mujer contemporánea está caracterizada por lo que se ha denominado “la doble jornada”, que en muchos casos no solamente significa la realización de dos tipos de trabajo en un sólo día, uno en el espacio público y otro en el espacio privado, y en una doble lógica de trabajo, sino también el sometimiento a una doble explotación y discriminación”. Como lo menciona la misma autora citando (CEDAL, 1995):

“Varias investigaciones aseguran que una mujer dedicada exclusivamente a las labores domésticas ocupa un promedio de 56 horas a la semana, que equivale a más o menos 8 horas diarias, y se ha calculado que las mujeres que trabajan fuera del hogar realizan tareas de la casa en un total de 36 horas semanales”

A partir de los datos arrojados surge el cuestionamiento sobre si la cantidad de horas ocupadas por las mujeres tanto en ámbito público como privado reduce su participación en procesos de gestión cultural en el municipio de Roldanillo, se plantea la hipótesis que tal vez por ello el número de hombres que hacen parte de las organizaciones en la que prevalece el sexo masculino, casi dobla en número de aquellas organizaciones donde prevalece el sexo femenino.

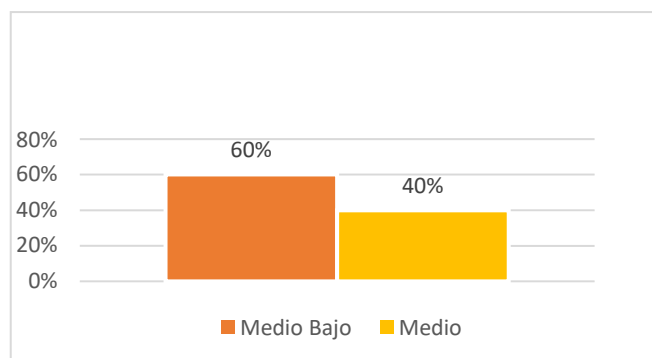
Por otro lado, el estrato socioeconómico predominante de los integrantes de las organizaciones se halla en el nivel medio bajo, es decir, nivel tres de estratificación; el resto se hallan ubicados en el nivel medio o nivel cuatro. Como lo menciona el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) “la clasificación en cualquiera de los seis estratos es una aproximación a la diferencia socioeconómica jerarquizada, léase pobreza a riqueza o viceversa.”

Del mismo modo el DANE determina, los estratos 1, 2 y 3 corresponden a estratos bajos que albergan a los usuarios con menores recursos, los cuales son beneficiarios de subsidios en los servicios públicos domiciliarios; los estratos 5 y 6 corresponden a estratos altos que albergan a los usuarios con mayores recursos económicos, los cuales deben pagar sobrecostos (contribución) sobre el valor de los servicios públicos domiciliarios. El estrato 4 no es beneficiario de subsidios, ni debe pagar sobrecostos, paga exactamente el valor que la empresa defina como costo de prestación del servicio.

“Estratificar con base en las características de las viviendas y su entorno urbano o rural es una opción metodológica fundamentada en que el significativo vivienda-entorno expresa un modo

socioeconómico de vida demostrable tomando en cuenta las excepciones que lo confirman”.
(DANE, 2020)

Figura 6. *Estrato socioeconómico de los integrantes*



Fuente: Elaboración propia

El promedio de escolaridad de los integrantes de las organizaciones se encuentra en secundaria completa, en correspondencia con la desagregación de coberturas en educación del municipio de Roldanillo este nivel se halla en un 81.32 % de la población (TerriData. Ministerio de Educación Nacional, 2019) aun así, en el 40% de las organizaciones algunos de sus integrantes han alcanzado el nivel universitario así lo demuestran algunos de los testimonios:

“Sí hemos ido como profesionalizando un poco la actividad, el museo tiene por ejemplo un curador, el curador del museo es la persona que se encarga de seleccionar los artistas que se van a exhibir... es un esfuerzo que hacemos, es una persona competitiva que nos tiene un programa muy importante” (J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020)

“el museo ha creado una familia de trabajo y qué es primero la nómina empleados que la hemos ido profesionalizando y fortaleciendo los últimos años, esto no ha sido fácil, el museo cada vez se vuelve más profesional digámoslo”. (J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020)

“dentro de la organización hay digamos a nivel de preparación hay también personas que son licenciados en música, tienen doctorados en música entonces siempre les hemos contactado para que antes del encuentro, por ejemplo, dos días antes den por ejemplo cátedras o talleres” (A.L. ROJAS, comunicación personal, 9 de septiembre de 2020)

Cuando se indagó por las principales características de los integrantes de las organizaciones se pudo concluir que es el liderazgo, la gestión, el amor por el arte operando y prestando servicios turísticos, estas características entendidas como rasgos distintivos de las acciones de las personas que representan la organización.

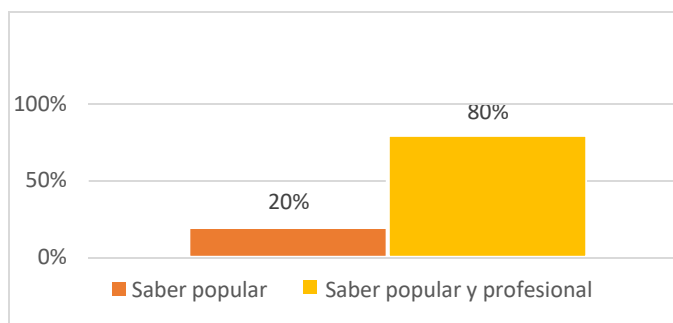
Así, estas personas expresaron en un 80% de las respuestas que, en torno a la gestión cultural recurren tanto al saber popular como al saber profesional. Entendiendo que el saber popular es aquel adquirido desde la experiencia en el ámbito cultural y en el desarrollo social de un territorio; como expresa Sevilla (1990): “surgen varias connotaciones del término –popular-, mismas que responden a distintas perspectivas políticas, observándose así claramente que “el pueblo” ha sido una variable histórica cuya definición es eminentemente política”. (p.29)

“Resulta entonces que dicha palabra ha adquirido como en los discursos de la clase hegemónica, un sentido ambivalente usado según convenga: en ciertas ocasiones para tratar de negar las diferencias sociales como en otras para marcar las distinciones sociales existentes entre las diversas clases que conforman una nación” (Sevilla,1990, p.30)

De acuerdo con lo anterior la connotación política que se asume al emplear conocimiento popular tiene que ver con la participación de la comunidad, de la creación de espacios para el acceso al derecho a la cultura que han sido sesgados históricamente en la lucha de clases, y por tanto se convierten en transformadores de imaginarios, fortalecedores de identidad y

pertenencia del territorio, al transmitir dicho conocimiento rompiendo las brechas sociales que pudiesen existir en el tema.

Figura 7. Tipo de saber para la gestión cultural



Fuente: Elaboración propia

5.1.4 Características formales de las organizaciones culturales

Aunque en principio las organizaciones se sostienen por motivaciones y sentimientos personales y se constituyen por interrelaciones, surge la necesidad de formalizar el quehacer haciendo que estas adopten medidas para reforzar responsabilidades y deberes, es decir, se organicen las funciones específicas, se divida el trabajo, aun el especializado de acuerdo con los roles y en correspondencia a una línea jerárquica donde la autoridad esté claramente definida, requiere además la planeación de las acciones, se estructuren tanto los proyectos, programas, instructivos como el presupuesto y aunque algunos aspectos no están en manuales estos deber ser presentados de forma explícita verbal o escrita.

Actualmente el total de las organizaciones consultadas cuentan con objetivos, misión, visión, estatutos internos, registros contables, tan solo el 80% de ellas además tiene definida su estructura organizativa, plan de acción e igualmente cuentan con ingresos financieros.

De acuerdo con su quehacer las organizaciones requieren de diferentes recursos para poder llevar a cabo sus acciones por ende tan solo el 60% de las organizaciones cuentan con equipos de cómputo y oficina de uso exclusivo de la organización, las demás utilizan sus equipos personales; tan solo el 40% de las organizaciones cuentan con recursos como infraestructura,

maquinaria y presupuesto; en la misma proporción existen organizaciones que no cuentan con ninguno de estos recursos.

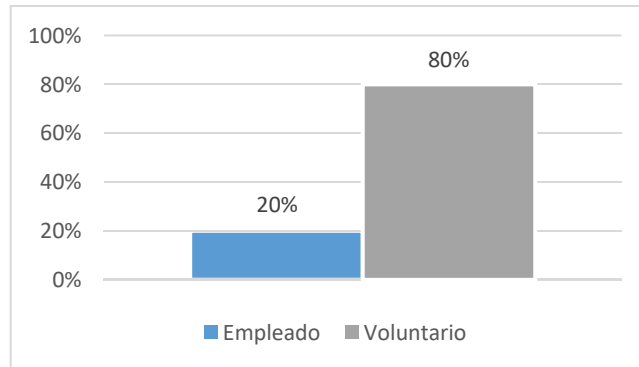
El 75% de personal que hace parte de las organizaciones es voluntario frente a un 25% que es empleado, teniendo en cuenta que “voluntario es, sin embargo, en términos generales, aquel que está dispuesto a brindar sus pertenencias, tiempo, cariño y saberes, para la protección, bienestar y/o satisfacción de alguien o algo que requiere su apoyo” (DANSOCIAL Y UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, 2009) esta cifra se puede relacionarse con el imaginario de que el voluntariado sirve como puente de participación, ya que:

“es una forma de involucrar a los ciudadanos para apoyar la transformación y naturaleza de los individuos que beneficia no solo a las voluntarias y voluntarios sino también a la sociedad. Y mediante los valores de libre albedrío, entrega, compromiso y solidaridad, el voluntariado fortalece la confianza, la solidaridad y la reciprocidad entre las personas, creando oportunidades de participación apropiadas”. Según el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria – DANSOCIAL (s/f).

Por otro lado, la Ley 720 del 2001 define el voluntariado como el “conjunto de acciones de interés general desarrolladas por personas naturales o jurídicas, quienes ejercen su acción de servicio a la comunidad en virtud de una relación de carácter civil y voluntario. Se refiere al colectivo, a la sumatoria de esfuerzos de los voluntarios. Requiere interacción, diálogo creativo, organización y planeación”. Cuestiones que asumen y reflejan una de las organizaciones encuestadas:

“cuando nosotros convocamos a cualquier evento la gente nos responde, viene y nos acompaña; cuando nosotros invitamos a algo está la gente dispuesta a colaborarnos” (N. RAIGOZA, comunicación personal, 12 de septiembre de 2020)

Figura 8. Personal que hace parte de la organización

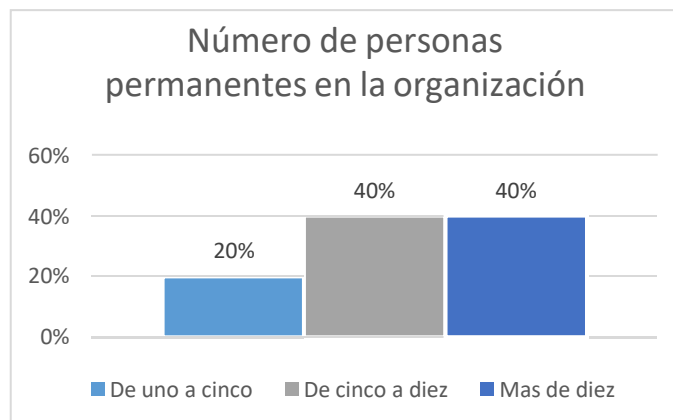


Fuente: Elaboración propia

Aun, cuando la mayoría de las personas que integran las organizaciones que hacen gestión cultural son voluntarias, hay momentos en los que requieren personas con habilidades específicas para desarrollar sus actividades, por ello el 60% de organizaciones ocasionalmente contratan personal, bajo la figura de la prestación de servicios. El personal empleado que hace parte del 25% de las organizaciones tiene una contratación permanente.

Al menos el 40% de las organizaciones cuentan con más de diez personas (empleados/voluntarios) que, de manera recíproca y continua convergen en función de las actividades que realizan.

Figura 9. Número de personas permanentes en la organización



Fuente: Elaboración propia

Al aproximarse al quehacer de las organizaciones éste cobra sentido por la validación de la experiencia y de los conocimientos adquiridos, como lo expresa uno de los entrevistados al referirse a los roles que desempeña:

“en este museo, como se dice todero, este es el gran interrogante allí, pues estoy en la parte administrativa, bajo mi responsabilidad está el manejo de personal, de dirigir todo el personal... me toca pues el manejo administrativo, manejo todo lo que es las relaciones públicas, las comunicaciones” (J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020).

