

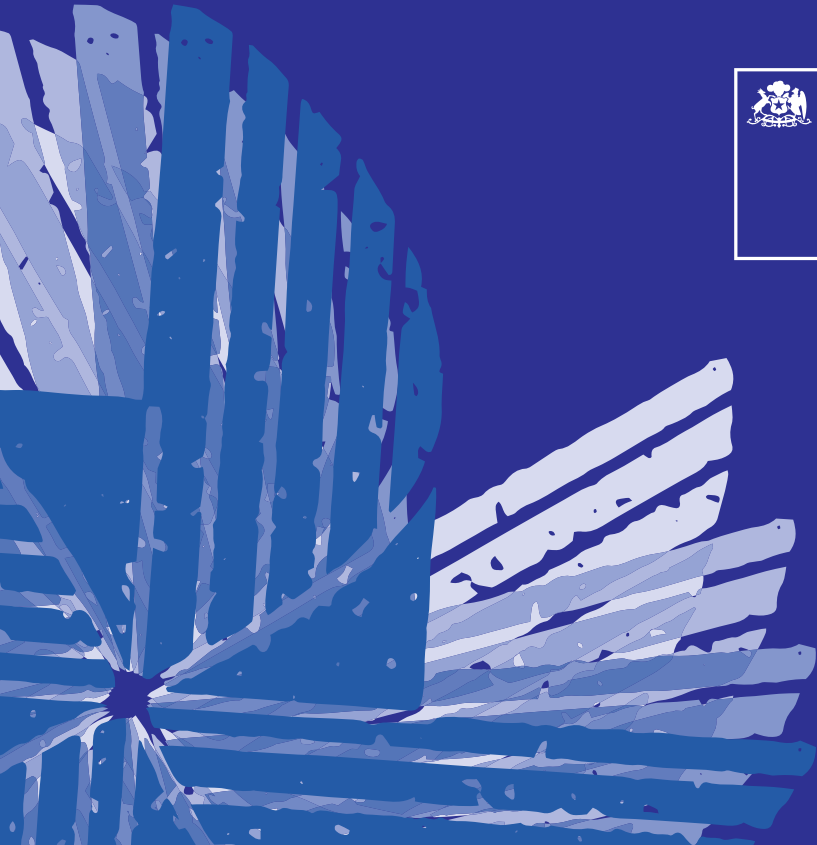


INFORME **DIÁLOGOS SOCIALES**



Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile



I N F O R M E

DIÁLOGOS SOCIALES



ÍNDICE.

06 PRESENTACIÓN.

07 OBJETIVOS DEL PROCESO

08 INTRODUCCIÓN: SOBRE EL PROCESO DE DIÁLOGOS SOCIALES

13 METODOLOGÍA

13	Diálogos Participativos
28	Consultas Técnicas
33	Consulta Virtual

35 RESULTADOS

36	Diálogos Participativos
36	<i>Caracterización de participantes de los Diálogos Participativos</i>
44	<i>Resultados del proceso de Diálogos Participativos</i>
87	Consultas técnicas
87	<i>Caracterización de los participantes de las consultas técnicas</i>
92	<i>Resultados del proceso de Consultas Técnicas</i>
106	Consulta Virtual
106	<i>Caracterización de los participantes de la Consulta Virtual</i>
112	<i>Resultados de la Consulta Virtual</i>

143 CONCLUSIONES

145 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA



PRESENTACIÓN.

Para propiciar la participación informada de trabajadores(as), instituciones y empleadores(as) en el desarrollo de una Agenda de Trabajo Cultural Decente que contemple acciones para mejorar las condiciones laborales del sector cultural, el Gobierno de Chile, a través del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (MINCAP), desarrolló un proceso con instancias de discusión y consulta dirigidas a organizaciones del sector: los Diálogos Sociales.

Para esta instancia, el ministerio desarrolló una alianza estratégica con Unesco y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siguiendo la metodología de los diálogos tripartitos, que reúne tres estamentos: trabajadores, empleadores y autoridades de gobierno. Así, entre el 23 de noviembre y el 7 de diciembre de 2022 se realizaron cinco Diálogos Participativos, consistentes en jornadas de modalidad híbrida (presencial y virtual), en conjunto con gremios, sindicatos, trabajadores y empleadores del sector cultural, artístico y patrimonial de distintas regiones del país, donde se discutieron problemáticas y propuestas de mejora que orienten el diseño e implementación de la Agenda.

Estos Diálogos Participativos se complementaron con una serie de Consultas Técnicas, consistentes en reuniones particulares con organizaciones del sector. El Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio las realizó entre el 20 de enero y el 30 de marzo del 2023. A su vez, se realizó una consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente, la que estuvo disponible para ser respondida durante el primer semestre de 2023.

En el presente documento se presentan los hallazgos derivados del proceso de sistematización y análisis de los datos cuantitativos y cualitativos levantados durante las instancias.



OBJETIVOS DEL PROCESO

Objetivo General

Desarrollar instancias de diálogo social que permitan levantar y analizar antecedentes que contribuyan a la elaboración, diseño e implementación de los lineamientos estructurales de la Agenda para el Trabajo Cultural Decente.

Objetivos Específicos

1. Realizar un levantamiento de percepciones, opiniones y expectativas respecto a una Agenda de Trabajo Cultural Decente.
2. Traducir las percepciones, opiniones y expectativas en brechas, desafíos, necesidades y oportunidades a abordar por la agenda, mediante la priorización e identificación de niveles de consenso en torno a las mismas.
3. Sistematizar los contenidos levantados en categorías específicas, considerando como base: intermitencia de vínculos laborales, acceso a la seguridad social, valoración social del trabajo cultural, brechas de género, precariedad salarial y la ausencia de reconocimiento de credenciales educativas, entre otras.
4. Consolidar los lineamientos estratégicos para entregar una base sólida y socialmente legitimada a la Agenda para el Trabajo Cultural Decente.



INTRODUCCIÓN: SOBRE EL PROCESO DE DIÁLOGOS SOCIALES

En el marco del programa de gobierno del presidente Gabriel Boric, el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (MINCAP) se propuso desarrollar una Agenda de Trabajo Cultural Decente.

Ello en consistencia con el diagnóstico de precariedad laboral y desprotección social construido desde la institucionalidad cultural y las asociaciones del sector en Chile. Pero también, en línea con el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de las Naciones Unidas que a través de la Recomendación de 1980 sobre la Condición del Artista de UNESCO reconoce el rol esencial que desempeñan artistas y cultores/as en la vida de las personas y el desarrollo de la sociedad. Este instrumento, además, reconoce la importancia de que los gobiernos contribuyan no solo a crear y mantener un clima propicio a la libertad de expresión y creación, sino también las condiciones materiales que faciliten la manifestación de este talento creativo, así como el derecho de quienes se desempeñan en el ámbito artístico, cultural y patrimonial a ser considerados trabajadores(as) culturales y a gozar en consecuencia de las ventajas jurídicas, sociales y económicas correspondientes a la condición de trabajador(a)¹.

La Agenda para el Trabajo Cultural Decente se traduce en un compromiso por diseñar e implementar medidas y acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales y de seguridad social de quienes se desempeñan en el sector cultural en el país. En un contexto en donde la participación ciudadana se vuelve imprescindible para la elaboración de políticas públicas apropiadas, surge la necesidad de articular esta iniciativa a través de un proceso de Diálogo Social. Un proceso amplio que nutra las opiniones y miradas de trabajadores(as) culturales, organizados e independientes, junto con personas empleadoras del sector y de Gobierno del país, que permita recoger las inquietudes y experiencias entre agentes culturales respecto a sus condiciones laborales actuales y las propuestas necesarias para mejorarlas.

¹ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (1980). Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista. Conferencia General Unesco, Belgrado: <https://es.unesco.org/creativity/publications/recomendacion-de-unesco-relativa-condicion-del-artista-1980>

Para el desarrollo de los Diálogos, el MINCAP realizó una alianza estratégica con Unesco y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objeto de diseñar la metodología del proceso, siguiendo la orientación de los diálogos tripartitos, que implica la participación de tres estamentos (personas trabajadoras, empleadoras y de Gobierno), y coordinar la sistematización de los contenidos que éstos arrojaran. El proceso, además, contó con el apoyo de otras dos reparticiones públicas relevantes en la discusión sobre condiciones y derechos laborales: la Dirección del Trabajo (DT) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), a través de la Subsecretaría de Previsión Social y la Subsecretaría del Trabajo, quienes participaron en cada uno de los encuentros realizados a lo largo del país.

Así, los Diálogos Sociales recabaron la mirada de los múltiples y diversos agentes del sector artístico, cultural y patrimonial para informar la construcción de un proyecto de una Agenda de Trabajo Cultural Decente, enfocada en atender las principales necesidades del sector para mejorar sus condiciones laborales.

