



Características del empleo de músicos de orquestas en Paraguay: Un análisis de la Orquesta Sinfónica Nacional

Characteristics of Musicians' Employment in Orchestras in Paraguay: An Analysis of the National Symphony Orchestra

Jymmy Ortiz Arellano

jymmyortiz@hotmail.es

<https://orcid.org/0000-0002-5117-2115>

**Universidad Nacional de Asunción.
Asunción- Paraguay**

Paola Ferraro Arce

polyferraro@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-8214-5651>

**Universidad Nacional de Asunción.
Asunción- Paraguay**

Sebastián Vargas Ferreira

sebastian_vargas@facso.una.py

<https://orcid.org/0000-0002-6414-7429>

**Universidad Nacional de Asunción.
Asunción- Paraguay**

Artículo recibido 12 de enero de 2022 / Arbitrado 01 de febrero de 2022 / Aceptado 30 de marzo de 2022 / Publicado 01 de mayo de 2022

RESUMEN

En Paraguay, la Orquesta Sinfónica Nacional (OSN) desempeña un papel fundamental en la carrera profesional de los músicos de orquesta. En este contexto, el objetivo de este estudio fue analizar la situación laboral de los músicos sinfónicos de la OSN durante el año 2022. Para ello, se empleó una metodología cualitativa y un diseño descriptivo. Las herramientas utilizadas incluyeron entrevistas semiestructuradas y revisión documental. Los resultados revelaron que las condiciones laborales de los músicos sinfónicos presentan características propias del empleo precario, como la incertidumbre debido a contratos temporales, bajos salarios y falta de protección social. Además, se identificaron estereotipos que limitan la participación de mujeres en ciertos instrumentos musicales considerados "feminizados", y se observó una ausencia de mujeres en los niveles jerárquicos más altos.

Palabras clave:

Empleo artístico, orquesta, músicos, condiciones laborales.

ABSTRACT

In Paraguay, the National Symphony Orchestra (OSN) plays a crucial role in the professional careers of orchestral musicians. In this context, the aim of this study was to analyze the working conditions of the OSN symphonic musicians during the year 2022. To achieve this, a qualitative methodology and descriptive design were employed. The tools used included semi-structured interviews and document review. The results revealed that the working conditions of the symphonic musicians have characteristics typical of precarious employment, such as uncertainty due to temporary contracts, low salaries, and lack of social protection. Additionally, stereotypes that limit women's participation in certain musical instruments considered "feminized" were identified, and an absence of women in the highest hierarchical levels was observed.

Keywords:

Artistic employment, orchestra, musicians, working conditions..

INTRODUCCIÓN

Al no existir producción de algún bien tangible al término de la prestación laboral, el empleo de músicos de orquestas generó limitadas investigaciones de carácter empírico y cuantitativo respecto a las características de los contratos laborales. Esta carencia se verifica a nivel global, como también en la región. Sin embargo, es importante destacar que, a pesar de esta falta de investigación, el papel de los músicos en las orquestas es de vital importancia tanto en el ámbito artístico como en el económico.

En primer lugar, es necesario mencionar que los músicos de una orquesta son responsables de interpretar las partituras de las composiciones musicales de manera precisa y emocionalmente convincente. Su habilidad para comunicar la intención del compositor a través de la música es fundamental para el éxito de una presentación. Además, su destreza técnica y su capacidad de trabajo en equipo son clave para lograr un sonido equilibrado y de calidad.

En cuanto al aspecto económico, las orquestas representan una industria cultural significativa en muchos países. Generan empleo directo e indirecto, desde los músicos hasta los técnicos de sonido, los administradores y los vendedores de boletos. Además, las presentaciones de las orquestas atraen a un público diverso y contribuyen al turismo cultural.

Es importante reconocer que los contratos laborales de los músicos de orquesta pueden presentar desafíos únicos. Dado que su trabajo se basa en proyectos y temporadas, pueden enfrentar inseguridad laboral y falta de estabilidad. Esto puede ser especialmente cierto para los músicos que no son miembros permanentes de una orquesta y que deben buscar constantemente oportunidades de empleo.