Por otro lado, los recursos económicos para atender los gastos de las organizaciones principalmente se obtienen a través de la ejecución de programas y proyectos públicos, a los cuales pueden acceder después de participar en alguna de las convocatorias públicas del Ministerio de Cultura a través de sus programas, esto implica registrar sus proyectos culturales para luego ser sometidos a evaluación de requisitos y contenido, según los criterios de selección son rechazados los proyectos o asignados los beneficios, los resultados de estos procesos son publicados en la página web de la entidad; de allí hacen los trámites correspondientes del convenio de apoyo que es firmado por parte del representante legal de la organización, además se debe construir un documento en el cual se deben ajustar las metas, el cronograma y el presupuesto de acuerdo con el valor asignado por el Ministerio de Cultura. Estos programas del Estado tienen como finalidad: “apoyar iniciativas culturales que permiten vincularlas al desarrollo local, regional o nacional, articular diferentes sectores, generar capacidades, fortalecer el Sistema Nacional de Cultura y aportar a la convivencia y al crecimiento con equilibrio, equidad y sostenibilidad”. (MINCULTURA, 2021).

El participar de estos procesos es lo que permite a las organizaciones hallar fuentes de financiación para gestionar la cultura en sus territorios, el 60% de ellas así lo ha logrado;

seguidos de otras formas como donaciones, prestación de servicios y ejecución de programas o proyectos privados en un 40% y por eventos/ ferias o aportes de los integrantes un 20%.

Entonces se podría decir que, el Programa Nacional de Concertación Cultural de acuerdo con la Constitución, la Ley de Cultura y el Plan Nacional de Desarrollo:

“impulsan, facilitan y apoyan procesos, proyectos y actividades culturales de interés común, en el marco del reconocimiento y el respeto por la diversidad cultural de la nación colombiana, que contribuyen a democratizar el acceso de las personas y de las instituciones a los diferentes bienes, servicios y manifestaciones culturales” (MINCULTURA, 2021)

5.1.5 Gestión cultural

Según Martinell (2010) la función de la cultura va encaminada con la política y la educación a mejorar el bienestar colectivo, “concibiéndola como un bien común que las comunidades y sociedades han de incorporar en la configuración de sus futuros y en la lucha contra la pobreza y la desigualdad” (p.1). Por ende, la gestión de la cultura exige estrategias que se utilizan para facilitar el acceso a este derecho por parte de la sociedad en general. De acuerdo con esto, en diferentes momentos históricos del municipio y momentos particulares de la vida de las organizaciones hubo la necesidad de determinar las demandas culturales propias ligadas a las fortalezas que provenían de su razón de ser y quehacer, por ejemplo, la organización que quiso integrar los músicos no solo del municipio sino de los municipios circunvecinos:

“la idea era lograr organizar todas las áreas de la cultura, cierto, que había en el pueblo, porque existen muchos artistas la cual no estaban amparados por una organización. Entonces, sólo logramos gestarla en el 2011, en abril de 2011”. (A.L. ROJAS, comunicación personal, 9 de septiembre de 2020)

Otro de los testimonios hace referencia a

“la necesidad de que hubiera muchos jóvenes que venían provenientes de la costa pacífica, de los cuatro departamentos Cauca, Valle, Chocó y Nariño que no tienen identidad o no tenían identidad” [...] “entonces con ese fin de rescatar tradiciones, saberes, culturas ancestrales musicales, gastronómicas y la oralidad”, (A. ANGULO, comunicación personal, 14 de septiembre de 2020) empezaron a hacer gestión cultural en relación a las tradiciones afrodescendientes.

En la gestión cultural son diversos los actores involucrados, que aúnan fuerzas para la consecución de sus objetivos propios y los colectivos, considerando los actores públicos que provienen del Estado cuyo quehacer se fundamenta a través de las políticas públicas sobre cultura y que de alguna manera también son la carta de navegación o preferente para el sector privado o tercer sector, como lo son las empresas y las organizaciones sociales. En varios casos ligan las organizaciones sociales como parte del sector privado para ejecutar recursos públicos, así la cultura no es vista como mercancía u objeto de venta, como contra versión de la lógica hegemónica de desarrollo, sin embargo, termina ciñéndose a ella. Entra en confrontación el discurso ideológico sobre el fin de la cultura y el principio de realidad sobre el que se actúa. Por ello, si un municipio tiene identificada que su gran fortaleza es la cultura y le apuesta a la misma a través de talleres y crear intercambios entre organizaciones incluyendo las de otros municipios se comienza a fortalecer las necesidades sentidas. Como se afirma a continuación:

“le apostamos a un desarrollo sostenible, transversal e inclusivo de los temas de turismo y cultura en nuestro municipio y en la región, para nosotros es importantísimo que esa transversalidad, esa inclusión, esa sostenibilidad se dé con concepto de región o sea que nos incluya a nuestros municipios vecinos para poder hacer un trabajo” (J. ARANGO, comunicación personal, 15 de septiembre de 2020).

Y en concordancia se dan otras iniciativas que pretenden integrar diferentes expresiones artísticas, así:

“el museo tenía que también preocuparse un poco por la formación, tanto formación de públicos como formación también de jóvenes artistas y hacemos entonces talleres, talleres algunos especializados, otros talleres de iniciación, talleres para niños, para jóvenes, para adultos pero talleres artísticos donde se hacen talleres de pintura, talleres de música, talleres de teatro, talleres de poesía y entonces ahí están esas tres aristas del museo una parte en la formación, una parte en la cercanía de espacios para la cultura, de contacto con la cultura” (J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020)

Se encontró entonces, que la promoción y la ejecución de proyectos culturales es el principal objetivo de la gestión que realizan las organizaciones, teniendo en cuenta que tan solo el 60% de ellas realizan todo el proceso de gestión, es decir, diseñar, promocionar, ejecutar y evaluar las acciones que llevan a cabo a través de proyectos.

Una hipótesis de que esto suceda es que “en muchas instituciones, públicas, privadas y sobre todo asociativas, el proyecto era visto "sólo" como un instrumento para presentar a otras entidades y, más a menudo todavía, para solicitar ayuda económica a terceros (administración pública, empresas y patrocinadores)” (Roselló, 2010, p.2). Por tanto, un proyecto cultural debe entenderse como un instrumento al servicio de las políticas instaladas, “haciendo posible pasar de la determinación de valores a prioridades y grandes líneas de trabajo a los resultados tangibles” (ibídem, 2010, p.3)

Los valores y formas de vida cultural constituyen un elemento muy característico de las capacidades esenciales de la ciudadanía, por ello al indagar, las organizaciones mencionan como valores o principios que orientan la gestión cultural la perseverancia, la defensa de los valores culturales y conservar las tradiciones musicales, compromiso, identidad, seriedad,

sentido de pertenencia, inclusión, transparencia, transversalidad (incluir otras dimensiones como deporte, economía, educación), rescate de la tradición, sensibilización, concientización y compromiso con el cuidado de la naturaleza, además la amistad, la lealtad, la hermandad.

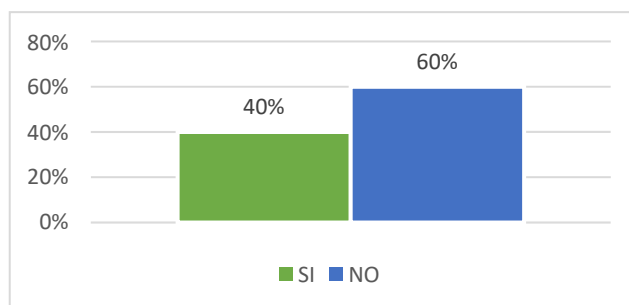
Estos valores se traducen en la capacidad de las organizaciones de crear espacios para “situar su forma de vida en un mundo globalizado aceptando la existencia de otras culturas” (Martinell, 2010) por ejemplo:

“lo primero que hemos debido tener, lo que siempre buscamos es el respeto hacia las obras de arte y hacia los artistas; la igualdad, nosotros aquí no miramos un gran maestro y por debajo están los jóvenes artistas, tratamos de que tengan un mismo respeto y un mismo soporte” (J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020)

En el momento del estudio el 60% de las organizaciones no tienen convenios o contratos vigentes con el Estado. El otro 40% que, si tiene convenios con entidades del gobierno, está vinculado contractualmente a través del Programa Nacional de Concertación Cultural, cuyo propósito en este convenio es diseñar, promocionar, ejecutar y evaluar proyectos otra de las maneras es con la alcaldía municipal a través de un acuerdo de apoyo a diferentes actividades de la localidad.

Aquí se puede evidenciar la integración de actores públicos, privados y del tercer sector en función de mantener el acceso a la cultura en el municipio cuyo principales resultados obtenidos a través de la ejecución de estos convenios o contratos han sido la promoción de cada una de las organizaciones e instituciones, fortalecimiento del territorio y visibilidad regional además de la participación en la construcción del ámbito social del plan de desarrollo local y dicha participación como ejercicio efectivo de un derecho fundamental.

Figura 10. Convenios vigentes con el Estado

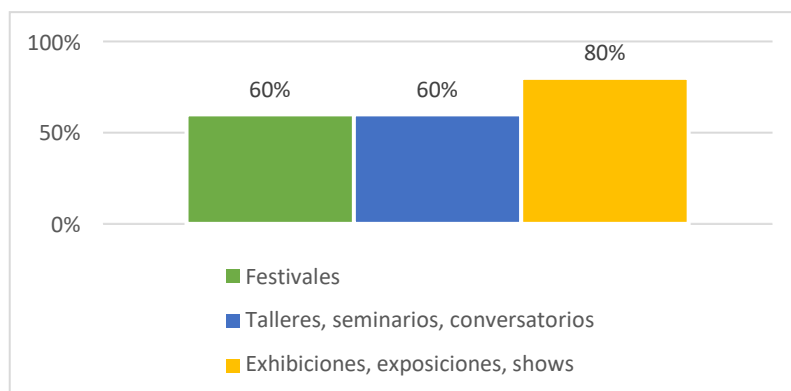


Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, la organización que tiene convenios o contratos vigentes con entidades privadas de alcance nacional, su vinculación se da a través de cooperación interinstitucional cuyo propósito es la promoción y ejecución de proyectos culturales y turísticos: “con esas instituciones hacemos alianzas y traemos eventos a Roldanillo como muestra de descentralización y logramos así beneficiar a nuestra comunidad y es la forma como hemos logrado desarrollar mucha programación” (J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020)

A través de exhibiciones, exposiciones y espectáculos desarrollan las actividades para promover y ejecutar los convenios y contratos adquiridos ya sea con el sector público como con el privado. Otra característica común de gestión en las organizaciones de Roldanillo es la permanencia en el tiempo adaptando las acciones a las necesidades emergentes en el tema cultural y con base en los resultados de los eventos, después de una evaluación.

Figura 11. Tipo de actividades para desarrollar convenios

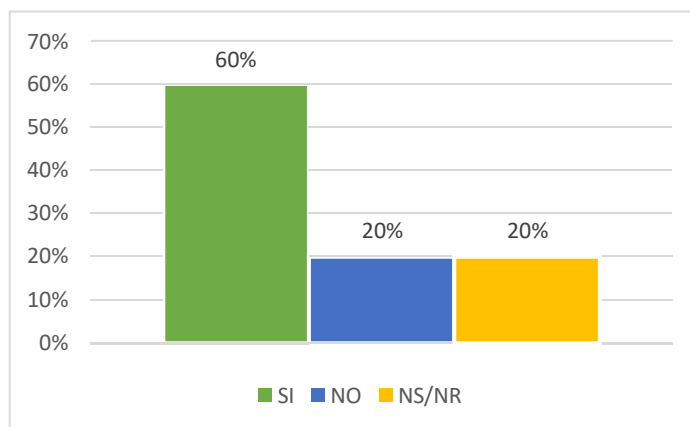


Fuente: Elaboración propia

(...) la capacidad de generar, en función de situaciones concretas, las mejores oportunidades de desarrollo cultural, sabiendo “ver y escuchar” la realidad del territorio, interpretándola y tomando las decisiones correctas en el momento oportuno. (MINCULTURA, 2013, p.11). Esto se ve reflejado cuando el 80% de las organizaciones considera que la principal población beneficiaria de este convenio o contrato son niños, niñas y adolescentes, jóvenes, adultos, adultos mayores, mujeres, grupos étnicos. El otro 20% cree que su acción recae principalmente en adultos.

El 60% de las organizaciones cuenta con redes de apoyo institucional para la ejecución de dicho convenio, tales como las instituciones educativas del municipio y los organismos de socorro y otras organizaciones del mismo carácter cultural. Tal cual lo plantea MINCULTURA (2013) la gestión cultural “desde un enfoque integral, multidimensional, que fortalezca las capacidades de los agentes, organizaciones y sectores culturales, al tiempo que posicione a la cultura como pilar del desarrollo, a partir de la generación de sinergias con los sectores educativos, económicos, ambientales, sociales y políticos”.