Para abordar la marcada diversidad de cuerpos y formas que adquiere el trabajo cultural, el proceso contempló tres instancias diferenciadas y complementarias, orientadas a distintos tipos de agentes que componen el ecosistema de trabajadores(as) culturales del país.

Cuadro 1: Instancias que componen el proceso de Diálogo Social

Instancia	Descripción
Diálogos Participativos	Jornadas participativas de diálogo colectivo orientadas a organizaciones formales y no formales del sector artístico, cultural y patrimonial, incluyendo sindicatos, gremios, colectivos, compañías y otras organizaciones que representen a trabajadores(as) y empleadores(as) culturales en cualquier región del país.
Consultas Técnicas	Instancias de diálogo bilateral entre el MINCAP y organizaciones representativas y de la sociedad civil, formales y no formales, que trabajen temas asociados a trabajo cultural y condiciones laborales del sector, para la escucha y recepción de propuestas.
Consulta Virtual	Instancia participativa orientada a trabajadores(as) del sector cultural, artístico y patrimonial que se desempeñan en forma independiente y/o no asociada a entidades en forma permanente.



La convocatoria a los Diálogos Participativos incluyó a tres tipos de agentes del sector cultural:

- Representantes de organizaciones formalizadas del sector, es decir, sindicatos, gremios y otras organizaciones constituidas legalmente (con personalidad jurídica), representativas de su subsector o área disciplinar.
- Representantes de organizaciones no formalizadas del sector y de la sociedad civil, es decir, organizaciones de hecho que representan a trabajadores(as) y empleadores(as), incluyendo agrupaciones, colectivos culturales y otras organizaciones territoriales o disciplinarias vinculadas al quehacer cultural.
- Funcionarios(as) públicos(as) y autoridades de gobierno, provenientes de municipios y de las principales reparticiones involucradas en el proceso, MINCAP, MINTRAB y la Dirección del Trabajo, entre otros.

En la práctica, para asegurar la participación de todos los actores interesados, la invitación, que originalmente estaba destinada a organizaciones, acogió también a trabajadores(as) culturales independientes y/o sin afiliación a organizaciones del sector cultural motivados por la convocatoria, lo que enriqueció el encuentro.

Los Diálogos Participativos se realizaron a lo largo del país, distribuidos en cinco zonas geográficas. Para cada zona se desarrolló una jornada participativa, implementada de manera híbrida -online y presencial-, para promover la conexión y participación entre territorios y/o regiones distintas a las sedes de las instancias. Un total de 291 personas participaron en los diálogos: 154 en modalidad presencial y 137 de manera remota (Cuadro 2).

Cuadro 2: Calendario de los Diálogos Participativos por zona

Zona	Regiones participantes	Lugar de realización	Fecha	Personas participantes ²		
				Presencial	Virtual	Total
Sur	Ñuble, Biobío, La Araucanía y Los Ríos	Concepción (Sindicato Petrox)	Miércoles 23 de noviembre 2022	33	16	49
Centro	Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins y Maule	Valparaíso (Parque Cultural de Valparaíso)	Jueves 24 de noviembre 2022	22	22	44
RM	Metropolitana	Santiago (SIDARTE)	Martes 29 de noviembre 2022	61	30	91
Norte	Arica, Tarapacá, Antofagasta y Atacama	Iquique (Palacio Astoreca)	Lunes 5 de diciembre 2022	26	25	51
Sur Austral	Los Lagos, Aysén y Magallanes	Puerto Montt (Museo Histórico de Puerto Montt Juan Pablo II)	Miércoles 7 de diciembre 2022	12	44 ³	56
Nacional				154	137	291

Fuente: Elaboración propia a partir de calendarización y resultados del proceso.

² Cantidad de participantes calculada desde a) listas de asistentes presenciales de cada diálogo y b) estimado de personas conectadas vía Zoom al inicio de cada jornada virtual.

³ Incluye a un grupo de participantes de 15 personas de la Región de Magallanes que se reunieron presencialmente y se conectaron por una misma cuenta de Zoom con el apoyo de las autoridades de MINCAP en la región.



Por su parte, la Consultas Técnicas para la Agenda de Trabajo Cultural decente correspondieron a reuniones, de tipo virtual, realizadas entre el 20 de enero y el 30 de marzo de 2023, en cada una de las cuales participaron una organización y representantes del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

Esta etapa permitió complementar la información levantada por los Diálogos Participativos, a través de reuniones bilaterales con 36 organizaciones del sector, además de contar con información escrita enviada por otras 8 organizaciones. Esta complementariedad fue relevante, tanto para reafirmar varios de los hallazgos de los Diálogos Participativos, como para incorporar nuevos elementos, vinculados especialmente a casos sectoriales que tenían grados de especificidad significativos en torno a sus problemáticas. El detalle del proceso se describe en el apartado siguiente.

Finalmente, la Consulta virtual consistió en un cuestionario auto aplicado de 10 preguntas. Cinco de ellas permiten indagar en las características de las personas que respondieron y las cinco restantes, permiten conocer sus opiniones sobre aspectos que afectan las condiciones laborales y de seguridad social en el trabajo cultural, características del trabajo cultural decente y aspectos que lo diferencian o asemejan al trabajo en otros sectores. Este cuestionario fue respondido por 318 personas, entre el 18 de enero y el 18 de agosto de 2023.



METODOLOGÍA

En el siguiente capítulo se describe la metodología implementada para llevar a cabo cada una de las tres partes que compusieron los diálogos sociales. A saber: Diálogos Participativos, Consultas técnicas y Consulta virtual.

Diálogos Participativos

Diseño del proceso

El diseño general del proceso participativo de Diálogos Sociales fue desarrollado en forma conjunta por el MINCAP y la OREALC/UNESCO Santiago siguiendo los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo, la Dirección del Trabajo, la Subsecretarías del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social (MINTRAB). Este modelo se basa en la metodología de diálogos tripartitos recomendado por la OIT, desde el cual se definieron algunos pilares que orientaron el diseño metodológico de esta instancia:

a) Presencia de actores clave

Para asegurar el éxito de una futura implementación de acuerdos y medidas que surjan del proceso, los Diálogos Participativos consideraron la concurrencia de actores clave, incluyendo agentes institucionales (servicios y ministerios con incidencia en las condiciones laborales del sector), representantes de trabajadores(as) y representantes de empleadores(as) del sector cultural, artístico y patrimonial.

Así, para atender la realidad particular del sector cultural, se privilegió la convocatoria amplia a agentes colectivos del mismo, con foco en organizaciones culturales representativas de sus sectores, vinculadas a temas asociados a trabajo cultural y condiciones laborales (especialmente gremios y sindicatos), que pudieran dar cuenta de una diversidad de experiencias y realidades sobre las condiciones laborales de sus ámbitos de desempeño.

Este foco se adoptó considerando que la distinción entre organizaciones empleadoras y de trabajadores en el sector artístico y cultural suele ser más permeable que en otros rubros: las funciones y la actividad laboral de agrupaciones artístico-culturales puede desplazarse entre la prestación de servicios a terceros (en calidad de trabajadores), y también ofrecer



empleo a artistas, cultores y técnicos del rubro creativo, dependiendo del tipo de proyectos, financiamiento y procesos involucrados.

b) Necesidad de información en torno al trabajo cultural

La reflexión en torno a la necesidad de avanzar hacia el trabajo decente en el sector cultural está presente desde hace años. Sin embargo, esta no siempre se ha traducido en claridad e información acerca de los derechos laborales en el sector. En este sentido, la convocatoria a actores institucionales, como la Dirección del Trabajo y las Subsecretarías del MINTRAB, se consideró un elemento crucial para hacer de la instancia un espacio informativo que promoviese una discusión informada y un equilibrio entre las partes.

c) Participación e incidencia

A fin de ampliar las oportunidades de participación e incidencia de trabajadores(as) culturales, el diseño de los Diálogos Participativos se desarrolló considerando tres enfoques:

- a. disciplinar, mediante una metodología que dio cabida a la contribución y propuestas de personas provenientes de las diversas disciplinas y ámbitos de desempeño que componen el sector;
- b. de género, facilitando la igualdad de condiciones de participación de mujeres, hombres y disidencias durante la instancia; y
- c. territorial, es decir, procurando la inclusión de actores de todo el territorio nacional y la descentralización del proceso.

Apuntando a dicha descentralización, el desarrollo de los cinco Diálogos Participativos se distribuyó en cinco zonas geográficas que consideraron las 16 regiones del país. Además, cada jornada se implementó simultáneamente de manera híbrida -en línea y presencial-, para promover la participación y conexión entre territorios y regiones distintas a la del lugar del encuentro.