Según Sánchez Haase (2019) en Paraguay, las orquestas sinfónicas profesionales han experimentado cambios significativos en las últimas dos décadas. Durante este período, surgieron tres agrupaciones sinfónicas; la Orquesta Sinfónica de la Ciudad de Asunción (OSCA), Orquesta Sinfónica del Congreso (OSC) y la Orquesta Sinfónica Nacional (OSN), esta última se destaca como una de las dos orquestas estatales. Sin embargo, la precariedad laboral de los músicos sigue siendo un desafío constante en este ámbito.

La OSN tiene como objetivo principal promover conciertos y acercar la música clásica y paraguaya a toda la sociedad, al tiempo que impulsa la carrera de los músicos locales. La ley que estableció la OSN, vigente desde 2004, fue derogada y reemplazada en 2008, dando lugar a la creación de la OSN, que sigue activa en la actualidad (OSN, s.f.).

Las condiciones laborales precarias se convirtieron en una preocupación constante en el ámbito profesional de los músicos. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012: 32), el trabajo precario implica transferir responsabilidades de los empleadores a los empleados, afectando tanto a la economía formal como a la informal. Esto se traduce en incertidumbre y falta de seguridad, relacionadas con la duración del empleo, bajos salarios, ausencia de protección social y limitaciones en la asociación sindical.

La presencia de empleo precario genera incertidumbre entre los trabajadores y ofrece poca protección contra el despido, así como escaso control sobre las condiciones laborales y los ritmos de trabajo (OIT, 2012). Ante esta situación, los músicos desarrollaron diversas estrategias para enfrentarla.

En el contexto de la música clásica, estudios europeos y latinoamericanos han examinado la profesión de intérprete. Bennett (2010) destaca que los músicos clásicos europeos entre 1970 y 2002 enfrentaron una creciente precariedad laboral debido a salarios insuficientes por interpretación. Como resultado, muchos músicos buscaron actividades adicionales, como la enseñanza, la dirección o la gestión cultural.

El desempeño de múltiples roles laborales se considera una estrategia para mantenerse en el campo musical. Bourdieu (1998) sostiene que las estrategias de reproducción son prácticas conscientes o inconscientes que buscan mantener, aumentar o transformar ciertos capitales para mejorar la posición en la estructura de clases. En Francia, algunos músicos redefinieron parcialmente el éxito profesional al involucrarse en actividades distintas a la interpretación orquestal, aunque esta sigue siendo la más prestigiosa (Pégourdie, 2017).

En América Latina, la precariedad laboral afecta a la mayoría de los músicos orquestales. Machillot señala que, en Guadalajara, México, muchos músicos tienen múltiples empleos debido a la falta de estabilidad en su trabajo orquestal. Esta situación también llevó a una redefinición constante de la profesión musical, con músicos involucrándose en tareas como ingeniería de sonido, organización de eventos y enseñanza (2018).

En Perú, a pesar de la expansión de la música clásica, la demanda de empleo en el sector orquestal sigue siendo limitada, lo que lleva a que los músicos busquen oportunidades en otras áreas (Álvarez, 2017: 130).

Específicamente en Paraguay, respecto al ámbito de la música clásica profesional, las actividades se concentran principalmente en la ciudad de Asunción, donde existen tres orquestas sinfónicas profesionales. Sin embargo, a pesar de esta presencia, los músicos enfrentan desafíos significativos. La falta de infraestructura y de instrumentos musicales, junto con las dificultades para encontrar empleo debido a la baja remuneración y la restricción de integrar más de una orquesta pública, son obstáculos comunes. Además, el desarrollo de la música clásica fuera de Asunción se lleva a cabo principalmente a través de las orquestas juveniles (Sánchez, 2019).

El objetivo del estudio es describir la realidad laboral de los orquestantes sinfónicos de la OSN de periodo 2022. En primer lugar, es fundamental comprender las condiciones laborales de los músicos que integran la OSN. Esta institución desempeña un papel crucial en la promoción de la música clásica y paraguaya, y sus músicos son actores clave en esta misión. Por lo tanto, describir su realidad laboral nos permitirá evaluar su bienestar y desarrollo profesional.

La relevancia de este estudio se extiende más allá de los límites de la OSN. En general, el arte casi no forma parte del quehacer sociológico en el Paraguay, y en particular, la música clásica es un campo con particularidades y desafíos propios, y al analizar aspectos como la temporalidad de los contratos, la remuneración y la falta de protección social, contribuimos al debate más amplio sobre las condiciones de trabajo en este ámbito. Además, identificar desafíos específicos que enfrentan los orquestantes puede inspirar mejoras en la gestión cultural y en las políticas que afectan a los músicos.