Figura 12. Redes de apoyo institucional



Fuente: Elaboración propia

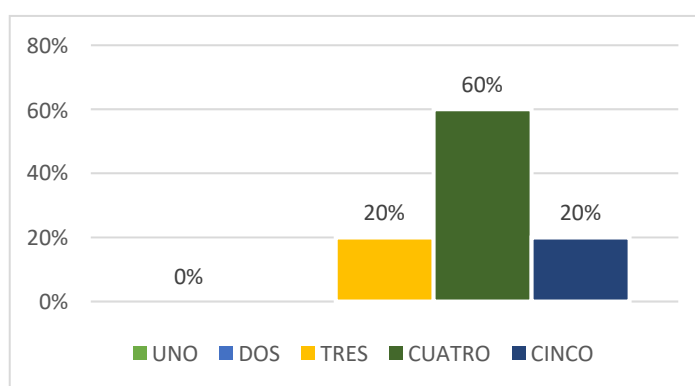
Las alianzas se dan de acuerdo con las necesidades de cada organización, a los aliados y a sus recursos; las instituciones como la Defensa Civil, la alcaldía municipal, el hospital, las instituciones educativas, universidades y juntas de acción comunal les sirven de apoyo para la gestión cultural a un 40% de las organizaciones, el otro 40% consideran que además les sirven de apoyo en su gestión instituciones como la policía y los bomberos. Esta relación con los actores e instituciones principales de la vida local es calificada en un 80% entre buena y muy buena, tan solo el 40% considera regular su relación con la administración municipal.

“entonces cada institución va encontrando la forma de trabajar, pero también aliados para poder desarrollar nuestros programas y es la única forma en la cultura, nosotros creamos redes de instituciones culturales con las cuales nos apoyamos y con las cuales sacamos adelante todo” (J. ARANGO, comunicación personal, 15 de septiembre de 2020)

Según Martinell (2010) y en concordancia con el Pacto 15 de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, el reconocer el derecho de toda persona a participar en la dinámica cultural ha hecho que de manera paulatina los involucrados en el ámbito político, los gestores culturales entre otros actores se sensibilicen frente a la ineludible implementación de las políticas públicas relacionadas, para así lograr la democratización de la cultura y su defensa

como derecho por ende exploran los beneficios que resultan del fomento y desarrollo de la cooperación con base en las relaciones institucionales en asuntos investigativos y culturales en sí mismos. El 100% de las organizaciones considera que su gestión cultural cuenta con reconocimiento ante la población local, por tanto, califica dicho reconocimiento en cuatro, siendo uno (1) la calificación más baja y cinco (5) la más alta. Esto quiere decir que consideran que su gestión tiene acogida y es visible ante la población.

Figura 13. Calificación del reconocimiento



Fuente: Elaboración propia

Nota. Reconocimiento que le da la población en general a la gestión de las organizaciones.

5.2 Elementos facilitadores para gestión cultural

Para una efectiva gestión cultural es importante promover la participación y la concertación con los diversos sectores de la población, organizaciones e instituciones en los temas que los afecten o en los cuales tengan algún tipo de incidencia, para ello es necesario tener una clara percepción de los objetivos y las metas a alcanzar, por ejemplo, como lo menciona una de las organizaciones al expresar “se facilita mucho la voluntad de la gente que es afín”. (A.L. ROJAS, comunicación personal, 9 de septiembre de 2020) esto quiere decir que cuando concuerdan con los receptores de su quehacer las organizaciones logran una mayor aceptación y acompañamiento de los diferentes actores del municipio, esto es importante en la medida que

se va multiplicando la acción en otros contextos micro sociales, así la intervención cultural atrae más adeptos y genera otros impactos en la dinámica social.

“una fortaleza que tenemos es la continuidad, mira te estoy hablando yo que por ejemplo que tengo 30 años vinculado al museo, sí, entonces eso me da un reconocimiento y una experticia el conocer el tema y cada vez sabemos un poco más de eso” (J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020)

Esto permite aprovechar los recursos con propiedad, analizando aquellos que, sin darse cuenta, están en la misma gente y en el entorno local, por ejemplo: “con esas instituciones hacemos alianzas y traemos eventos a Roldanillo como muestra de descentralización y logramos así beneficiar a nuestra comunidad y es la forma como hemos logrado desarrollar mucha programación” (J. ARANGO, comunicación personal, 15 de septiembre de 2020) Para ello se hace imprescindible establecer mecanismos de información y comunicación de forma permanente, pertinente y veraz entre el Estado, el sector privado y la comunidad, es aquí donde la implementación de los proyectos culturales juega un papel trascendental. De igual manera los medios de comunicación como puente para la gestión cultural como una herramienta de difusión y visibilizarían. Otra de las respuestas menciona como fortaleza que:

“siempre les hemos contactado para que antes del encuentro, por ejemplo, dos días antes, den por ejemplo cátedras o talleres sobre lo que es por ejemplo la técnica vocal, sobre el manejo instrumental, etcétera, las características que vaya a tener no solamente como músico sino como formación de personal el artista, cierto, las relaciones humanas, bueno, todo ese aspecto” (A.L. ROJAS, comunicación personal, 9 de septiembre de 2020)

Esto demuestra que las organizaciones han tenido la habilidad para conseguir los materiales y condiciones para asegurar procesos de formación (en gestión, áreas artísticas, emprendimiento

cultural y las que se requiera en el marco del entorno cultural). Aunque admiten que les falta mucho por hacer, procuran generar mecanismos permanentes de evaluación, control y seguimiento que permitan la presentación de rendiciones de cuentas o resultados a la comunidad y las instituciones con las que se establezcan alianzas estratégicas esto se debe a que “siempre ha habido una buena respuesta de la administración municipal y de la secretaría de cultura y turismo”. (A.L. ROJAS, comunicación personal, 9 de septiembre de 2020)

Sin embargo, se debe tener en cuenta que estos mecanismos son requisito en la ejecución y promoción de proyectos culturales porque de ellos dependen no solo seguir participando de las convocatorias tanto privadas como públicas sino para gestionar fuentes de financiamiento; si fortalecen el hecho de evaluar, registrar y hacer seguimiento a los procesos adquirirán la capacidad de repensarse, de reflexionar hallando oportunidades de mejora.

5.3 Elementos obstaculizadores para gestión cultural

Considerando aquellas situaciones o hechos que impiden el proceso continuo de quehacer de las organizaciones, estas se enfrentan a la falta de un auténtico ejercicio de la política y de la democracia, porque cada “vez que cambie un alcalde se cambie el director o se cambia el personal que eso hace que todos los procesos que vengan al piso” (N. RAIGOZA, comunicación personal, 12 de septiembre de 2020) lo cual conduce a la politiquería, el clientelismo y la corrupción que vician los procesos, entonces las organizaciones se tropiezan con funcionarios ineficaces, que no se apropian o al contrario se extralimitan en sus funciones entorpeciendo los procesos y en últimas los que dejan de percibir los beneficios de la gestión es la ciudadanía en general y la responsabilidad termina cayendo en las organizaciones lo que les resta credibilidad, ese aspecto se convierte en un reto constante:

“La experiencia de trabajar con lo público es compleja, no es la primera vez que a mí particularmente me toca porque el sector público es un sector complejo, difícil, muy

lento, muy variable, no tiene políticas ni programas sostenibles porque cada ministración cada cuatro años quiere innovar entonces termina cambiando lo que ya se estaba haciendo, independientemente que vaya bien o mal ellos deciden cambiarlo” (J. ARANGO, comunicación personal, 15 de septiembre de 2020).

Tanto en los antecedentes como en la realidad de estas organizaciones es común el uso la carencia de recursos suficientes, es así como se sitúa a la gestión como un elemento de apoyo a las organizaciones culturales comunales en su búsqueda de autofinanciamiento donde por lo general la gestión cultural es vista como un respaldo a la participación. Se evidencia además que desde los entes gubernamentales no hay un apoyo en términos de los recursos para financiar estos proyectos lo que genera las tensiones entre las identidades construidas y las lógicas de la globalización y el mercado de las que hablaba García Canclini (2000) y se viese traducido en que las mismas organizaciones recurran a alternativas como ventas de productos, creación de unidades productivas fuera de lo cultural, prestación de servicios entre otras, en este sentido se deben reconocer las relaciones de poder y las tensiones que se pueden dar en las dinámicas de promoción y ejecución de proyectos culturales al identificar que algunos grupos culturales deben gestionar sus recursos y para desarrollar sus iniciativas en pro de la cultura la cual se supone debe contar con recursos desde las administraciones locales, regionales o nacionales ya que están creadas las leyes de financiamiento, están los recursos de libre destinación, la estampilla pro cultura, el impuesto a la telefonía móvil, las regalías de donde destinar dinero para estas iniciativas específicamente.

“En algunos casos las organizaciones públicas no se involucran en otras dimensiones de la ejecución de los proyectos, tan solo se limitan al factor económico”. Se podría indagar sobre los otros recursos que tiene que podrían ser más efectivos y oportunos a la hora de brindar apoyo interinstitucional o alianzas.

“lo más difícil de todo lo presupuestado cuando se es una fundación y presentamos proyectos al ministerio o a la gobernación o a la alcaldía o a las empresas privadas nunca nos dan recursos para pagar la nómina de empleados, nunca nos dan recursos ni para pagar el agua, la luz, ni todos los costos públicos, gastos administrativos” (J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020)

Otra de las dificultades a las que se enfrentan es la ubicación geográfica cuando el recurso no se ha descentralizado porque el “respaldo de sector oficial y de sector privado y eso que no es fácil, es muy complicado cuando estás ubicado en la provincia, si tú estás en Cali o estás en Bogotá eres más visible; cuando estás en un pueblo en la provincia es más complicado la lucha nuestra siempre ha sido siempre hacernos visibles” (J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020). Se da prevalencia al recurso económico como parte fundamental para ejecutar, sin embargo, teniendo otro tipo de recursos intangibles como capital social no lo reconocen como una herramienta para explotar es un factor de posible profundización y análisis e intervención.

Otra de las necesidades sentidas y que en cierta medida obstaculizan la gestión de los proyectos culturales es que la infraestructura cultural es muy escasa en el país, es común que sea viable para utilizar por la insuficiencia de escenarios, “en Roldanillo no tiene los elementos necesarios, por ejemplo, el salón de música caben los instrumentos pero no pueden ensayar, el salón como si fuera la bodega de los instrumentos, el salón de pintura es el más pequeño, también no hay donde se van a exhibir los cuadros”, entonces el tema de acceder a infraestructura propiamente para la cultura se torna complicado y esa poca o escasa infraestructura cultural que hay en los municipios se ha ido hasta perdiendo a veces porque el gobierno ha adaptado esos espacios para salas tecnológicas, “las TICs”. (A.L. ROJAS, comunicación personal, 9 de septiembre de 2020)

Tener la suficiencia de recursos humanos es un obstáculo dado que hay actividades que requieren de un conocimientos o habilidades especializadas, por ejemplo, en presentación de eventos, en conservación, en servicios generales, en comunicaciones esta última sobre todo en el apogeo de las redes sociales; dada la poca profesionalización en el tema respecto al sector cultural, es decir cuentan con los recursos pero estos a veces no son los idóneos lo mismo que pasa en términos logísticos, uno de los obstáculos que se han encontrado a veces es la falta de solidaridad entre los diferentes sectores, compaginar, es decir combinar sus intereses que sin duda guardan relación o conexión y llegar a acuerdos de manera que ambas se beneficien a la vez, esta es una de las experiencias:

“como es un encuentro que ya tiene un reconocimiento, entonces cuando vamos por ejemplo a que se nos alquile un local se nos sube la tarifa casi el doble, entonces es algo en lo cual no podemos, que los administradores de los sitios de eventos no tienen consideración” (A.L. ROJAS, comunicación personal, 9 de septiembre de 2020)

Casi todas las organizaciones coinciden en que al principio una dificultad fue que su quehacer alcanzara credibilidad de la población:

“al inicio fue muy difícil, toqué puertas y la gente no creía en este proyecto, pensaron que de pronto nosotros íbamos a estafarlos por qué ha ocurrido así, viene gente y promociona espectáculos o eventos y a la hora de ejecutarlos no hacen nada sólo se llevan los recursos” (A. ANGULO, comunicación personal, 14 de septiembre de 2020)

Se podría decir que esto radica en la desconfianza histórica que se ha creado -sin generalizar- en el imaginario de los colombianos a partir de “el oportunismo” como se dice coloquialmente, aludiendo a costumbre de algunas personas de aprovechar la conveniencia de una situación no como una posibilidad sino como una estrategia de poder, de engaño, para sobrepasar el otro. A nivel interno y externo la impuntualidad e incumplimiento de los compromisos de algunos sectores, hacen que las organizaciones tengan que improvisar en medio de la ejecución de sus

proyectos, esta experiencia ha hecho que al menos el 50 % de ellas consideren planes de respaldo a la hora de formular las actividades que en ultimas termina siendo ambivalente, por un lado porque se requiere de tiempo y recursos para generar estos planes de respaldo pero por otro potencia la planificación de las acciones sin dar cabida a dichos imprevistos.