La inscripción para participar en cada encuentro, tanto en modalidad presencial como virtual, se realizó previamente a través de un formulario disponible en un sitio web, que estuvo dedicado al proceso (www.cultura.gob.cl/trabajocultural). Posteriormente, durante la realización de cada instancia se invitó a las personas participantes a completar un cuestionario de caracterización. El cuestionario permitió conocer mejor a las personas



y organizaciones participantes, preguntándoles por su región, género, edad, pertenencia a organizaciones del sector y gremio, principal ámbito de trabajo cultural, y otras características sociales de relevancia sobre el sector cultural.

Si bien las modalidades presencial y virtual de cada diálogo responden inevitablemente a ritmos y lógicas diferentes, se buscó homologar lo máximo posible la estructura y contenidos de ambas, de modo de obtener resultados que dialogaran consistentemente entre sí. Para ello, se diseñaron en conjunto y adaptaron las sesiones virtuales del diálogo participativo, realizadas a través de la plataforma Zoom, y las actividades individuales y grupales presenciales. Por su facilidad de uso, durante la instancia virtual se utilizó Mentimeter: una plataforma de presentación interactiva que permite el uso de cuestionarios y encuestas en vivo y posibilita obtener, visualizar y discutir respuestas escritas por quienes participan en tiempo real.

A continuación, se describen algunas características de la metodología que orientaron el diseño de actividades de los Diálogos Participativos en base a sus objetivos y pilares:

- **Énfasis en la facilitación:** La conversación fue orientada por personas facilitadoras capacitadas en jornadas especiales para lograr movilizar un diálogo imparcial entre participantes provenientes de distintas organizaciones, ámbitos disciplinares y territorios. En cada grupo, virtual y presencial, fueron las personas encargadas de sostener el espacio de discusión, conducirlo y acoger los contenidos y propuestas de quienes participaron en el marco de la metodología planteada. Su papel no fue el de mediar contenidos u opiniones, sino que promover la escucha y la discusión, y contener y acoger los contenidos planteados por las personas participantes en el marco de las actividades.
- **Mesas de composición diversa:** Se intencionó la conformación de grupos de integrantes diversos para favorecer el encuentro de perspectivas entre agentes de perfiles diferentes y el aprendizaje entre participantes. En este sentido, se consideraron criterios de paridad de género y equilibrio en el número de asistentes representantes de una misma organización cuando el número de participantes lo permitía. En la práctica, dicho arreglo se buscó mediante la asignación de participantes a distintos grupos



presenciales y remotos. En el caso de las sesiones presenciales, se le asignó una mesa a cada participante al momento de su recepción, mientras que en las sesiones virtuales se procuró mediante la asignación aleatoria o dirigida de participantes en salas de Zoom.

- **Consenso y divergencia:** El diseño de la instancia y la dinámica de discusión promovía la deliberación colectiva, incorporando el diálogo entre diversos actores como método fundamental para la elaboración de consensos. Si bien en la práctica primaron los acuerdos frente a varios focos temáticos, la metodología de la instancia permitía acoger y abordar disensos ahí donde los hubiera. Asimismo, la metodología de la instancia promovía el registro escrito de las respuestas personales de las personas participantes frente a los temas de deliberación y, por tanto, se dejó constancia de los acuerdos y desacuerdos durante las actividades de discusión.

Además, el diseño de los Diálogos Participativos buscó enfocar la conversación en torno a algunos temas centrales, a saber, las problemáticas de las condiciones laborales y de seguridad social más críticas a abordarse en la Agenda. No obstante, las actividades también permitieron acoger temas emergentes, motivaciones para participar y propuestas concretas de parte de quienes fueron convocados.

De acuerdo con estos lineamientos, las jornadas de los Diálogos Participativos se estructuraron en base al siguiente programa (cuadro 3):

Cuadro 3: Programa Diálogos Participativos

Horario estimado	Duración	Lugar de realización
10:00-10:30	15 minutos	Recepción y Acreditación
	15 minutos	Bienvenida - Autoridades, representantes por estamento y/o relatoras diálogo: Contexto y motivación: ¿Qué es la Agenda para Trabajo Cultural Decente? - Objetivos y Programa
10:30-11:00	30 minutos	Encuadre: "Condiciones laborales y de seguridad social del Trabajo Cultural" - Dirección del Trabajo y Subsecretaría de Previsión Social - Presentación MINCAP: Condiciones del sector y claves para la discusión
11:00-11:20	20 minutos	Pausa Café
11:20-13:50	90 minutos	Discusión Grupal: Mesas de Diálogo Participativo ⁴ - Conformación grupos/mesas de discusión - Tres fases de deliberación: 1) Check in y ejercicio introducción (20 min) 2) Ejercicio grupal: Identificación y discusión problemáticas (45 min) 3) Priorización y propuestas clave de mejora (25 min)
13:50-15:00	70 minutos	Almuerzo
15:00-16:00	60 minutos	Plenario - Presentación principales acuerdos y desacuerdos por mesa.
16:00-16:30	30 minutos	Cierre Jornada - Espacio para dudas, comentarios y cierre de la jornada.

Fuente: Elaboración propia a partir de propuesta metodológica.

⁴ Las actividades de discusión en modalidad virtual comenzaban antes de las presenciales, durante el café.



Cada Diálogo Participativo tuvo una extensión de entre 5 y 6 horas. Todas las personas que participaron coincidieron en las instancias iniciales de bienvenida y encuadre, y se separaban para las actividades participativas de discusión grupal en mesas presenciales y salas virtuales. Finalmente, volvían a participar en conjunto en el plenario y cierre de cada jornada.

Contenidos discutidos y sometidos a deliberación pública

Para promover la discusión y movilizar contenidos específicos respecto a las condiciones laborales y de seguridad social del sector cultural, artístico y patrimonial, cada jornada incorporó el siguiente diseño de actividades:

(I) Recepción y acreditación

Quienes participaron fueron recibidos e invitados a completar un cuestionario de caracterización y un consentimiento para autorizar los registros de la jornada y la discusión.

(II) Bienvenida y contexto

Bienvenida de parte de autoridades del MINCAP y presentación de los objetivos, programa y metodología de la jornada.

(III) Relatoría introductoria: encuadre

La jornada iniciaba con un encuadre para contextualizar y movilizar contenidos que contribuyeran a un diálogo informado, según el pilar de la instancia sobre las necesidades de información en torno al trabajo cultural. Esta introducción servía de fundamento para las actividades participativas posteriores y fomentaba que las personas participantes complementaran, confirmaran o contrastaran lo presentado desde su experiencia y mirada.

Durante este espacio de encuadre, primero, se abordaban cuestiones relativas a derechos laborales y los principios de seguridad social en Chile, mediante la presentación de funcionarios(as) y autoridades de la Dirección del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social. A grandes rasgos se señalaron definiciones vigentes sobre trabajo y protección social, incluyendo, por ejemplo, ámbitos como el trabajo independiente, el empleo informal, la sindicalización, y la ley 19.889—normativa que actualmente regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos⁵.



Representantes de la Dirección del Trabajo exponían particularmente algunas definiciones y características del trabajo y los derechos laborales en Chile, mientras que funcionarios de la Subsecretaría de Previsión Social abordaban qué es la seguridad social y presentaban algunas definiciones clave para enmarcar la conversación sobre condiciones laborales.

Luego, autoridades del MINCAP contextualizaban la situación particular de los trabajadores(as) culturales del país mediante la presentación de los principales hallazgos del Registro Nacional de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales⁶, orientadas a movilizar la discusión posterior.

(IV) Mesas de diálogo: actividades de discusión

Durante las actividades de deliberación se trabajó en grupos de discusión de tamaño variable dependiendo de la convocatoria. En las instancias presenciales se conformaron entre dos y nueve mesas de discusión de 10 a 15 participantes, guiadas por un/a facilitador/a por grupo. Para las instancias virtuales se armaron de dos a cuatro salas de Zoom con un máximo de 10 a 12 participantes, con una persona facilitadora por grupo.

Definida como la actividad nuclear de la instancia, este momento estuvo compuesto por tres fases de discusión y cinco preguntas consecutivas. A grandes rasgos, el debate se orientaba a compartir experiencias y discutir las percepciones, opiniones y expectativas de las personas participantes sobre las condiciones laborales del trabajo cultural, así como a identificar la presencia de brechas, desafíos y propuestas para su mejora.

Cada una de estas fases y sus respectivas preguntas permitió abordar objetivos de deliberación diversos, registrar y profundizar en contenidos específicos, que se describen a continuación siguiendo la estructura de la jornada.

⁵ Ley N° 19889. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). 24 de septiembre de 2003. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=214980>

⁶ Presentación preparada en base a resultados del Registro Nacional de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales (MINCAP, 2022). Más información sobre el registro en: <http://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/registro-de-agentes-culturales/>

Imagen 1: Papelógrafo de principales preguntas de discusión – Diálogos Participativos



Fuente: Elaboración propia a partir de propuesta metodológica.

a. Introducción

La primera fase de la actividad permitía abrir el espacio de conversación a partir de las motivaciones que cada participante tenía sobre la instancia, presentarse y compartir ideas preliminares sobre la temática de discusión a través de dos preguntas.