A pesar de que existen investigaciones previas relacionadas con la profesión musical en Paraguay, aún no se realizaron estudios sociológicos específicos sobre este tema. Por lo tanto, esta investigación adquiere relevancia al proporcionar una base para la formulación de políticas culturales

que fomenten la profesionalización de la música y promuevan una mayor equidad en el acceso y desarrollo de las mujeres en este campo.

Por último, este estudio no solo arrojará luz sobre la realidad laboral de los músicos de la OSN, sino también proporcionará una base sólida para futuras decisiones y acciones. Al promover una mayor equidad y comprensión en la profesión musical, esto contribuye al enriquecimiento de la vida cultural y al bienestar de quienes trabajan en este ámbito.

MÉTODO

El trabajo se desarrolló dentro del enfoque cualitativo, a su vez, el alcance de la investigación fue de tipo descriptivo transversal, cuyo propósito principal es la caracterización de comunidades, grupos o individuos estudiados en un determinado espacio/tiempo (Batthyány et al., 2011).

La primera técnica utilizada fue la entrevista semiestructurada y el instrumento utilizado fue una guía de entrevista. Como segunda técnica se utilizó la revisión documental y como instrumento se construyó una matriz de análisis.

La población estuvo constituida por un total de 56 músicos orquestantes sinfónicos integrantes de la OSN, divididos entre 19 mujeres y 38 hombres. La selección de participantes utilizada para la aplicación de entrevistas fue de tipo selección intencionada aleatoria, obedeciendo a los criterios de sexo e instrumento interpretado. En este sentido, se realizaron entrevistas a tres mujeres y dos hombres pertenecientes al elenco estable de la Orquesta Sinfónica Nacional del periodo 2022, estos músicos están distribuidos en las familias de instrumentos de cuerdas frotadas, viento madera y viento metal. Tanto para la elaboración de las entrevistas como para la recolección documental se consideraron las siguientes dimensiones e indicadores.

Tabla 1.

Dimensiones de la investigación

Dimensiones	Indicadores.
Condiciones laborales	1- Duración del vínculo laboral 2- Derechos laborales ejercidos
Incidencia del género en la profesión de músico de orquesta	3- División sexual del trabajo 4- Instrumento interpretado

RESULTADOS

La precariedad laboral de los músicos

La relación entre la Orquesta Sinfónica Nacional y los músicos presenta particularidades propias de un vínculo laboral precario y lleno de incertidumbre. Los contratos tienen una duración que abarca desde febrero hasta diciembre, sin garantizar sus renovaciones o nombramientos más allá de ese

período establecido.

...El presente contrato tendrá vigencia desde el 01 de febrero hasta el 31 de diciembre del mismo año 2022, en que expirará sin necesidad de aviso previo y por el solo transcurrir del tiempo. El mismo no conlleva ningún compromiso de renovación, prórroga, ni nombramiento efectivo al vencimiento del contrato (Contrato de prestación de servicios profesionales. (OSN, 2022: 1).

La relación laboral entre todos los músicos y la OSN se establece a través de un contrato de prestación de servicios por un tiempo determinado. Sin embargo, es importante destacar que esta relación no abarca el mes de enero, con la excepción del director, quien ocupa su cargo en calidad de estado permanente (OSN, 2022).

La temporalidad contractual en la OSN genera una incertidumbre laboral inherente al empleo precario. A pesar de los compromisos verbales de renovación anual, estos no garantizan la continuidad del empleo para los trabajadores. En este contexto, un fragmento de la entrevista menciona lo siguiente:

“La renovación es de palabra, se acaba cada año, y hace 18 años estamos con el corazón en la boca como se dice, cuando termina el año de saber si será o no renovado” (E4).

Además de la incertidumbre laboral, los músicos de la OSN carecen de beneficios laborales básicos, como el seguro médico y acceso a la jubilación. El contrato entre la OSN (2022) y los músicos no incluye disposiciones relacionadas con la protección social o los beneficios laborales inherentes a cualquier trabajo en relación de dependencia.