5.4 Aportes de las organizaciones

Existen sin duda un sinnúmero de precedentes frente a las aportaciones que hace la cultura a un territorio, muchas de estas son incalculables porque trascienden al imaginario y la subjetividad de la población, además, considerando que el solo hecho de constituir una organización social para el ejercicio efectivo de los derechos y para potenciar los recursos materiales y humanos disponibles en un territorio ya logra que estas organizaciones lleven a cabo una parte de lo que les concierne en la sociedad de la que hacen parte; es así como la contribución significativa en pro de las diferentes expresiones artísticas de forma tangible e intangible es reconocida en el municipio tanto como resultado de sus actividades cotidianas como de la promoción y ejecución de proyectos culturales concretos, y es entendida como aporte cultural.

El tema de las aportaciones se ha considerado como una dimensión importante e imprescindible de investigación e intervención dado que se ha ligado directamente con los diferentes enfoques de desarrollo que Según Martinell (2010) tienen ya una relación de trascendencia demostrativa, como lo expone la progresiva incorporación de contenidos relacionados en las agendas de los organismos multilaterales y en la definición de estrategias sectoriales. Desde esta perspectiva se presenta la cultura como medio para obtener determinados fines del desarrollo en concordancia con las lógicas hegemónicas del modelo económico, por ejemplo, como lo mencionan Abello, Aleán & Berman (2010) la generación de fuentes de empleo, el imperativo economicista de aumentar ingresos aun cuando las organizaciones involucradas en su mayoría sean sin ánimo de lucro, adhesión social a partir de

la democracia y la gobernanza en el ámbito político, entre otros propósitos sociales, sirven al desarrollo desde este punto de vista.

Por otro lado, la cultura como contexto de desarrollo establece una relación entre ambos, así planes, proyectos y programas ligan sus propósitos a los objetivos de desarrollo creando interdependencia con el campo cultural, es decir, convirtiéndolo en escenario de progreso. En este sentido, la cultura como contexto de desarrollo puede ser un factor facilitador o limitante del mismo; en esta perspectiva la cultura no es uniforme aun cuando sigue legitimándose e imponiéndose la hegemonía.

Una vez más se ratifica que “una visión más amplia del concepto de desarrollo se configura sobre una perspectiva más pluridimensional buscando la incorporación de todas las variables posibles para un fin común; la mejora de las condiciones de vida y la reducción efectiva de la pobreza” (Martinell, 2010, p.2) y debido a esas múltiples dimensiones que propenden hacia el desarrollo las organizaciones tienen sus propias apreciaciones, como se presenta a continuación:

“ver que la cultura y el turismo están influenciando positiva o negativamente según cómo se trabaje [...] a eso nos referimos con transversalidad, cultura y turismo son transversales a todo lo que sucede en nuestro territorio”. (J. ARANGO, comunicación personal, 15 de septiembre de 2020)

Esta posición permite proponer diferentes enfoques de abordaje y de intervención, donde la diversificación de los procesos tiende a ofertar nuevas propuestas basadas en la sinergia entre las antiguas y las recientes formas de hacer, como el caso actual en medio de una pandemia, explorando o utilizando todo el potencial de la organización con el objetivo de expandirse y alcanzar un mayor impacto en la comunidad. Considerar los nuevos estilos de vida que van surgiendo, sobre todo generacionalmente, con la implementación de las nuevas tecnologías de la comunicación ha aportado una interesante visión desde el punto de vista estratégico, desde el trabajo social por ejemplo un análisis de los pormenores de las condiciones entorno a la

promoción y ejecución de proyectos culturales favorece un acertado diagnóstico que lleve a la toma de decisiones orientadas en un sentido u otro.

“Estamos obligados a comprender que no es suficiente con explicar los fenómenos, sino que tenemos que transformarlos en espacios de posibilidades para reconocer opciones de otras prácticas sociales vinculadas a sujetos todavía no reconocidos. Quizá la complejidad del actual contexto resida en la naturaleza de lo inesperado en relación con el pasado, incluso con el pasado más inmediato, ya que puede ser de discontinuidad profunda” (Zemelman, 2005, p.14)

Esto quiere decir que a partir de la idea de desarrollo desde lo cultural se pretende fundar un conocimiento que advierta cómo pueden cambiar las estructuras de una sociedad a través de la acción consciente y entendiendo los quehaceres necesarios para efectuar el cambio, dicha contribución se ve reflejada en diferentes aspectos en el municipio de Roldanillo, por ejemplo, en lo tangible se haya el desarrollo económico de sectores de hotelería y turismo, el gastronómico, hasta el planeamiento urbanístico, arquitectónico local y regional. Hasta se ha convertido en un referente de geolocalización: “una institución cultural que le dio el buen nombre a la ciudad, el reconocimiento de Roldanillo está por el museo [...] donde vaya y digo soy de Roldanillo inmediatamente me preguntan por el museo” (N. RAIGOZA, comunicación personal, 12 de septiembre de 2020); en este sentido se atribuye como factor de desarrollo imprescindible en la planeación estratégica de los territorios.

En términos de proyectos, algunos han trascendido en el tiempo, han logrado permanencia en la agenda cultural local y regional y serán presentados brevemente a continuación:

TABLA 1. PROYECTOS CULTURALES VIGENTES²

ORGANIZACIÓN/ TIEMPO DE CONFORMACIÓN	PROYECTO	TIPO DE GESTIÓN	TIEMPO ESTIMADO DE GESTIÓN/ EJECUCIÓN	POBLACIÓN PARTICIPANTE	APROXIMADO DE PERSONAS ASISTENTES/ BENEFICIARIOS	PRINCIPAL ENFOQUE DE ACCIÓN DE LA ORG	FUENTE DE FINANCIACIÓN/ RECURSOS
FUNDACIÓN MUSEO RAYO 40 años	Encuentro de mujeres poetas colombianas	-Formulación -Implementación -Ejecución -Evaluación y monitoreo	De siete a doce meses/ 5 días	Mujeres	Indefinido Población en general	Museal	-Ministerio de cultura, programa nacional de concertación cultural. -Secretaría de cultura del valle del cauca. -Alcaldía de Roldanillo, secretaria de cultura y turismo.
	Concurso Infantil de dibujo a color	-Formulación -Implementación -Ejecución -Evaluación y monitoreo	De uno a 6 meses/ 1 mes	Niños, niñas	1500 presencial/ 3000 en la virtualidad		
COMUNIDAD AFRODESCENDIENTE DEL MUNICIPIO DE ROLDANILLO COAFROMUROL 16 años	Uniendo razas	-Formulación -Implementación -Ejecución -Evaluación y monitoreo	De siete a doce meses/	Población en general	20 grupos/ 500 a 600 personas. Población en general	Dancístico	Ministerio de cultura, programa nacional de concertación cultural. Alcaldía de Roldanillo, secretaria de cultura y turismo.
ESCUELA ECOLÓGICA PACHAMAMA 15 años	Concierto internacional de versos y pinceles ecológicos.	-Formulación -Implementación -Ejecución -Evaluación	De uno a 6 meses/ 4 días Conmemoración día mundial de la tierra	Niños, niñas y adolescentes	24 artistas/ 200 a 300 personas. Población en general	Ambiental	-Alcaldía municipal de Roldanillo pueblo mágico -Casa de la cultura Roldanillo valle secretaría de cultura y turismo Roldanillo
	Escuela ecológica artística	Diagnóstico -Formulación -Implementación -Ejecución -Evaluación y monitoreo	De siete a doce meses/	Niños, niñas y adolescentes Población en general	200 a 300 personas. Población en general		
ASOCIACIÓN DE ARTISTAS NORTEVALLECAUCANOS 10 años	Encuentro del bolero	-Formulación -Implementación -Ejecución -Evaluación	De uno a 6 meses/ 3 días	Adultos/adultos mayores	200 a 300 personas. Población en general	Musical	-Alcaldía de Roldanillo, secretaria de cultura y turismo.
CORTUROLANILLO 9 años	Feria de Turismo	-Implementación -Ejecución -Evaluación y monitoreo	Indefinido	Población en general Sector turístico y hotelero	Indefinido Población en general	Turístico	Alcaldía de Roldanillo, secretaria de cultura y turismo.

Fuente: Elaboración propia

En lo intangible, se puede ver en el imaginario que lo artístico si puede ser una forma de vida, que permite construir el ser y exteriorizarlo en las diferentes expresiones artísticas, por ello han surgido nuevos talentos en el canto, las danzas, la pintura y la escultura, entre otros; se configura en el desarrollo de las capacidades humanas, lo cultural como algo que hace parte de la esencia de las personas que allí habitan, que los identifica y reconoce frente a otros, se apropian de esa particularidad que les da un lugar en el mundo. Así mismo lo hace con ámbito

² Proyectos culturales promovidos y/o ejecutados por las cinco organizaciones culturales incluidas en esta investigación.

pedagógico y educativo, a través del arte y la cultura se puede abordar otros temas de interés como la inclusión social, el medio ambiente, los valores y tradiciones:

“hemos logrado ir educando para la cultura, cuando se educa un público para la cultura, es un público que se dice es un público culto, que respeta, disfruta de los espacios culturales a eso le apostamos mucho; cuando una comunidad tiene un acercamiento con la cultura tiene otra forma de pensar, de respetar al otro, de entender al otro porque las Bellas Artes lo que nos permiten eso, comunicarle a las personas otras maneras de pensar y respetar al prójimo, entonces eso es un poco lo que hacemos en ese sentido”

(J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020)

La cultura como derecho integra ambas dimensiones de lo tangible y lo no tangible, el derecho como idea esta materializada y esto lo han logrado las organizaciones al descentralizar la cultura, esto le concede un poder especial a su quehacer ya que las funciones que en un momento fueron exclusivas del sector público ahora lo tienen otros actores lo que se traduce en una mayor autonomía, aunque en ocasiones resulte contraproducente dadas las obligaciones, dedicación y recursos que crear cultura implica. Así lo refleja una de las personas encuestadas:

“todos tenemos derecho a tener contacto con las grandes obras de arte, las obras de los grandes maestros, no solamente se pueden ir a ver a las grandes capitales, aquí en la provincia del país también tenemos derecho de tener contacto con ellas” (J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020)

Entonces la gestión cultural emerge como estrategia y principal agente de cambio, por lo que las organizaciones e instituciones locales están obligadas a plantearse la cultura más allá de las programaciones y el intercambio de espectáculos como parte de su responsabilidad social pensándose una estructuración de acciones integrando los impactos producto de su actividad ya sean ambientales, sociales, o económicos.

Teniendo en cuenta que la cultura ejerce gran influencia en el bienestar, la calidad de vida y la construcción de un espacio público comunitario y de la reproducción de la vida en este espacio a través de conocimiento se logran establecer perspectivas de quehacer garanticen el vivir bien respetando su cultura sin imponer consumos y tecnologías, esta es una de las luchas constantes de la gestión en Roldanillo aun cuando se adaptan a las exigencias del mundo contemporáneo.

Como aporte también se haya la promoción de la inclusión efectiva de las personas mayores en la sociedad tanto en la conformación y funcionamiento de las organizaciones como participantes/espectadores de la gestión cultural y desarrollo del municipio, este debe ser un objetivo del quehacer de las instituciones como lo menciona la Organización de las Naciones Unidas (2003):

“La habilitación de las personas de edad para que participen plena y eficazmente en la vida económica, política y social de sus sociedades, incluso mediante trabajo remunerado o voluntario. Las oportunidades de desarrollo, realización personal y bienestar del individuo en todo el curso de su vida, incluso a una edad avanzada, por ejemplo, mediante la posibilidad de acceso al aprendizaje durante toda la vida y la participación en la comunidad, al tiempo que se reconoce que las personas de edad no constituyen un grupo homogéneo”

El impacto de esta inclusión no solo favorece la vida de los adultos mayores sino que “garantiza el acceso derechos económicos, sociales y culturales de las personas de edad, así como de sus derechos civiles y políticos, y la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación” (ONU,2003) armonizando el entorno en que se encuentran inmersos, sumado la incidencia en la salud mental y calidad de vida de los mismos, como lo corrobora una de las organizaciones: “entonces hemos logrado de que las personas mayores que permanecían, que ya no podían asistir a otros eventos porque la mayor parte de los eventos se ejecutan

solamente para una población pudieran disfrutar de nuestros eventos” (A.L. ROJAS, comunicación personal, 9 de septiembre de 2020).

En este mismo sentido, la población de apropia de las actividades retroalimentando la gestión, apreciaciones que se convierten en oportunidades de mejora y a la vez en representación de la pluralidad de los públicos, en referencia de identidad y por supuesto en espacio de convergencia para la diversidad.