(1) ¿Por qué estoy acá?

El objetivo de la primera pregunta era reconocer y registrar las motivaciones para participar y sus expectativas del encuentro. Las personas eran invitadas a escribir sus respuestas, en el caso de presencialidad, en un papel autoadhesivo (post-it) y en el de participantes virtuales, en *Mentimeter*. Éstos luego se posicionaban en un papelógrafo, o visualizaban en las pantallas, respectivamente, y se invitaba a cada uno a presentarse y compartir sus ideas y argumentos.

(2) En una palabra o frase, ¿Qué significa trabajo cultural decente, justo o digno para ti?

El objetivo de esta segunda pregunta era movilizar el diálogo en torno a los contenidos y significados sobre las condiciones del trabajo cultural y la asociación libre de ideas relacionadas con sus características. Cada participante presencial escribía en un autoadhesivo, mientras que en los espacios virtuales se registraban y presentaban las respuestas en Mentimeter.

b. Discusión grupal

El objetivo de esta segunda fase de la discusión era identificar y deliberar sobre las problemáticas más críticas del trabajo cultural, a partir de una pregunta principal, en un ejercicio de priorización.

(3) ¿Qué aspectos del trabajo cultural afectan más nuestras condiciones laborales y de seguridad social, y por qué?

El objetivo de la tercera pregunta era identificar y priorizar las problemáticas que las personas participantes consideran más relevantes, así como identificar nudos críticos y emergentes en torno a la condición laboral del trabajo cultural.

La persona facilitadora leía una a una las 8 frases que buscaban representar y abordar algunas de las principales razones de la precariedad laboral e inseguridad social del trabajo cultural. Las categorías y ejes temáticos de las frases planteadas responden a algunos de los nudos centrales observados en torno a la condición laboral del trabajo cultural⁷:

- 1. Informalidad laboral:** “Los trabajos en cultura no siempre están formalizados —es decir: no cuentan con contratos, y por tanto no contemplan cotizaciones de salud y previsión, vacaciones pagadas, o días pagados en caso de enfermedad”.
- 2. Flexibilidad-inestabilidad:** “Los trabajos culturales suelen ser demasiado flexibles —es decir: horarios, salario, funciones y lugar de trabajo cambiantes o poco claros”.

⁷ Aquellos abordados en el encuadre inicial, principalmente desde los resultados del Registro Nacional de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales (MINCAP, 2022), así como la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista, entre otros estudios sobre la situación laboral del sector cultural, incluidos como referencias bibliográficas al final de este informe.

- 
3. **Intermitencia:** “Es frecuente que el trabajo en cultura se dé «por proyecto» o «por temporada»”.
 4. **Multiempleo:** “Los trabajos culturales obligan a desempeñarse simultáneamente en más de una actividad económica y/o a trabajar en sectores no creativos”.
 5. **Salarios:** “Los salarios del trabajo cultural suelen ser insuficientes para vivir”.
 6. **Brechas de género:** “El sexo o la identidad de género del trabajador(a) cultural afecta sus condiciones laborales y de seguridad social”.
 7. **Reconocimiento social:** “El trabajo cultural no es suficientemente reconocido o valorado en Chile”.
 8. **Otros aspectos:** Temas no incluidos, considerados o definidos como importantes por quienes participaron.

Esta última opción abierta buscaba dar espacio a otras problemáticas que las personas participantes consideraran no incluidas entre los demás ámbitos. Su objetivo era facilitar la discusión y el registro escrito de aspectos emergentes planteados como relevantes o incidentes en las condiciones laborales del sector.

Luego, cada persona debía elegir y marcar las 3 frases que considerara más importantes o determinantes; usando tres autoadhesivos en la actividad presencial y mediante un ejercicio de votación de la plataforma Mentimeter en la sesión virtual. En el caso de los “otros aspectos”, quienes participaron escribieron en autoadhesivos que también se posicionaban como votos en el papelógrafo, y eran abordados también durante la jornada virtual. Completado el ejercicio de votación, la persona facilitadora abría el espacio de discusión para ahondar en los resultados y las razones tras la priorización de aspectos.

c. Priorización y propuestas de mejora

La tercera fase de discusión buscaba profundizar en los aspectos debatidos, priorizarlos y promover la discusión de propuestas que respondiesen a los aspectos claves identificados. Ello invitándoles a registrar sus respuestas (en autoadhesivos o en Mentimeter) en torno a dos preguntas presentadas en conjunto por la persona facilitadora:

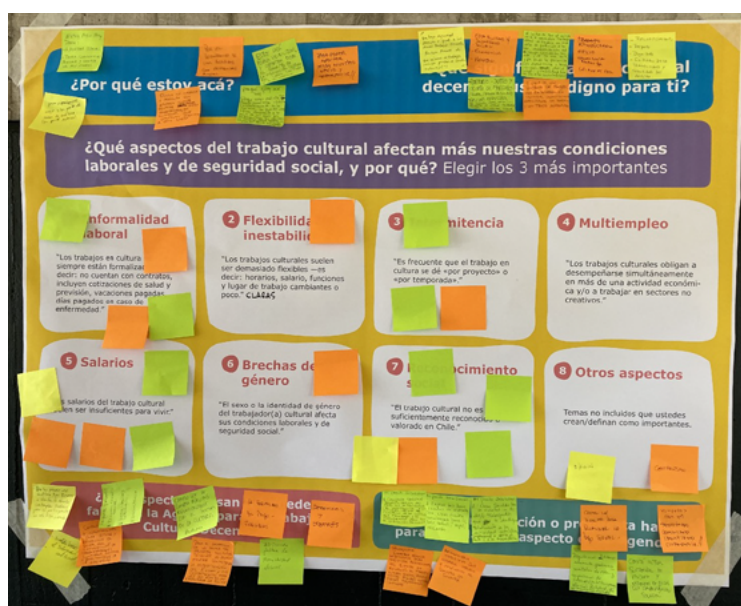
(4) ¿Qué aspecto piensan NO puede faltar en la Agenda para el Trabajo Cultural Decente?

El objetivo de esta cuarta pregunta era priorizar entre los aspectos destacados en la fase anterior de discusión, y particularmente identificar expectativas y necesidades asociadas a la Agenda y los aspectos más importantes de abordar en ella.

(5) ¿Y qué recomendación o propuesta harían para abordar ese aspecto en la Agenda?

La quinta y última pregunta buscaba levantar propuestas concretas asociadas a los temas abordados y aspectos clave identificados. Las personas fueron invitadas a plantear una medida o acción que ayude a hacerse cargo del aspecto que consideran más crítico: es decir, que mejore las condiciones laborales y de seguridad social más fundamentales.

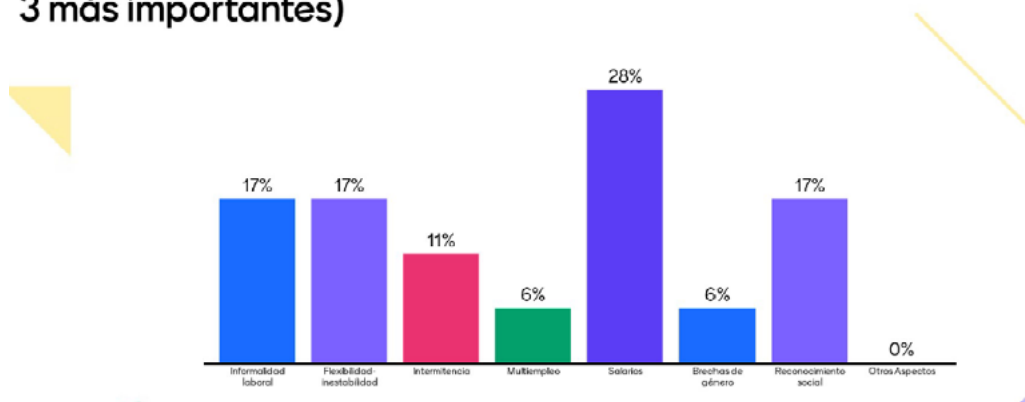
Imagen 2: Ejemplo de papelógrafo de mesa presencial con votos y respuestas



Fuente: Elaboración propia a partir de propuesta metodológica.

Imagen 3: Ejemplo de resultado interactivo mesa virtual

¿Cuáles de los siguientes aspectos del trabajo cultural afectan más las condiciones laborales del sector? (Elige las 3 más importantes)



Fuente: Captura de pantalla resultados mesa virtual - Diálogo Zona Sur (23 de noviembre 2022)

(V) Plenario

Por último, cada grupo presencial y virtual elegía a uno o dos representantes para compartir lo discutido en un plenario de cierre. Las personas que participaban remota y presencialmente atendían a la misma instancia final: los primeros, conectados a través de Zoom y proyectados en una pantalla en el lugar físico de realización del Diálogo Participativo.