La renovación del vínculo contractual durante el mes de febrero implica que los orquestantes quedan desempleados durante el primer mes del año. Esta situación se describe en el siguiente extracto de la entrevista:

Nosotros no tenemos enero cubierto, o sea, no tenemos un sueldo en enero, va de febrero a diciembre. Y se renueva cada año, lo que quiere decir que no tenemos antigüedad hasta ahora, pero es algo que se está trabajando y se está tratando de que se reconozcan los años que ya tenemos. Pero es así...no hay seguro social, no hay jubilación, no hay nada, nada de eso, es simplemente un sueldo mensual y nada más (E3).

La precariedad laboral es identificada por los entrevistados, quienes mencionan la falta de antigüedad, seguro social y los bajos salarios dentro de la orquesta como sus principales deficiencias.

Según Machillot (2018: 284), muchos músicos combaten la precariedad laboral mediante la multiactividad, una estrategia que les permite complementar los ingresos insuficientes provenientes de su labor en la orquesta con otras actividades, ya sean relacionadas con la música o no. En el contexto laboral de los músicos de la OSN, es habitual que se dediquen a tareas adicionales aparte de su trabajo en la orquesta. Estas actividades pueden ser tanto formales como informales, siendo la docencia y la participación en eventos privados las opciones más comunes para aumentar sus ingresos.

La precariedad laboral de los músicos de la OSN se manifiesta en contratos temporales, falta de protección social y bajos salarios. Estos factores crean una constante incertidumbre para los trabajadores, quienes se ven obligados a buscar múltiples empleos para poder seguir en el ámbito de la música orquestal profesional.

La condición de las mujeres en el entorno profesional

En la lista de miembros del elenco estable de la OSN durante 2022, se notó una predominancia masculina. Si bien los hombres están presentes en todas las secciones instrumentales, las mujeres no alcanzan a representar ni la mitad de ellas.

Cada instrumento musical posee connotaciones culturales que afectan su percepción como "feminizado" o "masculinizado", en función de su tamaño y tonalidad (Setuain & Noya, 2010). Entre los músicos sinfónicos de la OSN, la presencia femenina varía según el instrumento. Por ejemplo, hay más mujeres en las secciones de violín y violonchelo, mientras que no se encuentran en los instrumentos de contrabajo, tuba, clarinete, fagot, oboe y percusión.

Tabla 2.

Distribución aproximada de instrumentistas sinfónicos según su sexo.

Instrumento	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Contrabajo	0	0%	4	100%	4
Violoncello	4	67%	2	33%	6
Viola	1	20%	4	80%	5
Violín	9	47%	10	53%	19
Corno	1	50%	1	50%	2
Trombón	1	33%	2	67%	3
Tuba	0	0%	1	100%	1
Flauta	2	67%	1	33%	3
Clarinete	0	0%	3	100%	3
Fagot	0	0%	1	100%	1
Oboe	0	0%	2	100%	2
Percusión	0	0%	3	100%	3
Total	19	35%	36	65%	55

Fuente: Elaboración propia con los datos de la OSN. Remuneración abril 2022.

A pesar de la asociación de masculinidad con los instrumentos graves y de mayor tamaño, es posible encontrar mujeres profesionales que los tocan. Sin embargo, estas percepciones pueden representar un gran desafío a lo largo de su carrera. El siguiente fragmento de entrevista aborda este tema:

...Cuando yo entré a la banda militar, me querían cambiar el instrumento. Tipo, por qué no tocas flauta, si tu labio luego es chico, y vos sos una chica linda que no sé qué y no, no. Quiero tocar el trombón...y que te digan tocas como nena o esas cosas, hay, pero yo siempre tengo en la mente demostrar con el estudio y la dedicación lo contrario, demostrar tocando y ahí le haces callar y demostrás que sí se puede tocar el trombón" E5.

La mayor representación de mujeres se encuentra en los instrumentos con asociaciones de género femeninas. No obstante, también hay mujeres que tocan instrumentos considerados masculinos, lo que demuestra cierta flexibilidad en las normativas de género en este campo y la lucha de las mujeres por la igualdad de género y mejores oportunidades en la profesión.

En el ámbito de la música clásica paraguaya, la distribución de instrumentistas está basada en el sexo. En el elenco de la OSN, no hay mujeres en instrumentos asociados con lo masculino, como el contrabajo y la percusión, mientras que existe una amplia mayoría femenina en la sección de flauta, un instrumento que también tiene una asociación de género femenina.