Un aporte intangible pero significativo de la mayoría de las organizaciones tiene que ver con en la huella de su quehacer en el imaginario especialmente de los niños y de los espectadores en general respecto la búsqueda de sus capacidades y habilidades, como lo menciona el PNUD (2003) “comprende el establecimiento de un ambiente en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses” lo que se evidencia en los siguientes relatos:

“Los artistas lo que hacen es engrandecer esos pequeños detalles, un atardecer, un anochecer, lo que sea...a veces aquí les decimos a los niños ‘miren no hemos perdido el derecho a ver las estrellas’ y los niños no creen en eso, pero hay países donde la contaminación es tan grande que no ven las estrellas” (N. RAIGOZA, comunicación personal, 12 de septiembre de 2020)

Cuando desde una organización cultural se transmite la idea de un entorno favorecedor aun cuando el panorama en algunos casos no sea alentador, permite a los actores involucrados renovar la esperanza y la credibilidad en el territorio, en lo propio. Así mismo se promueven otras alternativas para el desarrollo del ser en el hacer:

“sí un hijo nuestro dice, está terminando su colegio y dice yo quiero ser pintor, músico o teatrero, escritor o poeta ponemos el grito en el cielo por qué decimos inmediatamente que se va a morir de hambre, que no está bien, de qué va a vivir, que eso no sirve... que

va a ser la oveja negra de la familia, pero lo que les quiero reflexionar aquí es que los artistas son los grandes representantes de los países” (J.J. MADRID, comunicación personal, 8 de septiembre de 2020)

Sin duda cambiar estos imaginarios a través de formas creativas ayudan a alcanzar niveles más favorables de desarrollo humano, aumentan la capacidad de gobernar, esto es, de construir las bases de un mejor presente y futuro; transformar las ideas sobre la gestión cultural y sus representaciones apoyados en el uso de nuevas metodologías y tecnologías permite a las organizaciones arriesgarse a indagar sin miedo, al renovar la capacidad de asombro reivindicando su lugar en el mundo permite ver la realidad como es y actuar desde este principio, convoca a escuchar sin prevenciones a explorar caminos sin desesperación, romper los paradigmas admite soñar proyectos colectivos e inscribir otra historia, romper con imaginarios heredados hacen que los protagonistas de esta investigación se sientan parte o no de los procesos; tener la cultura como perspectiva de desarrollo permite definir si será un medio, contexto o el fin valorado del quehacer mancomunado.

CONCLUSIONES

El quehacer de las organizaciones culturales responde a las demandas del territorio en primera medida y se adapta a las normativas y lógicas hegemónicas del desarrollo, entonces entran en juego las particularidades de lo local para integrarse a lo global.

En la gestión cultural se involucran diferentes actores, tanto públicos como privados y del tercer sector, de manera que, el que se integren y aúnen esfuerzos depende no solo de voluntad política sino de establecer relaciones sinérgicas y en pro del bien común hasta el momento ha sido la forma más efectiva de generar procesos duraderos y trascendentales para el desarrollo local, en este sentido las iniciativas culturales en el municipio deben establecer una dialéctica triangular (gobierno local, ciudadanía y agentes sociales) en relaciones horizontales como modelo de intervención y que ubiquen el respeto a la pluralidad en una posición indiscutible, es decir, que se rompa con la jerarquización de los actores y los procesos que admita como equiparable su importancia de sus gestiones.

Por otro lado, han de comprometerse a enfrentar la tecnocracia y del exclusivismo del conocimiento, aunque hay que admitir la academia como aliada también se debe dar valor a la experiencia y al saber popular para vincular ampliamente otros sectores sociales garantizando la diversidad y evitando la imposición de estrategias tanto en la gestión como en el consumo.

Los factores facilitadores y obstaculizadores relacionadas a la lógica economicista del desarrollo ligadas a problemas o necesidades específicas, demanda la presentación de metodologías más precisas, desde el punto de vista de la investigadora, metodologías que integren lo cualitativo y lo cuantitativo, por ejemplo, establecer un registro de cifras, bases de datos que orienten a la identificación de los posibles impactos y aportes de la ejecución y promoción de proyectos culturales.

Es importante fomentar la cooperación activa y dinámica con la sociedad civil para conseguir vislumbrar alternativas que garanticen el buen vivir, la sustentabilidad y permanencia de lo

propio del territorio, por esta razón el desarrollo de capacidades de los propios actores de la vida cultural, en sus diferentes ámbitos y dimensiones, se configura como un primer nivel del proceso de desarrollo y una fase para la apropiación.

Desde el trabajo social se encuentra necesario una integración transdisciplinaria para potenciar el quehacer de las organizaciones y para rescatar todo el conocimiento que han generado por años, pensarse en intervenciones que integren alternativas al desarrollo considerando lo económico, lo social y lo cultural partiendo de la esencia misma de lo local, este sería un reto para los profesionales en cuanto a la construcción de conocimiento y transformación de realidades a partir del mismo.

Se deben considerar los aportes de la gestión cultural como configuración de la participación política y social de las personas involucradas directa e indirectamente con los procesos, la trascendencia de la cultura en la representación de una población avalados y garantizados en los estamentos de control político.

Sin olvidar el impacto en el imaginario, en la construcción simbólica de la vida colectiva a través del desarrollo de las capacidades creativas en la vida cotidiana, la identidad reflejada en las expresiones artísticas.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Abello V., A., Aleán P., A. & Berman A., E. (2010). Cultura y desarrollo: Intersecciones vigentes desde una revisión conceptual reflexiva. En Martinell, A. (coord.). "Cultura y desarrollo: un compromiso para la libertad y el bienestar" (75 – 90). Madrid: Fundación Carolina – Siglo XXI de España.
- Alcaldía Municipal de Roldanillo, Valle del Cauca. Página web <http://www.roldanillo-valle.gov.co/>
- Ander Egg, E. y Aguilar Idañez, M. (2012) *Como elaborar un proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales*. (pp. 128) Lumen, 2012. ISBN 950 724 416 6.
- Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya. (2011) *Guía de buenas prácticas de la gestión cultural*. Barcelona. www.gestorcultural.org
- Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. "Leyes desde 1992 - Vigencia Expresa y Sentencias de Constitucionalidad" ISSN [1657-6241 [en línea]. Última actualización: 5 de abril de 2021 - Diario Oficial No. 51.625 - 23 de marzo de 2021 http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0136_1994.html
- Barona, F. (1999). *Gestión cultural, una actitud de---vida: proyectos y gerencia*. Cámara de Comercio de Cali; Fundación ATMA. (pp.178). ISBN 9789589629536.
- Bermúdez Peña, C. (2015). *La construcción subjetiva que sobre el trabajo realizan profesionales del trabajo social: aproximaciones a un estado de la cuestión*. Revista *Eleuthera*, (13), 127-143. DOI: 10.17151/eleu.2015.13.8.
- Bernárdez López, J. (2003). *La profesión de la gestión cultural: Definiciones y retos*. Portal Iberoamericano de Gestión Cultural. [en línea]. Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya.
- Bonet, L y Schargorodsky, H. (2016). *La gestión de teatros: modelos y estrategias para equipamientos culturales*. Quaderns Gescenic, Barcelona.

- Brunet Icart, I. y Santamaría Velasco, C. (2016). *La economía feminista y la división sexual del trabajo*. *Culturales*, 4(1), 61-86. Recuperado en 22 de enero de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061&lng=es&tlng=es.
- Buendía, H., Rubio, R., Uribe-López, M., Franché, M., Medina, L., González, J., Reyes, A., Roux, C. (2003). *El Conflicto, Callejón con Salida*. Informe Nacional de Desarrollo Humano Colombia.
- Burbano, M. H y Naranjo, C (2014). *Organizaciones sociales en la subregión del norte del Valle del Cauca y su participación en la construcción del desarrollo local-regional, Prospectiva* (19): 301-329. Universidad del Valle.
- Cajías de la Vega, F. (2016). *Cincuenta años de gestión del patrimonio cultural en Bolivia*. *Ciencia y Cultura* [en línea]. (36), 9-45 [fecha de Consulta 19 de abril de 2020]. ISSN: 2077-3323. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425846637002>
- Caravaca Barroso, I. (1996). *Patrimonio cultural y desarrollo regional*. *Revista Eure* (Vol. XXII, N° 66), (pp. 89-99), Santiago de Chile.
- Carvajal, A. (2007). *Desarrollo y cultura. Elementos para la reflexión y la acción*. 2ª edición. Universidad del Valle. s AUTOR: Arizaldo Carvajal Burbano
- (2011). *DESARROLLO LOCAL: Manual Básico para Agentes de Desarrollo Local y otros actores*. Eumed.net –Málaga, España, [en línea]. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/999/desarrollo.html>
- Centro de la Diversidad Cultural y Ministerio del Poder Popular para la Cultura. (2009) *Culturas populares y diversidad cultural: Una experiencia de legitimación y promoción de tradiciones venezolanas, a través de mesas técnicas con comunidades*. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales* [en línea]. 15(3), 189-201 [fecha de

Consulta 13 de abril de 2020]. ISSN: 1315-6411. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17721700011>

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes de Chile (2012). *Herramientas para la gestión cultural local – Participación ciudadana*. www.cultura.gob.cl

DANSOCIAL y Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario (s/f). *Impacto del Voluntariado en Colombia. Recorrido histórico y medición de su incidencia en el Producto Interno Bruto del País* <https://www.urosario.edu.co/getmedia/d2653f94-96b2-440c-9899-f167e84e2df4/Voluntariado-en-Colombia>

----- (2009). *Marco Conceptual y Contextual del Voluntariado en Colombia y su relación con el Desarrollo Económico*.

Departamento Nacional de Planeación (2019). *Conceptos básicos para un mejor uso de TerriData*. Bogotá D.C., Colombia [en línea].

----- (2019). *Sistema de Estadísticas Territoriales -TerriData*. Roldanillo. Bogotá D.C., Colombia <https://terridata.dnp.gov.co/index-app.html#/perfiles/76622>

----- (s/f). *Sistema de Estadísticas Territoriales, TerriData*. Bogotá D.C., Colombia. <https://terridata.dnp.gov.co/>

Fundación Museo Rayo. Museo De Dibujo y Grabado Latinoamericano. Página web. [en línea]. <http://museorayo.co/principal.php>

García Canclini, N. (1999) “*Sobre la inutilidad política de la cultura*”, mimeo

Geertz, C. (1990). *La interpretación de las culturas*. Gedisa Editorial, Madrid.

----- (1994). *Conocimiento local*. Ensayos sobre la interpretación de las culturas. Ediciones Paidós, Barcelona.

- Gobernación del Valle del Cauca. Valle Invencible. *Convocatoria pública pueblos mágicos*. [en línea]. <https://www.valledelcauca.gov.co/turismo/publicaciones/62487/convocatoria-publica-pueblos-magicos--valle-del-cauca/>
- González, E. (1995). *Manual sobre participación y organización para gestión local*. Bogotá, Ediciones Foro Nacional por Colombia.
- IBERFORMAT, OEI y UNESCO (s/f). Informe elaborado por la red iberoamericana de centros y unidades de formación en gestión cultural.
- Mariscal Orozco, J. (2011). *Avances y retos de la profesionalización de la gestión cultural en México*. *Revista Digital de Gestión Cultural* 2 (1): 5-27. Consultado el 23 de septiembre de 2017. http://gestioncultural.org.mx/revista/02/Mariscal_N2_A1.pdf
- (2012). *Profesionalización de gestores culturales en Latinoamérica*. Estado, universidades y asociaciones. Universidad de Guadalajara. México.
- (2015). *La triple construcción de la gestión cultural en Latinoamérica*. *Telos* [en línea]., 17(1), 96-112[fecha de Consulta 19 de abril de 2020]. ISSN: 1317-0570. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99338679007>
- Martinell, A. (2001) *Diseño y elaboración de proyectos de cooperación cultural* [en línea]. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura, (pp. 91). ISBN 84 7666 126 6. Madrid. Disponible en: www.oei.es
- Martinell, A. y Fundación Carolina (2010). *Cultura y desarrollo. Un compromiso para la libertad y el bienestar*. Madrid. www.fundacioncarolina.es
- Martínez Vesga, O. (2205). *La tradición en la enseñanza de las artes plásticas*. *El Artista* [en línea]. (2), 19-27[fecha de Consulta 9 de abril de 2020].:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87400203>

- Mato, D. (2005). *Cultura, política y sociedad. Perspectivas latinoamericanas*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, CLACSO, Buenos Aires. (pp.504) ISBN 987-1183-27-5 <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20100912053709/cultura.pdf>.
- Ministerio de Cultura República de Colombia (2013). *Herramientas para la gestión cultural pública*. Segunda edición. Bogotá D.C., Colombia
- Ministerio de Cultura. (2002) *Diálogos de Nación – una política para la interacción de las culturas*. Observatorio de políticas culturales. Bogotá.
- (2021). *Todas las convocatorias*. <https://mincultura.gov.co/convocatorias/Paginas/Todas-las-convocatorias.aspx?page=2>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. (2021) GOV.CO. *Datos abiertos*. <https://www.datos.gov.co/browse?Informaci%C3%B3n-de-la-Entidad+Departamento=Valle+del+Cauca>
- Olmos, H. (2008). *Gestión cultural e identidad: claves del desarrollo*. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Madrid. <http://www.aecid.es/culturaydesarrollo>.
- Olmos, H. y Santillán, R. (2000) *Educación en cultura: ensayos para una acción integrada*. (pp.254). Ciccus, ISBN 987 9355 03 2. Buenos Aires.
- Organización de las Naciones Unidas (2003). *Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento*. Madrid, España.
- (s/f) Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. *División de Desarrollo Social Inclusivo*. <https://www.un.org/development/desa/es/about/desa-divisions/social-policy.html>
- PNUD (2008). *Hacia un Valle del Cauca incluyente y pacífico*. Informe Regional de Desarrollo Humano. Valle del Cauca.