El objetivo del espacio final era identificar los principales consensos y disensos de la discusión, que permitiesen observar convergencias y divergencias entre los grupos de una misma jornada y entre las distintas zonas para captar los ejes principales.

De este modo, cada representante de grupo presentó en el plenario su síntesis de lo discutido o algunas ideas principales de su mesa, incluyendo puntos de acuerdo y desacuerdo. Se promovía que compartieran especialmente los principales aspectos a abordar en la Agenda y las propuestas planteadas. Y se daba paso a las últimas intervenciones públicas y el cierre de la jornada.

Metodología de sistematización y análisis

Los principales insumos que surgieron del proceso de los Diálogos Participativos y que luego fueron utilizados para la sistematización y análisis de resultados fueron los siguientes:

- Lista de las personas participantes de cada jornada.
- Cuestionarios de caracterización de participantes presenciales y virtuales.
- Insumos y material gráfico de los Diálogos sobre las cinco preguntas movilizadoras, que incluye: papelógrafos y papeles autoadhesivos con respuestas escritas individuales por cada mesa presencial, y resultados de Mentimeter con registro de respuestas escritas durante grupos virtuales. Estas respuestas constituyen el principal insumo de sistematización y análisis.
- Notas de campo y apuntes de los plenarios de cada zona, tomados por parte del equipo de facilitadores y referidos a distintos elementos emergentes de interés.
- Registro de audio de la jornada por cada mesa presencial y grupo virtual: para selección y priorización de citas ilustrativas sobre principales ejes temáticos que emergen desde el material sistematizado.

La metodología para la organización y procesamiento de la información levantada se construyó en torno al objetivo de reconocer ejes discursivos sobre las temáticas asociadas a la condición laboral y de seguridad social de quienes trabajan en cultura. El foco primordial del análisis de los insumos levantados fue identificar las principales percepciones, opiniones, expectativas y propuestas desde las respuestas y discursos de las personas participantes del proceso. Posteriormente, estas fueron categorizadas según niveles de consenso y recurrencia en torno a los ejes temáticos más relevantes observados, de modo de identificar y describir las principales brechas, desafíos y necesidades planteadas sobre las condiciones laborales y el proyecto de la Agenda de Trabajo Cultural Decente.

El enfoque de sistematización fue sobre todo cualitativo, aunque se utilizaron técnicas de análisis cuantitativo de forma acotada. Por una parte, en el análisis descriptivo asociado a la contabilidad de material gráfico de la pregunta 3 (priorización de aspectos), para cuantificar el volumen de discurso asociado a cada problemática del trabajo cultural deliberada.



Y, por el otro, para la caracterización de las personas participantes de cada jornada a partir de los datos recabados en los cuestionarios de caracterización digital y presencial.

Durante la etapa de análisis de la información, el conjunto de los datos levantados fue consecuentemente sistematizado y analizado, utilizando como eje las cinco preguntas de deliberación de cada jornada. A su vez, se realizó un análisis general, que constituye el cuerpo de este informe, y un análisis de resultados por macrozona del Diálogo Participativo. Estos últimos se presentan como anexo de este informe.

En el caso de las respuestas escritas, posterior a su registro digital se realizó un análisis de contenido organizado según estos criterios. Es decir, mediante un método de análisis propio de la investigación social cualitativa que se basa en la codificación y categorización de discursos para organizar su sentido y significados, y permitir interpretaciones que ayuden a explicarlos y contextualizarlos⁸. En este caso, a partir de la identificación de categorías que, aunque se nutren de otras previas asociadas a los estudios sobre las condiciones laborales del sector cultural⁹, esencialmente derivan de la observación, interpretación y comparación de los contenidos levantados durante el proceso participativo mismo¹⁰.

Estas categorías permitieron abordar temas relevantes surgidos en la discusión y orientar el procesamiento y categorización de resultados, pero no limitaron los temas y contenidos que emergieron a partir del material levantado durante el proceso. Es desde estos insumos y las respuestas planteadas en cada instancia, que se articulan los ejes temáticos que estructuran los principales resultados del presente informe.

Adicionalmente, cuando el material recabado lo permitió, en el análisis se procuró diferenciar los discursos de autoridades (funcionarios públicos y actores políticos estatales) del de agentes culturales (no estatales,

⁸ Flick, U. (2015). El diseño de investigación cualitativa. Madrid: Morata; p.137-145.

⁹ Incluyendo, por ejemplo, El Escenario del Trabajador Cultural en Chile (2014); Proyecto Trama (2016), Recomendaciones para el desarrollo de las artes en Chile; Caracterización de agentes inscritos(as) en el Registro Nacional de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales (MINCAP, 2022), entre otros.

¹⁰ Flores, R., & Naranjo, C. (2014). Análisis de datos cualitativos: el caso de la grounded theory (teoría fundamentada). En M. Canales, "Escucha de la escucha". Santiago: LOM.



especialmente integrantes de organizaciones) que participaron de los diálogos¹¹. Ello considerando que ambos tipos de actores constituyen sujetos de participación con niveles disímiles de influencia e información, y que, siguiendo los pilares del proceso y su esquema tripartito, los agentes institucionales y su mirada son claves para asegurar la implementación de los acuerdos y las iniciativas que emerjan de él.

A través del proceso de sistematización de las respuestas escritas se seleccionaron algunas para ilustrar algunas ideas y argumentos principales asociados a las distintas preguntas de cada jornada. Además, en el caso de los registros de audios, posterior al traspaso de archivos a formato escrito, se procedió a la escucha y extracción de citas ilustrativas mediante el uso de un software especializado de análisis cualitativo.

Para el proceso de sistematización y análisis de resultados, se consideraron algunas categorías preliminares basadas principalmente en los diagnósticos y estudios sobre la condición laboral del trabajador cultural en Chile, referenciados. De ahí surgen, por ejemplo, los siete aspectos que afectan las condiciones laborales del trabajo cultural (frases de la pregunta 3). Adicionalmente, se consideraron ámbitos planteados en la Recomendación de 1980 sobre la Condición del Artista de UNESCO¹².

¹¹ En la práctica, desde los resultados, no se observan diferencias relevantes entre las ideas y los argumentos de autoridades y participantes respecto a los principales focos temáticos en discusión. Si bien en los resultados prima las respuestas de participantes no gubernamentales, se observan coincidencias principalmente en sus motivaciones por participar de las jornadas.

¹² Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (1980). Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista. Conferencia General Unesco, Belgrado: <https://es.unesco.org/creativity/publications/recomendacion-de-unesco-relativa-condicion-del-artista-1980>

Consultas Técnicas

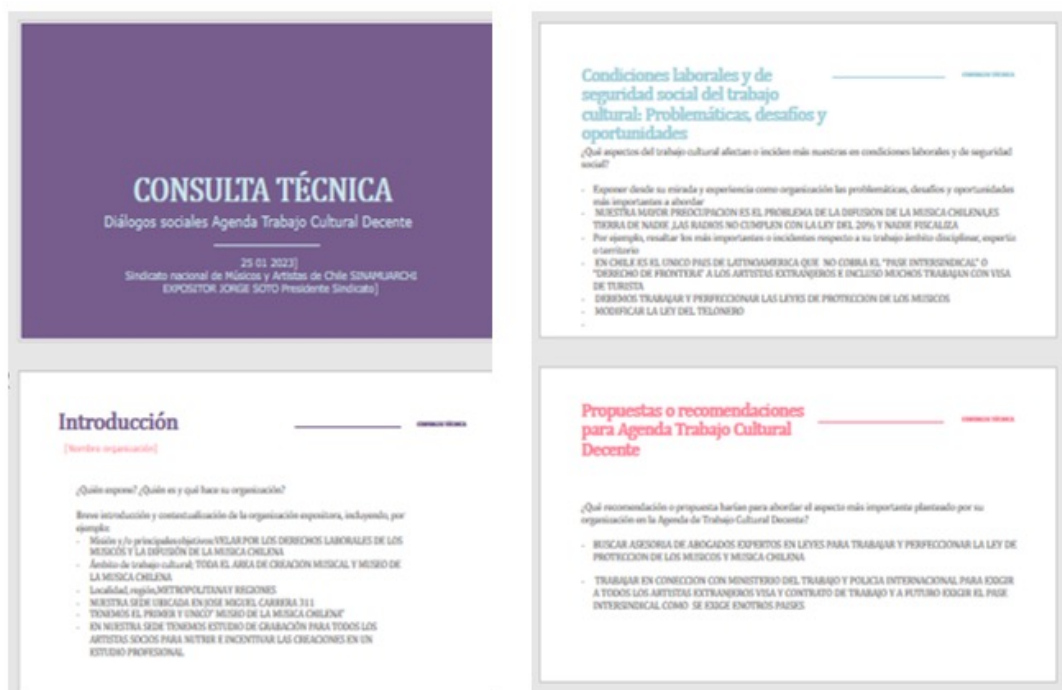
Las consultas técnicas buscaron complementar la información levantada en los Diálogos Participativos, a través de una metodología de trabajo centrada en las organizaciones formales y no formales del sector, representativas y de la sociedad civil, que trabajen temas asociados a trabajo cultural y condiciones laborales del sector artístico, cultural y patrimonial.