Tabla 3.*Segregación vertical en la OSN.*

Categorías	Mujeres	%	Hombres	%
Director y Asistente de dirección	0	0%	3	100%
Concertino y Vice Concertino	0	0%	2	100%
Consultor extranjero	0	0%	2	100%
Jefes de fila	0	0%	6	100%
Asistente de jefe de fila	1	20%	4	80%
Categoría A	7	41%	10	59%
Categoría B	5	45%	6	55%
Pasante	1	50%	1	50%
Total	14	30%	33	70%

Fuente: Extraído de datos de la OSN sobre remuneración, abril 2022.

La presencia de mujeres en posiciones de poder es escasa dentro del elenco estable de la OSN en 2022. Las mujeres suelen ocupar puestos de menor autoridad, como Asistente de jefe de fila, A, B y pasantes, mientras que todas las categorías tienen una mayoría numérica masculina.

Las posiciones de liderazgo en la OSN están predominantemente ocupadas por hombres, y la representación porcentual de mujeres aumenta a medida que las categorías profesionales descienden en jerarquía. La mayoría masculina no solo se refleja en la mayor representación numérica, sino también en el completo acaparamiento de las posiciones de mando dentro de la orquesta. Este fenómeno ha sido descrito por Chagnard (2018) como la reproducción de la hegemonía masculina mediante una distribución desigual del poder en la orquesta.

Aunque hay mujeres que tocan instrumentos tradicionalmente masculinos y algunas tienen una presencia numérica superior en ciertas secciones instrumentales de la OSN, su ocupación de espacios de poder es prácticamente imperceptible. Se nota una ausencia generalizada de mujeres en posiciones de liderazgo. Al respecto, la siguiente experiencia relata lo siguiente:

Personalmente, no sufrí ningún tipo de diferencia, digamos. De repente hay qué sé yo, micromachismo y esas cosas así tipo “vos tenés que tocar como hombre” y esos comentarios así, pero nada muy relevante. Y si yo, por ejemplo, miro, le miro a mis compañeros, la verdad es que más de 50 % son mujeres, así que somos varias... No es común, eso sí que no, todos los primeros lugares de jefe, de líder, todos son hombres, la verdad que es raro que haya una mujer. Dentro de la orquesta, si me preguntas, es raro, es muy raro. Ponele una es mujer, el resto son todos hombres (E3).

En el ámbito de la música clásica profesional, prevalece una amplia hegemonía masculina que perpetúa esta situación, restringiendo las oportunidades de las mujeres para avanzar en su carrera. A este respecto, el siguiente fragmento de entrevista detalla lo siguiente:

...en las orquestas te vas a fijar y hay muchísimos hombres, a veces en las audiciones de repente no sé, las audiciones luego se hacen todo mal y les meten a sus amigos nomás otra vez. Pero estando ya en el campo laboral, ingresando ya a una orquesta, si, tenés que pasar de repente por días o sucesos incómodos así, porque hay todo un ambiente súper machista o

homofóbico también, no solo machista y tenés que tipo aguantarte comentarios que haga hasta el director, jefe de fila o lo que sea y, donde yo igual ahora mismo no me importa y digo cosas o, me enoja, pero entonces ya sos así la persona problemática, y como es un ambiente muy pequeño, se juzga mucho también a las mujeres por su vida personal... cosa que no pasa por ejemplo con hombres, o sea, son cosas que de repente a alguien que no le molesta eso no va a ver, capaz le vas a preguntar a otra persona y te va a decir somos todos felices, pero si, a mí me molestan muchas cosas... además, tengo un antecedente de problemas con otra persona y sí, siento que desde ahí para el resto también soy como que "Chake"¹ por ahí... y entonces yo sé que mucha gente que tiene esa jerarquía para darte trabajos y todo eso, es súper machista, ya no me va a tener en cuenta después de eso (E2).

La participación en la profesión musical implica disposiciones que afectan de manera diferente a hombres y mujeres. En este sentido, el campo está dominado por una mayoría masculina que establece normativas tácitas que favorecen su hegemonía. Como resultado, muchas mujeres desarrollan diversas prácticas y estrategias para mantener y mejorar su participación en el ámbito orquestal.

Estas disposiciones impiden que las mujeres accedan a posiciones de poder dentro de la OSN. En este contexto, la participación femenina se concentra principalmente en categorías jerárquicas intermedias y bajas.

Las posiciones de mayor poder, que también están acompañadas de los niveles salariales más altos, son ocupadas exclusivamente por hombres. Esta realidad se perpetúa a través de múltiples normativas tácitas que determinan la lógica y configuración del campo profesional analizado.