- Ponce Guevara, M. (2016). *Estudio de Opinión sobre Gestión Cultural dirigido a Egresados en Artes de la Universidad Veracruzana*. Centro de estudios de opinión y análisis. México.
- Portillo T., Pedro P., Contreras F., Katty D. (2013) *Estrategias prospectivas para la gestión cultural local*. *Multiciencias* [en línea]. 2013, 13(4), 389-403[fecha de Consulta 19 de abril de 2020]. ISSN: 1317-2255. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90430055007>
- Pose, H. (2008). *Ciudad y Acción Cultural: acercamiento a un quehacer cívico-social*. *Animador Sociocultural: revista iberoamericana* (vol.2, n.1), Universidade da Coruña.
- PROGRAMA NACIONAL DE CONCERTACIÓN CULTURAL. (2021) *Convocatoria Proyectos Departamentales*. <https://www.sinic.gov.co/frontresdepartamental/#/resultados>
- Quijano Valencia, O y Tobar, J. (2006). *Territorios del saber. Discursos y prácticas del desarrollo global- local*. Apartado: Arizaldo Carvajal Burbano. Editorial Universidad del Cauca, Popayán, Colombia. ISBN: 978-958-9451-18-2
- Ramírez Mejía, J. (2007). *Aproximación conceptual a los estudios de la cultura y a la gestión cultural*. *Revista Escuela de Administración de Negocios* [en línea]. (60), 5-24[fecha de Consulta 19 de abril de 2020]. ISSN: 0120-8160. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606002>
- Raquimán Ortega, P y Zamorano, M. (2017). *Didáctica de las Artes Visuales, una Aproximación desde sus Enfoques de Enseñanza*. *Estudios Pedagógicos XLIII*, (1) (pp.439-456).
- Rodríguez, A. N.; Bermúdez, C. y Espinal, A. (2009). *Concepto de organización: perspectivas y tipologías*. En: *Sujetos sociales, acciones colectivas y trabajo social*. (pp. 279). Universidad del Valle.
- Roselló Cerezuela, D. (2011) *Diseño y evaluación de proyectos culturales*. Ariel 6ª ed.240 (pp. 204) ISBN 978 84 344 6721 7. Barcelona.

- Ruiz Gil, J. (1997). *Patrimonio cultural y desarrollo local. estudio de casos de Patrimonio Arqueológico en ámbitos rurales*. PH: Boletín del Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico, ISSN 1136-1867, (18), pp. 38-44.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=84729>
- Ruiz, J. (1976). *La política cultural en Colombia*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Imprimerie des Presses Universitaires de France. ISBN 92-3-301417-7. Edición inglesa 92-3-101417.
- Secretaría de Cultura Recreación y Deporte. (2012). *Lineamientos del Proceso de Fomento del Arte, la Cultura y el Patrimonio*. Fundación Gilberto Álzate Avendaño. Bogotá.
- Sevilla, A. (1990). *Danza, cultura y clases sociales*. 1° edición (pp. 283) INBA/Centro Nacional de Investigación, documentación e Información de la Danza. México.
- Tono Martínez, J (s/f). *La gestión cultural: Conceptos y experiencias*. Ministerio de Cultura, Secretaría General Técnica. ISBN: 978-84-8181-332-6. Madrid
- Torres Carrillo, A. (2009). *Acción colectiva y subjetividad. Un balance desde los estudios sociales*. Revista Folios [en línea]. (30), 51-74[fecha de Consulta 20 de abril de 2020]. ISSN: 0123-4870. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345941360004>
- Tovar, M. (2007) *Gerenciar y gestionar lo cultural. Tarea inaplazable*. Revista Escuela de Administración de Negocios [en línea]. (60), 25-40[fecha de Consulta 12 de abril de 2020]. ISSN: 0120-8160. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606003>
- Unesco. (1998). *Informe Comisión Mundial de "Cultura y Desarrollo"*.
- Universidad Católica Silva Henríquez. (2017). *Encuentro de Organizaciones Culturales Comunitarias - Región Metropolitana Participación Ciudadana como un Derecho Social*. Documento Línea Base. Casa Central.

Yúdice, G. (2002). *El recurso de la cultura. Usos de la cultura en la era global*. Editorial Gedisa, Barcelona.

Zemelman, H. (2005). *Voluntad de conocer: El sujeto y su pensamiento en el paradigma crítico*. Anthropod Editorial, Centro de Investigaciones Humanísticas. Universidad Autónoma de Chiapas. México. Pp.159 ISBN 84-7658-741-2

Zubiría Samper, S., Abello Trujillo, I., & Tabares, M. (1998). *Conceptos básicos de administración y gestión cultural*. Colección de cuadernos de Iberoamérica.

LISTA DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1. Organizaciones con sigla

Figura 2. Ubicación de las organizaciones

Figura 3. Tiempo de conformación de las organizaciones

Figura 4. Figura de las organizaciones

Figura 5. Alcance territorial de las acciones

Figura 6. Estrato socioeconómico de los integrantes

Figura 7. Tipo de saber para la gestión cultural

Figura 8. Personal que hace parte de la organización

Figura 9. Número de personas permanentes en la organización

Figura 10. Convenios vigentes con el Estado

Figura 11. Tipo de actividades para desarrollar convenios

Figura 12. Redes de apoyo institucional

Figura 13. Calificación del reconocimiento

Figura 14. Tabla de políticas culturales nacionales

TABLAS

Tabla 1. Proyectos culturales vigentes

SIGLAS

FMR= Fundación Museo Rayo

ANV= Asociación de Artistas Norte vallecaucanos

CAFRO= COAFROMUROL Comunidad Afrodescendiente del Municipio de Roldanillo

CORT= CORTUOLDANILLO Corporación de Turismo y Cultura de Roldanillo

FEAP = Fundación Ecológica Ambiental Pachamama

ANEXOS

Anexo1. Diarios de Campo

DIARIO DE CAMPO No. 1 Entrevista FMR	
Fecha: martes, 8 de septiembre de 2020	Hora: 3:15 pm
Notas: Descriptivas	
Se realiza la entrevista por video llamada a través de la plataforma Meet, el encargado de conceder la entrevista hace parte de los administrativos con más de 30 años en la organización. Expone la razón social de la fundación poniendo como precedente la cultura como derecho. En torno a la gestión cultural expone los proyectos de trayectoria cuyos objetivos son la formación de públicos, la descentralización de los espacios culturales y la sensibilización a la comunidad en temas artísticos.	
Interpretación: La cultura vista como bien y como producto, la persona es apta para la investigación ya que cuenta con conocimiento del tema además de la experiencia adquirida en la organización cumpliendo con los parámetros establecidos.	

DIARIO DE CAMPO No. 2 Entrevista ANV	
Fecha: miércoles, 9 de septiembre de 2020	Hora: 10:45 am
Notas: Descriptivas/Metodológicas	
Se realiza llamada telefónica ya que no se pudo establecer conexión por video llamada sin embargo se soporta la grabación a través de OBS. Se tuvo que formular varias veces las preguntas al entrevistado. Se decide preguntar por cada una de las dimensiones del desarrollo específicamente. Se especifican las dimensiones que resuelven las preguntas del objetivo dos de la investigación.	
Interpretación: En el sentido práctico de la entrevista las preguntas deben ser más precisas para el entrevistado, aquí cabe la duda si la entrevistadora no fue clara o la comprensión de las mismas se dificultó al oyente; en lo metodológico esto debe replantearse. En lo logístico debe existir plan de respaldo para la aplicación de los instrumentos, para cada acción, aprovechando los recursos y las diferentes herramientas tecnológicas disponibles. A veces es necesario condicionar la pregunta para que la respuesta sea más específica, en este caso al	

preguntar si la organización ha incidido en el desarrollo del territorio se tuvo que mencionar el desarrollo económico, social, y cultural así el entrevistado fue más específico en las características de cómo evidencia dicho desarrollo.

Para el tratamiento del objetivo dos de la investigación las preguntas relacionadas con los aspectos facilitadores y obstaculizadores se especificó en los internos y externos, mencionando así la logística, recursos humanos y demás esto hace que las respuestas sean más concretas.

DIARIO DE CAMPO No. 3 Entrevista FEAP

Fecha: sábado, 12 de septiembre de 2020 **Hora:** 9:00 am **Lugar:** Parque principal Roldanillo

Notas: Descriptivas/Metodológicas

Entrevista presencial. La interacción cara a cara permitió mayor fluidez en la realización de la entrevista, abordando los objetivos concretamente.

El entrevistado a través del relato de anécdotas y experiencias encamina las respuestas hacia otros ámbitos, sin embargo, logra describir detalladamente los procesos llevados a cabo por la organización.

Interpretación:

La conversación abierta en la entrevista presencial hace que se puedan profundizar en temas emergentes relacionados con la ejecución de los proyectos, por ejemplo, en la logística, la planeación, el manejo de los recursos, la evaluación final. Aspectos que en las video llamadas se hace compleja.

El entrevistador debe tener la habilidad de dar continuidad a la entrevista, para que en la conversación no se pierda el hilo y desarrollo de los objetivos.

DIARIO DE CAMPO No. 4 Entrevista CAFRO

Fecha: lunes, 14 de septiembre de 2020 **Hora:** 5:30 pm

Notas: Descriptivas/Metodológicas

Se realiza la entrevista por video llamada a través de la plataforma Meet, el encargado de conceder la entrevista hace parte de los fundadores de la organización.

Se reconoce que los rasgos de personalidad también intervienen en la forma en cómo se desarrollan las entrevistas, en este caso el entrevistado se limita a responder en la mayoría de ocasiones con monosílabos, aun cuando se aplicó el mismo el instrumento con las otras organizaciones.

Cuando se preguntó a la ejecución en sí de su proyecto cultural las respuestas resultaron ser más fluidas. Hace énfasis en mantener las raíces y tradiciones de la cultura afrodescendiente.

Interpretación:

Es más fácil hablar de lo que le es significativo, la experiencia hace que se hayan internalizado los procesos y los momentos por los que ha pasado la organización y el proyecto al que le apuestan en sí.

DIARIO DE CAMPO No. 5 Entrevista CORT

Fecha: martes, 15 de septiembre **Hora:** 6:30 pm **Lugar:** o

Notas: Descriptivas/Metodológicas

Se realiza la entrevista por video llamada a través de la plataforma Meet, el encargado de conceder la entrevista hace parte de los directivos de la organización.

Se conoce otra perspectiva ligada a la cultura como lo es el turismo, reconociendo que la primera es transversal a todos los aspectos de la vida.

El trabajo y apoyo entre los diferentes líderes en el tema, la ciudadanía, el sector público y privado han logrado impactos significativos en el territorio.

Se habla de la importancia de la organización social, de la agremiación desde diferentes enfoques de acción.

Pensarse el desarrollo local implica sostenibilidad y sustentabilidad.

Interpretación:

La integración de lo político, lo social, lo cultural y lo económico es indispensable para pensarse los proyectos y por tanto la intervención, esto requiere que haya diferentes enfoques profesionales y sabores empíricos trabajando juntos.

La única forma de gestionar recursos es a través de la organización y la asociación.

Para que el desarrollo local sea posible debe existir una armonía entre las actividades y el entorno.

DIARIO DE CAMPO No. 6

Fecha: 22 de enero 2021

Notas: Metodológicas

Asesoría de trabajo de grado, reconstruir el proceso metodológico de cómo se desarrolló cada objetivo.

Poner a discutir las categorías de análisis concretas y emergentes.

Unificar lo cualitativo y cuantitativo por categorías.