Para ello, se generaron audiencias telemáticas donde un equipo del Ministerio de las Culturas recibió a representantes de organizaciones previamente inscritas, durante un día y hora definida, para luego dar pie a un diálogo en que las y los expositores de dichas organizaciones pudieran entregar su mirada y propuestas respecto de la Agenda de Trabajo Cultural Decente.

Las organizaciones se inscribieron mediante un formulario en línea, disponible en el sitio web del Ministerio entre el 11 y el 20 de enero de 2023, en el que registraron información sobre su región de pertenencia, tipo de organización, ámbito de desempeño y si participaron o no en las instancias anteriores.

Se logró tomar contacto con 46 entidades, a las que se solicitó enviar una presentación en Power Point en un formato diseñado por el ministerio, con la siguiente información: a) Condiciones laborales y de seguridad social del trabajo cultural: problemáticas que dificultan su trabajo, desafíos y oportunidades; y b) Propuestas o recomendaciones para la Agenda de Trabajo Cultural Decente. Se consultó en torno a ambos tópicos, pues son centrales para la discusión sobre trabajo decente y, además, porque tienen conexión clara con las categorías utilizadas en los Diálogos Participativos,

Imagen 4: Ejemplo de ppt de presentación



Las organizaciones inscritas se incorporaron a un calendario de reuniones para posibilitar que expusieran sus apreciaciones sobre las materias consultadas, a partir de la exposición de las presentaciones.

De los 46 inscritos, 32 se reunieron efectivamente con representantes del ministerio y en catorce casos se recibió el archivo ppt por correo, pero no se logró concretar el encuentro. Por el contrario, en un caso, la organización acudió a la reunión sin entrega del material escrito.

La reunión se inició con un encuadre realizado por la representante del Ministerio, en el que contextualizó el proceso. Posteriormente, cada organización expuso entre 10 y 15 minutos respecto de: a) las condiciones laborales y de seguridad social del trabajo cultural: problemáticas que dificultan su trabajo, desafíos y oportunidades; y b) propuestas o recomendaciones para la Agenda de Trabajo Cultural Decente.

Material de análisis

Para el desarrollo de este informe se contó con material de 45 organizaciones¹³, correspondiente a: presentaciones (ppt), actas y videos de la reunión. El material disponible fue el siguiente:

Cuadro 4: Material disponible para el análisis de las Consultas Técnicas

Material disponible	Nº
Organizaciones con material completo (Acta, ppt, registro audiovisual)	4
Organizaciones con solo material escrito (acta y presentación ppt)	2
Organizaciones con presentación ppt y registro audiovisual	25
Organizaciones solo con registro audiovisual	1
Organizaciones solo con presentación ppt	14
Total de participantes	45

Fuente: elaboración propia según material existente

El análisis que se presenta en el cuerpo de este documento se desarrolló fundamentalmente a partir de los registros escritos. Sin embargo, la calidad del material es variable, ya que existen diferencias en riqueza y extensión de las actas y en la claridad de las presentaciones, algunas de estas muy escuetas o carentes de contexto. En estos casos, se consideró pertinente acudir a las grabaciones para complementar los textos o por no existir material escrito. En el caso del sindicato circense, no se contó con ningún tipo de material escrito por lo cual, el análisis se realizó exclusivamente a partir del material audiovisual.

¹³ Uno de los encuentros no fue considerado en el análisis por no cumplir con el perfil establecido para este proceso, ya que correspondió a una persona particular y no a una organización.

Metodología de sistematización

El trabajo de sistematización de las consultas técnicas corresponde a un análisis realizado mediante técnicas cualitativas, considerando los siguientes pasos:

1. Organización del material existente: el material fue recibido, para la sistematización, en carpetas ordenadas por fecha. La primera acción fue generar una planilla para ordenar, cuantificar e identificar a las organizaciones participantes. Este instrumento facilitó la “navegación” por un cúmulo de material (conformado por 85 archivos) durante todo el proceso. Se consideraron los siguientes campos: nombre de la organización, carpeta en la que se encuentran los archivos, fecha indicada en el ppt, archivos existentes (ppt, video, audio, acta).
2. Caracterización de los participantes: tras una revisión general del material se extrajo información que permitió caracterizar a las organizaciones en ámbitos como el tipo de trabajo que realizan, sus temáticas y acción territorial. Esta información fue incorporada a la planilla 1 con los siguientes campos: disciplina artística o sector cultural de la organización, temas que aborda la organización (por ejemplo: cultura comunitaria, derechos humanos, pueblos originarios, entre otros), localidad, comuna y región donde actúa, descripción de la organización, sexo de el/la expositora (según el nombre mencionado en el ppt). Esta información permitió contextualizar e interpretar sus planteamientos durante el proceso de análisis (por ejemplo, saber si trabajan en diferentes comunas, la manera en que se financian, si representan a un sector o solo a sí mismos, etc.).
3. Elaboración de planilla 2 de doble entrada para el vaciado de información, con dimensiones y temas identificados en la etapa de Diálogos Participativos, diferenciando en dos hojas a) problemáticas que dificultan su trabajo y b) recomendaciones, sobre condiciones laborales y el proyecto de la Agenda de Trabajo Cultural Decente.
4. Lectura del material escrito y visionado del audiovisual (cuando los documentos escritos fueron insuficientes para su comprensión o eran inexistentes), y vaciado de los planteamientos de las



organizaciones a la planilla 2. Es importante señalar dos aspectos que determinaron esta etapa: por un lado, si bien, de manera inicial se utilizaron las dimensiones de análisis de los Diálogos Participativos, el encuadre de la actividad y la posibilidad de las organizaciones de acceder a un espacio individual para plantear sus problemas dieron espacio a una mayor amplitud temática, lo que obligó a considerar nuevos temas que exceden las condiciones laborales. Por otra parte, en general se respetó lo que la propia organización consideró un problema o una propuesta; sin embargo, en algunos casos, se consideró pertinente registrar un problema o parte de este en la hoja de propuestas cuando la problematización tenía asociada una propuesta de abordaje; y viceversa. Esto indica que problemas y propuestas deben leerse de manera complementaria, ya que no existe una asociación de uno a uno, y, en ocasiones, el uno lleva de manera implícita al otro.

5. Análisis de la información según:

- Nivel de recurrencia de los planteamientos en los distintos encuentros.
- Problemáticas asociadas a grupos socialmente excluidos.
- Problemas específicos de sectores artísticos.

6. Elaboración de una síntesis de resultados en dos capítulos: Problemáticas que dificultan el trabajo cultural y b) recomendaciones para la Agenda de Trabajo Cultural Decente.

7. Elaboración de conclusiones generales: Es importante destacar que las dos planillas elaboradas facilitarán la utilización del material para futuros procesos de formulación de políticas sectoriales u otras respuestas institucionales a las problemáticas del sector.

Consulta Virtual

El diseño del cuestionario tuvo dos ejes. El primero, correspondió a la caracterización de las personas participantes. El segundo, se vinculó especialmente con el significado del trabajo decente y con las afectaciones que se viven por parte de los(as) trabajadores de la cultura en la actualidad. Ambos se relacionan con la información levantada por los Diálogos Participativos y buscan ampliar la llegada para recoger otras miradas de quienes no participaron en dichas instancias.

En torno al segundo eje, existieron dos tipos de preguntas. Una, correspondiente a las preguntas 6, 8 y 9, correspondía a mostrar acuerdo o desacuerdo con una serie de frases asociadas a, respectivamente:

- a. Condiciones laborales y de seguridad social
- b. Descripción del trabajo cultural decente, justo o digno
- c. Similitudes y diferencias del trabajo cultural respecto a otros trabajos

A su vez, las preguntas 7 y 10 correspondían a las siguientes preguntas abiertas:

- *¿Hay algún otro aspecto clave no incluido que en tu opinión afecta las condiciones laborales del trabajo cultural? ¿Cuál?*
- *¿Qué recomendación o propuesta harías para abordar el aspecto más importante para ti en la Agenda de Trabajo Cultural Decente?*

Al cierre de la encuesta, se habían recibido 318 respuestas. Dicho universo de respuestas fue el material que se utilizó para analizar y sistematizar la información levantada.