DISCUSIÓN

Además de la generación de empleo directo, la Orquesta Sinfónica Nacional emplea de manera regular proveedores de insumos y servicios afines a la actividad orquestal, ya sean nacionales o importados. En el primer caso, la OSN ha beneficiado a emprendedores musicales como luthiers, ajustadores de instrumentos, encordadores, restauradores de pianos, entre otros. La reposición de partituras para el repertorio, lógicamente, aumenta el consumo de papel e insumos de la imprenta local. También colabora con el comercio discográfico y el operismo, ya que muchas veces la programación requiere recursos humanos que no integran la orquesta; asimismo, coincide que numerosos músicos de la orquesta realizan actividad docente en los conservatorios superiores, pubs o restaurantes. (Magaly, 2021)

Otro aspecto a considerar, tras patronalizar o regularizar la situación laboral, es el correspondiente al pago de impuestos. En este capítulo la información es escasa, ya que el secreto fiscal debe ser resguardado; sin embargo, cabe mencionar que el Congreso de la Nación decide sobre la asignación presupuestaria de la orquesta, por lo que es presumible que, una vez cubierto el gasto, el excedente vuelva al Estado en forma de transferencias. Un punto a considerar –totalmente comprobable con decisiones políticas– es que, en momentos de crisis económica, los bienes laborales denominados "de prestigio" se ven desprotegidos, de manera que las acciones del esfuerzo público son valiosas para la supervivencia de la formación. En síntesis, lo que nos ocupa es la intervención del Estado en la

¹ Palabra en guaraní que sirve para dar aviso de atención o alarma ante una situación inminente.

primacía del bienestar cultural de la sociedad determinada. Desde esta perspectiva, la discusión se centra en si este bienestar se cumple; su valor es diferente para distintas corrientes y varía de sociedad en sociedad (von Hoegen, 2021).

En cuanto a las condiciones laborales, la OSN ofrece a sus músicos un contrato anual que especifica sus remuneraciones y obligaciones. Sin embargo, la temporalidad del vínculo, la ausencia de requisitos claros para la renovación, la falta de antigüedad y de seguro social convierten la precariedad laboral en la característica principal para los orquestantes, quienes expresan una incertidumbre generalizada.

En primer lugar, la profesión de orquestante sinfónico en la OSN se estructura mediante normativas formales e informales que configuran el funcionamiento de este espacio. En este contexto, la institución atraviesa un proceso en el cual los músicos luchan por mejorar sus condiciones laborales, siendo urgente la eliminación total de la precariedad para los trabajadores, muchos de los cuales tienen más de 18 años de servicio en la orquesta sin contar con antigüedad, seguro médico u otros derechos fundamentales.

Respecto al género, el análisis se dividió considerando su influencia en la elección del instrumento y la presencia de mujeres en posiciones de poder dentro de la orquesta. La elección de un instrumento implica una segregación horizontal que feminiza o masculiniza determinados instrumentos musicales. En el elenco de la OSN, no hay mujeres en instrumentos considerados masculinos como el contrabajo, la percusión, la tuba o el fagot, aunque sí se encuentran mujeres en instrumentos también masculinizados como el trombón, corno francés y violoncello.

Por otra parte, la participación de mujeres en instrumentos masculinizados representa una lucha contra los estereotipos de género en el ámbito musical. En este contexto, el desafío para las mujeres no solo reside en el estudio del instrumento, sino también en superar las ideas preconcebidas sobre los roles de género en la profesión.

Asimismo, no hay mujeres en posiciones de poder dentro de la OSN, lo que evidencia una segregación vertical en la orquesta. Este fenómeno persiste, incluso cuando en ciertas secciones hay una mayoría de mujeres, pero con jefaturas masculinas.

No obstante, dada la presencia de estereotipos de género en el campo, es necesario fomentar la participación de mujeres en la profesión. La ausencia de mujeres en determinados instrumentos y posiciones de poder en la OSN requiere la implementación de políticas específicas por parte de la institución. Entre estas, se puede sugerir la adopción de sistemas de audiciones más democráticos, los cuales, según Rouse y Goldin (2000), incrementaron la participación de mujeres en las audiciones y elencos orquestales mediante un sistema de selección donde el sexo y la identidad de los postulantes fueron protegidos.