Interpretación:

La reconstrucción del proceso permite identificar las fortalezas y dificultades del mismo y los ajustes para el análisis de las categorías.

Pensarse cuales son interdependientes y a que lógica responden.

Anexo 2. Matriz metodológica

Matriz metodológica

Título: Gestión Cultural: Una perspectiva de desarrollo para las organizaciones culturales en Roldanillo, Valle del Cauca

Objetivo general: Caracterizar el quehacer de las organizaciones en torno a la gestión cultural en Roldanillo, Valle.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	SUBCATEGORÍAS	CATEGORÍAS EMERGENTES	UNIDAD DE ANÁLISIS (Referencia teórica)	PREGUNTAS	INSTRUMENTOS
1. Identificar las principales características de las organizaciones que promueven y ejecutan proyectos culturales en el municipio de Roldanillo, Valle del Cauca.	PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS: cualidades que son propias o peculiares de cada organización y por las cuales se distinguen o definen un conjunto de características de otras de su misma naturaleza.	- Datos de identificación de la organización. - Características de los integrantes de la organización. - Características formales de la organización.	- Quehacer de las organizaciones - Organizaciones sociales - Gestión cultural - Proyectos culturales - Promoción cultural - Ejecución de proyectos culturales - Cultura	-Ley 397 de 1997: Ley general de cultura. -Política de fomento cultural. -Programa Nacional de Concertación Cultural. Ficha 1, 2, 3, 9 pág. 17, 10, 12 pág. 21 <i>artes plásticas</i> , 13 marco legal, 14, 16.	Diseño de Instrumento N°1.2 APLICADO.docx	Encuesta* BASADA EN LA CARACTERIZACIÓN BÁSICA DE ORGANIZACIONES SOCIALES Y COMUNITARIAS. Investigación: Organizaciones sociales en la subregión del Norte del Valle del Cauca y su participación en la construcción del desarrollo local-regional. Diario de campo
2. Indagar los elementos facilitadores y/o obstaculizadores para la gestión cultural de las organizaciones que promueven y ejecutan proyectos culturales en el municipio de Roldanillo, Valle del Cauca.	- CONDICIONES FACILITADORAS: Condiciones que permiten el desarrollo efectivo de las acciones. Se tendrán en cuenta las condiciones físicas y del entorno, así como las relacionadas con las interacciones entre los actores. Para ello se considerarán recursos, económicos, materiales, humanos, valores, creencias y rasgo de personalidad. <i>Def. RAE. Hacer fácil o posible la ejecución de algo o la consecución de un fin.</i> - CONDICIONES OBSTACULIZADORAS: Aquellas condiciones que posee la organización internas o externas que			Ficha 8 pág. 7 y 11, Ficha 14 (<i>dificultades</i>) pág. 13, ficha 15 pág. 17	- ¿Cuáles son los principales obstáculos a nivel externo que han tenido como organización para el desarrollo de las acciones y el logro de los objetivos? -¿Cuáles son los aspectos facilitadores para el desarrollo de las acciones y el logro de los objetivos de la gestión cultural? - ¿Cuáles son las oportunidades de las que han gozado para el desarrollo de las acciones y el logro de	Entrevista Diario de campo INSTRUMENTO 2 APLICADO.docx

	obstruyen el desarrollo de los objetivos de la misma. <i>Def. RAE.</i> Impedir o dificultar la consecución de un propósito.				los objetivos de la organización? - ¿Cómo calificaría dicha legitimidad o reconocimiento de su gestión por parte de la población?	
3. Explorar los aportes que han hecho las organizaciones con la promoción y ejecución de proyectos culturales en el municipio de Roldanillo, Valle del Cauca	• APORTES: conjunto de cosas que se entregan o suministran para contribuir al logro de un fin. Se tendrán en consideración de manera explícita o material como proyectos, actividades o iniciativas.		• Alternativa de desarrollo. • Desarrollo local Ficha 4, 5 y 8 Ficha 9 pág. 11, Ficha 10 pág. 5, ficha 14 pág.45	Ficha 8 pág. 10. Ficha 10 pág. 5. "acceso a la cultura como derecho" , ficha 15 pág.19	- Principales formas de visibilizar la gestión cultural ante la población local. - ¿Cuenta con legitimación o reconocimiento de su gestión cultural ante la población local? - ¿cómo considera que la organización ha contribuido con el desarrollo del municipio? - ¿Cuál ha sido el proyecto de mayor impacto en la localidad que su organización ha ejecutado? - Describa en que consiste dicho proyecto	Entrevista Diario de campo

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las características del quehacer de las organizaciones y/o colectivos en torno a la gestión cultural en los municipios de Roldanillo, Valle del Cauca?

PRINCIPALES REFERENTES TEÓRICOS Y/O PARADIGMA	INVESTIGACIÓN SISTEMATIZACIÓN CONVENCIONAL O	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN (CUALI-CUANTI-MIXTO) O METODOLOGÍA DE SISTEMATIZACIÓN.
Paradigma Crítico-Social	Convencional	Método mixto

Anexo 3. Consentimiento Informado



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE TRABAJADOR SOCIAL

Facultad de Humanidades
Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano
Universidad del Valle

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Estimado participante, mi nombre es LEIDY YULIANA GALLEGU JARAMILLO, soy estudiante del programa de Pregrado Trabajo Social de la Universidad del Valle, sede Zarzal. Actualmente me encuentro llevando a cabo un protocolo de investigación el cual tiene como objetivo: Caracterizar el quehacer de organizaciones sociales en torno a la gestión cultural en el municipio de Roldanillo, Valle del Cauca.

Su organización ha sido invitada a participar de este estudio. A continuación, se entrega la información necesaria para tomar la decisión de participar voluntariamente. Utilice el tiempo que desee para estudiar el contenido de este documento antes de decidir si va a participar del mismo.

- Si usted accede a estar en este estudio, su participación consistirá en diligenciar un cuestionario de encuesta que le tomará aproximadamente 40 minutos de su tiempo, en otro momento se le pedirá responder preguntas en una entrevista en profundidad sobre un tema específico relacionado con la gestión de su organización esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo, cada momento (encuesta y entrevista) se llevarán a cabo en diferentes días. Lo que se converse durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.
- Al tomar parte en este estudio usted puede estar expuesto a contestar preguntas sensibles, si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador y de no responderlas.
- Aunque usted acepte participar en este estudio, usted tiene derecho a abandonar su participación en cualquier momento, sin recibir ningún tipo de sanción. Su participación en esta investigación no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental y es voluntaria.
- Usted puede o no beneficiarse directamente por participar en este estudio. El investigador, sin embargo, podrá saber más sobre Gestión cultural como una perspectiva de desarrollo para las organizaciones culturales, y la sociedad en general se beneficiará de este conocimiento. La participación en este estudio no conlleva costo para usted, y tampoco será compensado económicamente.
- Cabe destacar que la participación en este estudio es completamente anónima, la información obtenida en la investigación será confidencial, y será guardada por el investigador responsable en dependencias de la Universidad, y sólo se utilizará en los trabajos propios de este estudio.
- Una vez concluida la investigación usted tendrá derecho a conocer los resultados, los que le serán socializados y recibirá en forma digital un resumen del mismo.
- Si usted tiene preguntas sobre su participación en este estudio puede comunicarse con el investigador responsable Sr.(a).Leidy Yuliana gallego Jaramillo, estudiante de Trabajo Social, Universidad del Valle al celular 312 230 6168 , correo electrónico leidy.yuliana.gallego@correounivalle.edu.co / yuliana-gallego@hotmail.com . O con la directora de trabajo de grado Prof. Guía Diana Catalina Naranjo al celular 318 339 8712, correo electrónico catalina.naranjo@correounivalle.edu.co , académica de la Facultad de Humanidad de la Universidad del Valle.

- Si usted tiene preguntas sobre sus derechos como participante o para reportar algún problema relacionado a la investigación puede comunicarse con la Coordinación Académica del programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle sede Zarzal, teléfono (2) 203 5069 ext.6707, Correo electrónico: trabajosocialsedezarzal@gmail.com / trabajo.social.zarzal@correounivalle.edu.co o concurrir personalmente a Calle 14 # 7- 134 barrio Bolívar, Zarzal, Valle, en horario de 09:00 a 16:00 hrs.



ACTA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo acepto participar voluntaria y anónimamente en el Protocolo de Investigación Gestión cultural como una perspectiva de desarrollo para las organizaciones culturales en Roldanillo Valle dirigida por la Sr(a) Leidy Yuliana Gallego Jaramillo, Investigador Responsable, estudiante del programa de Pregrado de Trabajo Social, dictado por el la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle, dirigido por el Prof. Guía Diana Catalina Naranjo.

Declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del tipo de participación. En relación a ello, acepto responder, **un cuestionario de encuesta y una entrevista a profundidad grabadas**, sobre la Gestión de proyectos culturales adelantada por la organización a la que pertenezco y/o represento.

Declaro haber sido informado/a que mi participación no involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental, que es voluntaria y que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro saber que la información entregada será **confidencial y anónima**. Entiendo que la información será analizada por investigadora y estará supervisada por una docente, que no se podrán identificar las respuestas y opiniones de cada joven de modo personal. La información que se obtenga será guardada por el investigador responsable en dependencias de la Universidad del Valle y será utilizada sólo para este estudio, y como marco de referencia para próximos estudios.

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

_____ Nombre Participante	_____ Firma	_____ Fecha
_____ Nombre Investigador Responsable	_____ Firma	_____ Fecha

Cualquier pregunta que desee hacer durante el proceso de investigación podrá contactar al Sr.(a).Leidy Yuliana Gallego Jaramillo, Celular 3122306168, correo electrónico leidy.yuliana.gallego@correounivalle.edu.co yuliana-gallegoj@hotmail.com
--

Anexo 4. Instrumento n°1

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE ZARZAL ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO TRABAJO SOCIAL ENCUESTA¹ MONOGRAFÍA DE GRADO	
OBJETIVO: Identificar las principales características de las organizaciones que promueven y ejecutan proyectos culturales en el municipio de Roldanillo, Valle del Cauca.	
CONFIDENCIALIDAD: los datos suministrados son confidenciales se utilizarán con fines investigativos y no podrán utilizarse con fines comerciales, de tributación fiscal o investigación judicial (Ley 79 de 1993, Art.5)	
N° de Formulario _____ D M A	
I.DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
1. Nombre de la Organización: 2. ¿Posee sigla? 1. Si _____ 1.1. ¿Cuál es? _____ 2. No _____ 66. NS/NR _____ 3. Ubicación: 1. Cabecera Municipal _____ 1.1. Dirección _____ 2. Zona Rural _____ 2.2. Corregimiento o Vereda _____ 4. Tiempo de conformación (en años) de la organización: 1. _____ 66. NS/NR _____ 5. Nombre del Representante Legal: Tel. _____ 66. NS/NR _____ 6. Año de legalización de la Organización 1. _____ 66. NS/NR _____ 7. ¿Cuál es la naturaleza de la Organización? 1. Organización No Gubernamental _____ 2. Organización Mixta _____ 3. Otra _____ 3.1. ¿Cuál? _____ 66. NS/NR _____	8. ¿Cuál es la figura de la Organización? 1. Asociación _____ 2. Fundación _____ 3. Cooperativa _____ 4. Sindicato _____ 5. Junta de Acción Comunal _____ 6. Corporación _____ 7. Otra _____ 7.1. ¿Cuál? _____ 66. NS/NR _____ 9. ¿En qué ámbito cultural desarrolla acciones principalmente la Organización? 1. Artes plásticas ¿Cuál (es)?: 1.1. Fotografía _____ 1.2. Pintura _____ 1.3. Escultura _____ 1.4. Arquitectura _____ 2. Artes escénicas ¿Cuál (es)?: 2.1. Teatro _____ 2.2. Danza _____ 2.3. Opera _____ 2.5. Música _____ 10. ¿A qué tipo de actividades se dedica principalmente la organización? 1. Prestación de Servicios para la generación de Ingresos _____ 2. Actividades de Formación a sus integrantes _____ 4. Rescate del Patrimonio Cultural _____ 5. Promoción de la identidad cultural en el Territorio _____ 6. Proyección Comunitaria _____ 7. Alianza con Otros _____ 8. Asistencia Técnica _____ 10. Otra _____ ¿Cuál? _____ 66. NS/NR _____ 11. ¿Cuál es el alcance territorial de sus acciones? 1. Local _____ 2. Regional _____ 3. Nacional _____ 4. Internacional _____ 66. NS/NR _____

¹ ENCUESTA BASADA EN LA CARACTERIZACIÓN BÁSICA DE ORGANIZACIONES SOCIALES Y COMUNITARIAS. Investigación: Organizaciones sociales en la subregión del Norte del Valle del Cauca y su participación en la construcción del desarrollo local-regional