Metodología de sistematización

En términos generales, se realizó una limpieza de la base de datos para procesar la información correctamente. Esto consiste en recodificar las variables (incluyendo sus categorías de respuesta), además de la generación de nuevas variables que faciliten el posterior análisis.

Luego, se realizaron análisis descriptivos de todas las variables del cuestionario y cruces entre ellas en el caso de ser necesario. Asimismo, se debe tomar en consideración que dos de las preguntas son abiertas y se deberá buscar una estrategia adecuada para sintetizar su contenido. A partir de este trabajo se elaboró la síntesis de resultados.

RESULTADOS

En la siguiente sección se entregan los resultados de los Diálogos Sociales. Estos se organizan en torno a las tres etapas, respectivamente, Diálogos Participativos, Consultas Técnicas y Consulta Virtual. A su vez, cada uno de ellos se subdivide en dos secciones. Primero, la caracterización de los participantes. Segundo, la sistematización de la información levantada.

Esta última contempla 5 categorías, que están guiadas por los Diálogos Participativos. De ellas, en 3 existen complementariedades con las Consultas Técnicas y la Consulta Virtual.

Cuadro 5. Categorías consideradas en cada etapa del Diálogo Social

Categorías	Diálogos Participativos	Consulta Técnica	Consulta Virtual
1. Motivaciones para participar del proceso	X		
2. Significados del trabajo cultural decente	X		X
3. Problemáticas principales para los trabajadores de la cultura	X	X	X
4. Aspectos que no pueden faltar en la Agenda para el Trabajo Cultural Decente	X		
5. Recomendaciones o propuestas para la Agenda	X	X	X

Fuente: elaboración propia según material existente

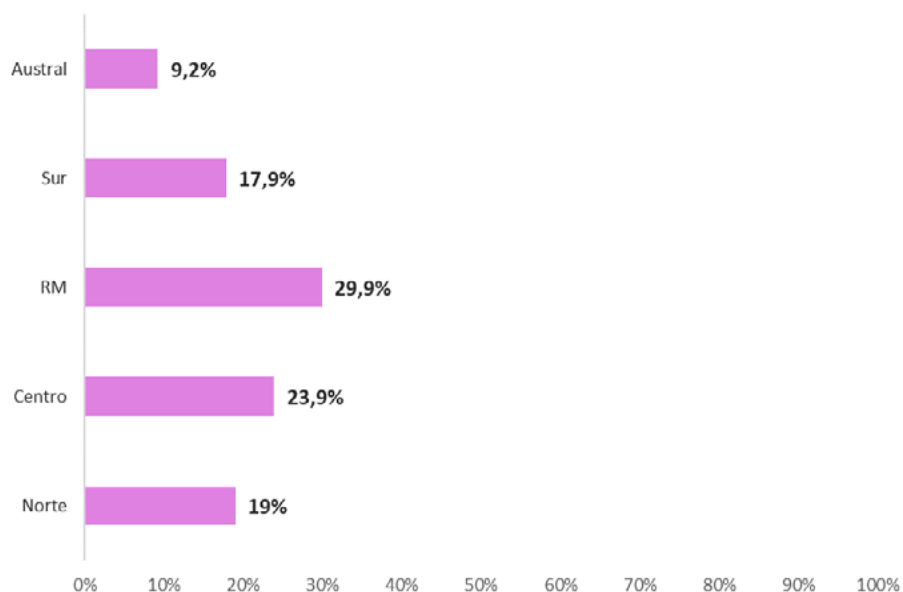
Además, se hace notar que una porción de los resultados, asociados al análisis por macrozona y a los hallazgos sectoriales, se presentan en dos anexos al final del texto.

Diálogos Participativos

Caracterización de participantes de los Diálogos Participativos

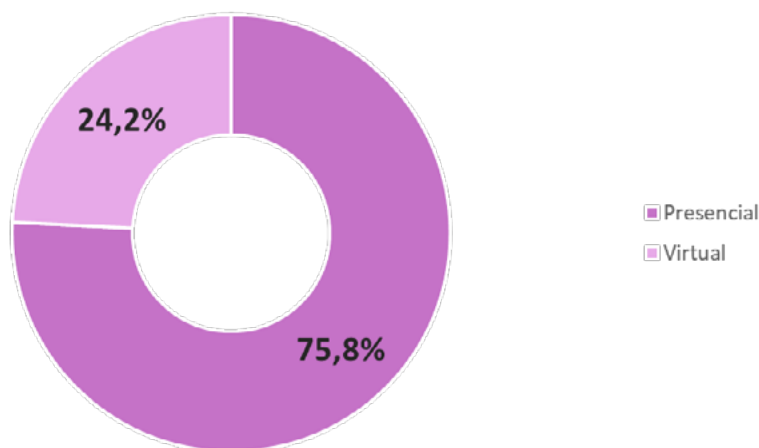
A partir del análisis de los datos del cuestionario de caracterización de participantes de los Diálogos Participativos a nivel nacional, es posible señalar que la zona con mayor porcentaje de participantes fue la correspondiente a la Región Metropolitana con un 29,9%, seguido por la Zona Centro (23,9%), que incorpora las regiones de Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins y Maule. En contraste, la Zona Austral cuenta con el menor porcentaje de personas participantes, representando un 9,2% del total de participantes encuestados.

Gráfico 1: Nacional. Porcentaje de participantes según zona del país



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la Encuesta de caracterización n=184

Gráfico 2: Nacional. Porcentaje de participantes según modalidad



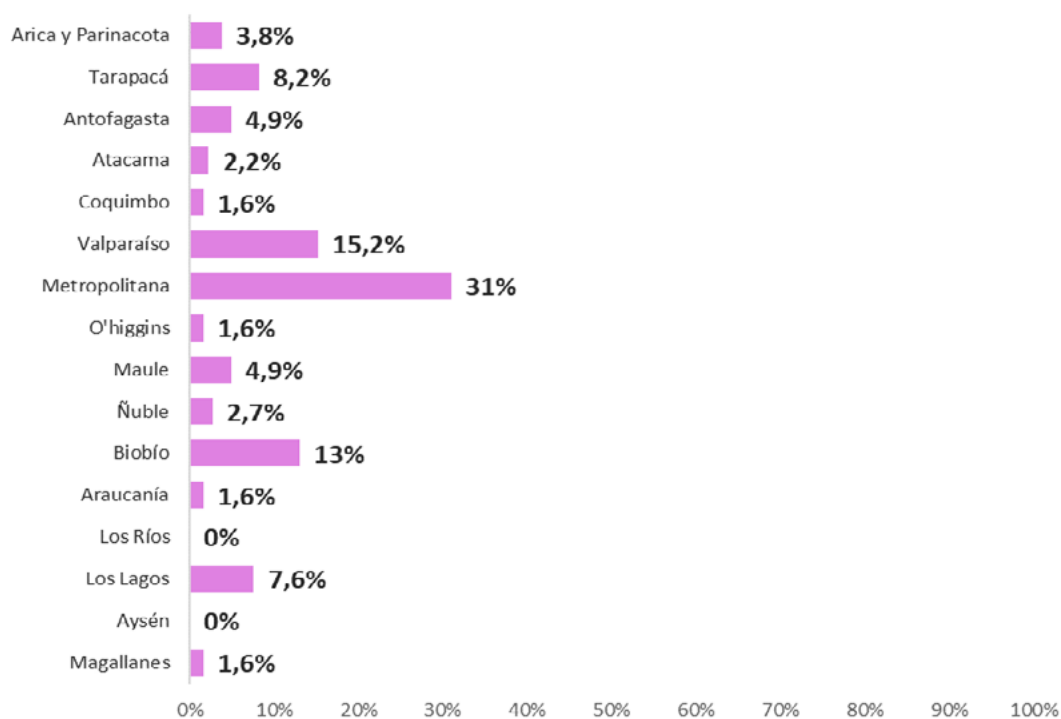
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la Encuesta de caracterización n=184

Respecto a la modalidad de participación, hubo una amplia mayoría de personas que lo hicieron de manera presencial, representadas por un 75,8% respecto del total. Según los resultados del cuestionario, solo un 24,2% del total participó en forma virtual.

En concordancia con los resultados anteriores, al observar la región de procedencia de las personas participantes, la Región Metropolitana lidera con un 31%. Le sigue, en segundo lugar, la Región de Valparaíso (15,2%) y, en tercer lugar, la Región del Biobío (13%). Las regiones con menor porcentaje de participantes fueron Magallanes (1,6%), Araucanía (1,6%) y Coquimbo (1,6%), mientras que no se registran participantes en Los Ríos y Aysén mediante el cuestionario de caracterización¹⁴.