Por último, el conocimiento sobre las dinámicas relacionadas con la profesión musical en Paraguay permitirá la elaboración de políticas culturales que contribuyan a la profesionalización y democratización de las oportunidades de formación musical. Dada la complejidad del caso, es pertinente realizar estudios más amplios que trasciendan el género musical clásico, los cuales serán esenciales para la creación de políticas culturales dentro del proceso de profesionalización de la música en Paraguay, siendo esta investigación un primer acercamiento sociológico al tema.

CONCLUSIONES

Como hemos visto en nuestro análisis previo, podemos concluir que Paraguay es uno de los países que presenta las mayores deficiencias en términos de transparencia en la clasificación profesional de músicos dentro de las orquestas sinfónicas profesionales. Esta falta de claridad y precisión en la clasificación se refleja directamente en las remuneraciones, las cuales son significativamente más bajas en comparación con los estándares internacionales reconocidos.

Es importante destacar que en países como Paraguay, donde la organización sindical es escasa y la intervención regulatoria del estado en este ámbito es mínima, los empleadores privados se aprovechan de esta situación débil para ejercer un trato injusto hacia los músicos profesionales de las orquestas sinfónicas. Es imperativo tomar acciones concretas para corregir esta problemática y garantizar una clasificación acorde a los estándares internacionales, que promueva la equidad y justicia para todos los músicos involucrados en este ámbito en Paraguay.

El empleo de un músico de orquesta presenta diversos desafíos y oportunidades en Paraguay. Con respecto a lo primero, la desarticulación o precariedad del sistema de empleo en la mayoría es un obstáculo en el desarrollo laboral esperado para un músico de élite. Es importante tomar en cuenta esta necesidad, puesto que es en base a esta estabilidad económica que los músicos pueden asegurarse profesionales dedicados y conocer ser centro de una orquesta estable dentro de un esquema que trabajará de forma diferenciada a las que no. Por otro lado, la posibilidad de establecer acuerdos o cooperativas en un marco de corresponsabilidad de cada uno de los miembros es interesante, atendiendo a las condiciones posibles en cuanto a ingresos y ventajas regionales y apoyos que pueden ser obtenidos en un colectivo, transformándolo en una alternativa posible.

Otro desafío existente es para mejorar la calidad formativa de los estudiantes. En el contexto paraguayo, la baja densidad que adquieren les impide percibir las matices y timbres. Es necesaria una mayor cantidad de público que pueda exponer esta musicología a cambios de repertorio. El fomento de la innovación en la reforma ofrecida al entendimiento es fundamental, tanto en las posibilidades de poder realizar transformaciones en obras más relevantes, tanto en términos de repertorios infantiles como internacionales, y también para proyectos propios de cada intérprete en cada orquesta. La Orquesta Sinfónica Nacional y la Real Orquesta Sinfónica realizan una actividad muy activa respecto a proyectos de alta rotación.

REFERENCIAS

- Galindo Morales, L. (2015). Equidad de género en las orquestas profesionales de Colombia. *Folios*, (42), 3-15. Retrieved August 09, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-48702015000200001&lng=en&tlng=es.
- Alvarez, D.L.M. (2017). *El músico clásico en el Perú: entre la vocación y la profesión* (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias Sociales. Mención: Sociología). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9800>
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16(3), 343-370.

https://www.academia.edu/download/58798129/U7_00_1997_Anker_SegregacionProfTeorias.pdf