II. CARACTERÍSTICAS DE LOS INTEGRANTES	
12. ¿Cuál es el número aproximado de integrantes de la organización? _____ 66. NS/NR _____ 13. ¿Cuál es el promedio de edades que poseen los integrantes? 1. Menos de 14 años _____ 2. Entre 15 a 25 años _____ 3. Entre 26 a 36 años _____ 4. Entre 37 a 47 años _____ 5. Entre 48 a 58 años _____ 6. 59 o más años _____ 66. NS/NR _____ 14. ¿Cuál es el número aproximado de integrantes de la organización según el sexo? 1. Mujeres _____ 2. Hombres _____ 66. NS/NR _____ 15. ¿Cuál es el estrato socioeconómico predominante de los integrantes de la Organización? 1. Estrato Socioeconómico Bajo (Nivel 1) _____ 2. Estrato Socioeconómico Medio Bajo (Nivel 2) _____ 3. Estrato Socioeconómico Medio (Nivel 3) _____ 4. Estrato Socioeconómico Medio Alto (Nivel 4) _____ 5. Estrato Socioeconómico Alto (Nivel 5) _____ 66. NS/NR _____	16. ¿Cuál es el promedio de escolaridad de los integrantes de la Organización? 1. Primaria incompleta _____ 2. Primaria completa _____ 3. Secundaria incompleta _____ 4. Secundaria completa _____ 5. Técnica incompleta _____ 6. Técnica completa _____ 7. Tecnología incompleta _____ 8. Tecnología completa _____ 9. Universitaria incompleta _____ 10. Universitaria _____ 11. Ninguno _____ 66. NS/NR _____ 17. ¿Cuál es la principal característica social de los integrantes de la organización? _____ _____ _____ 18. ¿Con qué tipo de saber cuentan los integrantes de la organización para la gestión? 1. Saber Popular _____ 2. Profesional _____ 3. Ambas _____

III. CARACTERÍSTICAS FORMALES DE LA ORGANIZACIÓN																																											
19. Actualmente la organización cuenta con: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>SI</th> <th>NO</th> <th>NS/NR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. Objetivos</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2. Misión</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3. Visión</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4. Estatutos internos</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5. Estructura Organizativa</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>6. Plan de acción</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>7. Ingresos financieros</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>8. Registros contables</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>9. Ninguno de los anteriores</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>					SI	NO	NS/NR	1. Objetivos				2. Misión				3. Visión				4. Estatutos internos				5. Estructura Organizativa				6. Plan de acción				7. Ingresos financieros				8. Registros contables				9. Ninguno de los anteriores			
	SI	NO	NS/NR																																								
1. Objetivos																																											
2. Misión																																											
3. Visión																																											
4. Estatutos internos																																											
5. Estructura Organizativa																																											
6. Plan de acción																																											
7. Ingresos financieros																																											
8. Registros contables																																											
9. Ninguno de los anteriores																																											
20. ¿Con cuáles de los siguientes recursos cuenta la organización? 1. Infraestructura _____ 2. Equipos de cómputo y oficina _____ 3. Maquinaria, herramienta y equipos _____ 4. Materiales e insumos _____ 5. Presupuesto _____ 6. Ninguno _____																																											
21. El personal que hace parte de la organización es: 1. Empleado _____ 2. Voluntario _____ 3. Mixto _____																																											
22. El personal empleado ¿qué tipo de contratación tiene? 1. Permanente _____ 2. Ocasional _____ 3. Ambos _____ 66. NS/NR _____ 99. N.A _____ 23. ¿Con cuántos empleados cuenta la organización de manera permanente? 1. De uno a cinco _____ 2. De cinco a diez _____ 3. Más de diez _____ 24. ¿Con cuántos voluntarios de manera permanente? 1. De uno a cinco _____ 2. De cinco a diez _____ 3. Más de diez _____ 25. ¿Cómo se obtiene principalmente los recursos económicos para atender los gastos de la organización? 1. Donaciones _____ 2. Por prestación de servicios _____ 3. Aportes de los integrantes _____ 4. Ejecución de programas y proyectos públicos _____ 5. Ejecución de programas y proyectos privados _____ 6. Ninguna de las anteriores _____ 7. Ninguna de las anteriores _____ 8. Otro ____ 8.1 ¿Cuál? _____																																											
IV. GESTIÓN CULTURAL																																											
26. ¿Cuál es el objetivo de la gestión que realizan para sus proyectos culturales? 1. Promoción _____ 2. Diseño _____ 3. Ejecución _____ 4. Evaluación _____ 5. Todas las anteriores ____																																											
27. ¿Cuáles son los valores o principios que orientan la gestión cultural? _____ _____ _____ _____																																											
28. ¿La organización tiene convenios o contratos vigentes con el Estado? 1. Si _____ 2. No _____ 66. NS/NR _____ <i>Si la respuesta es afirmativa responda la pregunta n°29, de lo contrario continúe con la pregunta n° 31.</i>																																											
29. ¿Con quién? 1. Alcaldía Municipal _____ 2. Gobernación Departamental _____ 3. Ministerios a nivel nacional _____ 4. Otra ____ ¿Cuál? _____																																											
30. ¿Qué tipo de convenio o contrato? 1. Directo _____ 2. Por prestación de servicios _____ 3. Por concertación _____ 4. Otro ____ ¿Cuál? _____ 66. NS/NR _____																																											
31. ¿La organización tiene convenios o contratos vigentes con entidades privadas? 1. Si _____ 2. No _____ 66. NS/NR _____ 32. ¿De qué ámbito son estas entidades privadas? 1. Local _____ 2. Departamental _____ 3. Nacional _____ 4. Internacional _____ 33. ¿Qué tipo de convenio o contrato? 1. Directo _____ 2. Por prestación de servicios _____ 3. Por concertación _____ 4. Otro ____ ¿Cuál? _____ 66. NS/NR _____ 34. ¿Cuál es el propósito en el ámbito cultural de este convenio o contrato? 1. Promoción _____ 2. Diseño _____ 3. Ejecución _____ 4. Evaluación _____ 5. Todas las anteriores ____ 35. ¿Cuál es el principal resultado obtenido a través de la ejecución de este convenio o contrato? _____ _____ _____ _____ 36. ¿A través de qué actividades desarrollan los convenios y contratos? 1. Festivales _____ 2. Talleres, seminarios, conversatorios _____ 3. Exhibiciones, exposiciones, shows _____ 4. Otros ____ ¿Cuáles? _____																																											

37. ¿Cuántas personas se vinculan para la ejecución de dicho convenio o contrato? (número de personas) 1. Empleados ____ 2. Voluntarios ____ 38. ¿Cuál es la principal población beneficiaria de este convenio o contrato? 1. Niños, niñas y adolescentes ____ 2. Jóvenes ____ 3. Adultos ____ 4. Adultos mayores ____ 5. Mujeres ____ 6. Grupos étnicos ____ 7. Todos los anteriores ____ 39. ¿Temporalidad de ejecución de este convenio o contrato? 1. De uno a seis meses ____ 2. De siete a doce meses ____ 3. Más de un año ____ 4. Indefinida ____ 40. ¿Cuenta con redes de apoyo institucional para la ejecución de dicho convenio? 1. Si ____ 1.1. ¿Cuáles? _____ 2. No ____ 66. NS/NR ____ 41. ¿Cuál de estas instituciones les sirve de apoyo a para la gestión cultural? 1. Policía ____ 2. Bomberos ____ 3. Defensa Civil ____ 4. Alcaldía ____ 5. Hospital ____ 6. Instituciones educativas ____ 7. Universidades ____ 8. Juntas de acción comunal ____ 9. Todas las anteriores ____ 10. Otras ____ ¿Cuáles? _____	42. ¿Calificar la relación con los actores e instituciones principales de la vida local? <table border="1"> <thead> <tr> <th>Institución</th> <th>Regular</th> <th>Buena</th> <th>Muy Buena</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.2.Policía</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.Bomberos</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3.Defensa Civil</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4.Alcaldía</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5.Hospital</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6.Inst. educativas</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7.Universidades</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8.JAC</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>9.Otras</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> 43. ¿Su gestión cultural cuenta con reconocimiento ante la población local? 1. Si ____ 2. No ____ 66. NS/NR ____ 44. ¿Cómo calificaría dicho reconocimiento de su gestión cultural por parte de la población? <i>Siendo uno (1) la calificación más baja y cinco (5) la más el alta.</i> 1. ____ 2. ____ 3. ____ 4. ____ 5. ____	Institución	Regular	Buena	Muy Buena	1.2.Policía				2.Bomberos				3.Defensa Civil				4.Alcaldía				5.Hospital				6.Inst. educativas				7.Universidades				8.JAC				9.Otras			
Institución	Regular	Buena	Muy Buena																																						
1.2.Policía																																									
2.Bomberos																																									
3.Defensa Civil																																									
4.Alcaldía																																									
5.Hospital																																									
6.Inst. educativas																																									
7.Universidades																																									
8.JAC																																									
9.Otras																																									

Anexo 5. Instrumento n°2



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE TRABAJORA SOCIAL

Facultad de Humanidades
Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano
Universidad del Valle, sede regional Zarzal

Instrumento n°2/ cuestionario de entrevista semiestructurada

Objetivo: Profundizar sobre elementos del quehacer de las organizaciones que hacen gestión cultural en el municipio de Roldanillo, Valle.

Fecha:

Hora inicio:

Hora fin:

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre del entrevistado: _____ Edad: _____

Nombre de la organización: _____

Municipio: _____

Identificar principales características de la organización*

1. ¿Cuánto tiempo lleva en esta organización?
2. ¿Cómo llegó a ella?
3. ¿Funciones que desempeña dentro del grupo?
4. ¿A qué le apuestan como organización?
5. Mencione valores o principios que orientan la gestión de la organización
6. ¿Qué proyectos relacionados con lo cultural han construido en los últimos 3 años?
7. ¿Cómo determinan cuál es la necesidad en términos culturales para diseñar un proyecto?
8. Articulación con otras organizaciones o instituciones, cómo ha sido esta articulación.... En qué áreas de desarrollo han incidido...
9. Cuando se trata solo de promocionar, ¿cómo eligen los proyectos para hacerlo?
10. ¿cómo ha sido la experiencia de trabajar con lo público, es decir, con instituciones del gobierno?
11. ¿cómo ha sido la experiencia de trabajar con lo privado, es decir, con instituciones con ánimo de lucro?

*Objetivos específicos

12. ¿El personal empleado que tiene una contratación permanente, en términos administrativos una contratación fija (o indefinida)?
13. ¿La organización ha tenido convenios o contratos con el Estado? ¿en qué consisten? ¿cómo ha sido esa experiencia?
14. ¿Tiene algún contrato vigente en el presente?
15. ¿Cuál es el principal resultado obtenido a través de la ejecución de este convenio o contrato?
16. Temporalidad de ejecución de este convenio o contrato ¿hace cuánto llevan realizando este tipo de convenios? y ¿por cuánto tiempo tiene vigencia una vez acordado?
17. ¿Cuántas personas se vinculan para la ejecución de dicho convenio o contrato? (número de personas) entre empleados y voluntarios
18. ¿cómo vinculan a sus voluntarios y empleados? ¿en qué situaciones?
19. La organización que tiene convenios o contratos vigentes con entidades privadas de alcance nacional su vinculación se da a través de Cooperación interinstitucional ¿de qué se trata esta cooperación?; (pregunta para Cort)

Elementos facilitadores y/ obstaculizadores*

20. Cuándo van a ejecutar ¿cómo convocan a sus aliados?
21. ¿Cómo determinan si convocan voluntarios o requieren contratar?
22. ¿Cómo determinan la forma en que van a ejecutar?
23. ¿Cuáles han sido los principales obstáculos operativo, logístico, académico, ejecución de presupuesto, personal a nivel externo que han tenido como organización para el desarrollo de las acciones y el logro de los objetivos?
24. ¿Cuáles han sido los aspectos facilitadores operativo, logístico, académico, ejecución de presupuesto, personal para el desarrollo de las acciones y el logro de los objetivos de la gestión cultural?
25. ¿Cuáles son las oportunidades de las que han gozado para el desarrollo de las actividades y el logro de los objetivos de la organización?

Aportes de la organización con la promoción y ejecución de proyectos culturales*

26. ¿Cuáles son las principales formas de visibilizar la gestión cultural de sus proyectos culturales ante la población local?
27. ¿cómo puede dar cuenta de la legitimación o reconocimiento de su gestión cultural ante la población local?
28. ¿Cómo calificaría la legitimación o reconocimiento de la gestión de la organización por parte de la población?
29. ¿cómo considera que la organización ha contribuido con el desarrollo del municipio?
30. ¿Cuál ha sido el proyecto de mayor impacto en la localidad que su organización ha ejecutado?
31. ¿Describa en que consistió o consiste dicho proyecto?

*Objetivos específicos