- Batthyány, K., Cabrera, M., Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira, N., & Rojo, V. (2011). La definición de objetivos y su relación con el diseño de investigación. *Metodología de las Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Universidad de la República de Uruguay: Montevideo, 19-26.
- Bennet, D. (2010). La música clásica como profesión. *D. Bennet, Los músicos*. Barcelona. Graó.
- Bourdieu, P. (1998). Espacio Social y sus transformaciones. En P. Bourdieu, *La distinción* (pp. 97-168). México D.F. Taurus.
- Cáceres, A. (27 de junio de 2014). La Sinfónica Nacional inaugura su local y lanza el disco Sonic Bridges. *Ultima Hora*. Recuperado el 15 de 11 de 2022, de <https://www.ultimahora.com/la-sinfonica-nacional-inaugura-su-local-y-lanza-el-disco-sonic-bridges-n807158.html>
- Chagnard, S. (2018). (Re)présentations d'instrumentiste-instrument : variations des stéréotypes de genre en orchestre symphonique. En S. Octobre, & F. Patureau, *Normes de genre dans les institutions culturelles* (pp. 103-122). París: Ministère de la Culture et de la Communication-Presses de Sciences. <https://www.cairn.info/normes-de-genre-dans-les-institutions-culturelles--9782724623307.htm>
- Espasandín, M. (2012). Músicas y música. En Dominzain, S. *Mujeres de la cultura: escritoras, artesanas, del teatro, de la música, del cine y la televisión* (pp. 81-100). Montevideo. Observatorio Universitario de Políticas Culturales.
- Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociología*, (63/64), 0123-140. DOI: <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v63n0.1210>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). El proceso de la investigación cualitativa. México. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Machillot, D. (2018). La profesión del músico, entre la precariedad y la redefinición. *Sociológica (México)*, 33(95), 257-289. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000300257&lng=es&tlng=es.
- Ibermúsicas (2019). Juan Pablo González (ed.): Música y mujer en Iberoamérica: haciendo música desde la condición de género. Actas del III Coloquio de Ibermúsicas sobre investigación musical, Santiago de Chile, Ibermúsicas. Las narrativas desde espacios geográficos e identitarios propios proyectan discursos que, cuando aquellas son comprometidas desde la consciencia mili. *Cuadernos de música iberoamericana*, 32, 385-392. <https://scholar.archive.org/work/ygmfukbpizbunnbs5cznuqsng/access/wayback/https://revistas.ucm.es/index.php/CMIB/article/download/65545/4564456552425>
- Monnot, C. (2012). Chapitre III. La lente évolution des pratiques. En C. Monnot, *De la Harpe au trombone*. 97-104. <https://www.10.4000/books.pur.67698>
- OSN. (2022). *Organigrama de la Orquesta Sinfónica Nacional*. Asunción.
- OSN. (4 de 2022). Remuneración. Informe: Abril/2022. Asunción. https://www.osn.gov.py/ley%20n%C2%BA%205189-2014/remuneracion%20abril%202022%20_ley%205189.pdf
- OSN. (s.f.). *osn.gov.py*. Recuperado el 4 de 10 de 2021, de www.osn.gov.py/contacto.html
- Pégourdie, A. (2017). Becoming an "Ordinary" Musician. *Biens Symboliques/Symbolic Goods*, 1-52. https://www.researchgate.net/profile/Adrien-Pegourdie/publication/349831495_Becoming_an_Ordinary_MusicianDevenir_musicien_ordinaire_C

[onstruction et entretien des vocations des enseignants de musique classique](#)[Transformarse en un musico ordinario](#) [Construccion y mantenimiento de/links/62987060416ec50bdb040714/Becoming-an-Ordinary-Musician](#)[Devenir-musicien-ordinaire](#) [Construction-et-entretien-des-vocations-des-enseignants-de-musique-classique](#)[Transformarse-en-un-musico-ordinario-Construccion-y-mantenimient.pdf](#)

- Goldin, C., y Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715-74. DOI: <https://DOI:10.1257/aer.90.4.715> <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.90.4.715>
- Sánchez Haase, D. (2019). Composición musical clásica paraguaya: breve reseña histórica y situación actual. *La música en el Paraguay: Situación actual y perspectivas de futuro*, 89-115. Asunción. Libros del Ocaso.
- Gimeno, M.C.S. (2014). Presencia de estereotipos de género en la elección de especialidad musical profesional. *Quadrivium*, (5), 26. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6487167.pdf>
- Scavino, S., y Simonetti, P. (2020). Música, Mujeres y Disidencias: Limitaciones estructurales y principales obstáculos en la construcción de la música como profesión en Uruguay. *Revista Latinoamericana de Estudios en Cultura y Sociedad*. (6), 02, 1-25. Artículo, 1912. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/170823/CONICET_Digital_Nro.650f82a6-d6dc-412d-b9b7-ba414b05dcfe_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Setuain, M., y Noya, J. (2010). *Género sinfónico. La participación de las mujeres en las orquestas profesionales españolas* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense). [https://www.academia.edu/download/46763823/Informe MUSYCA 02-2010 Setuain-Noya Genero Sinfonico.pdf](https://www.academia.edu/download/46763823/Informe_MUSYCA_02-2010_Setuain-Noya_Genero_Sinfonico.pdf)