¹⁴ En estricto rigor, no todas las personas participantes contestaron el cuestionario de caracterización en las jornadas, virtuales y presenciales, ya sea por motivos de privacidad, porque se sumaron tarde a las actividades o debían retirarse antes de que estas terminaran. De igual modo, aun cuando se constata la participación de personas y organizaciones desde las regiones que figuran sin asistencia (por ejemplo, a través de listas de participantes), la contabilización por medio del cuestionario refleja con bastante fidelidad el nivel de participación de cada región en el conjunto del proceso de Diálogos Participativos.

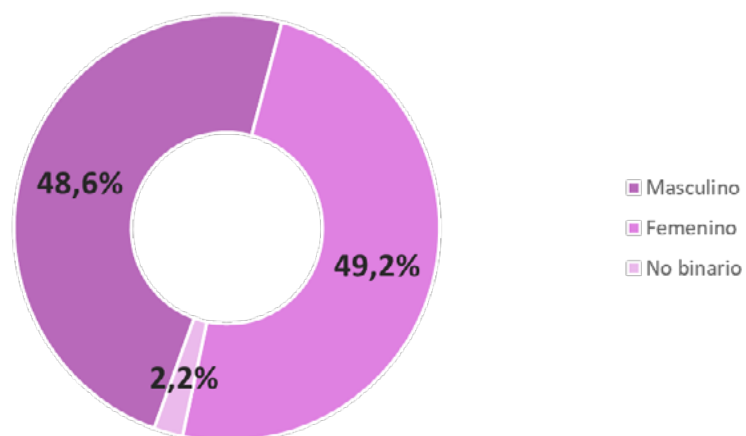
Gráfico 3: Nacional. Porcentaje de participantes según región



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la Encuesta de caracterización n=184

El porcentaje de participantes según identificación de género presenta una leve diferencia entre el género femenino y el masculino, siendo el primero el que exhibe la mayor proporción de casos (49,2%). A su vez, un 2,2% de las(os) participantes indicó que se identificaba como no binario.

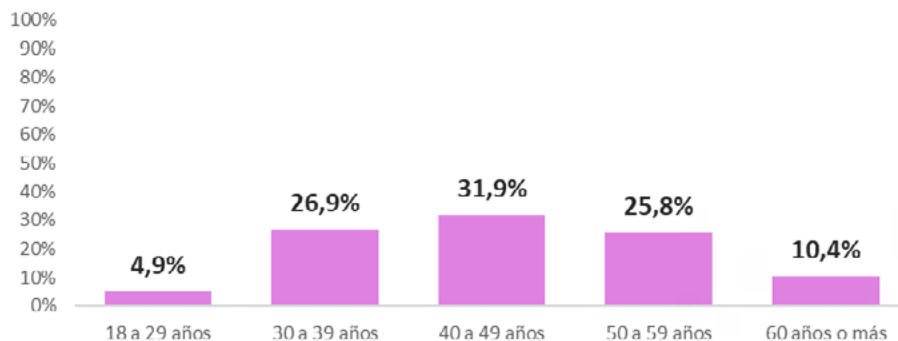
Gráfico 4: Nacional. Porcentaje de participantes según identificación de género



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la Encuesta de caracterización n=181

Observando el tramo etario de quienes asistieron a los Diálogos Participativos, es posible notar que la mayoría corresponde a personas adultas entre los 30 y los 49 años (58,8%). El mayor porcentaje de participantes se situó entre los 40 y 49 años con un 31,9%, seguido por personas entre los 30 y los 39 años. Cabe destacar que solo un 4,9% del total corresponde a jóvenes entre los 18 a 29 años, presentándose como un tramo etario minoritario.

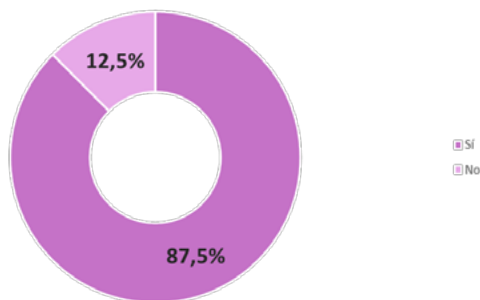
Gráfico 5: Nacional. Porcentaje de participantes según tramo de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la Encuesta de caracterización n=181

La mayoría de las personas encuestadas (87,5%) indicó pertenecer o representar a una o más organizaciones del sector cultural, mientras que sólo un 12,5% participó sin afiliación a una organización formal o informal, dando cuenta del carácter colectivo de la convocatoria de esta instancia en particular. Además, poco más de la mitad de las personas señaló no pertenecer o representar sindicatos o gremios (53%) del sector cultural, mientras un 47% indicó formar parte de ellos.

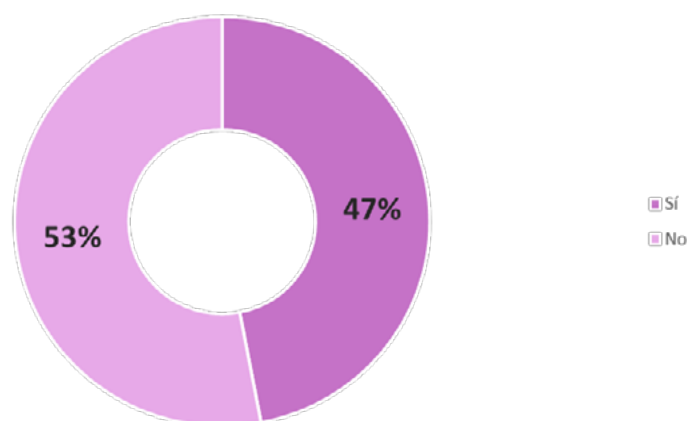
Gráfico 6: Nacional. Porcentaje de participantes según pertenencia o representación de organizaciones ¹⁵



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la Encuesta de caracterización n=181

¹⁵ Del porcentaje que indicó que pertenecía o representaba una organización, un 7,5% de las personas participantes tienen cargos públicos. Entre ellos se cuentan funcionarios municipales. Cabe destacar que por la dinámica de la jornada las autoridades participantes usualmente no contestaban el cuestionario, dirigido especialmente a caracterizar a trabajadores(as) culturales.

Gráfico 7: Nacional. Porcentaje de participantes según pertenencia o representación de sindicatos o gremios



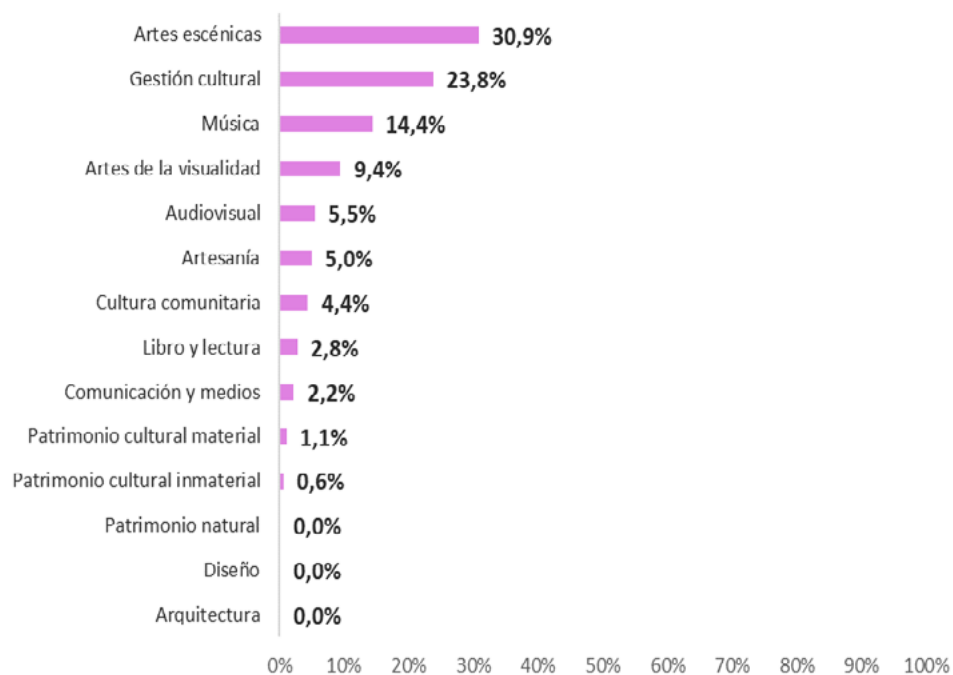
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la Encuesta de caracterización n=181

En cuanto al ámbito de trabajo cultural, si bien asistieron participantes que se desempeñan en diversas áreas y disciplinas, se observa que el ámbito disciplinar con mayor presencia en el proceso a nivel nacional son las Artes Escénicas (30,9%), que, según la Ley sobre Fomento a las Artes Escénicas¹⁶, incluye Artes Circenses, Danza, Teatro, Ópera, Títeres, Narración Oral y todas sus combinaciones; seguido de un 23,8% de participantes relacionados con la Gestión Cultural. También se constatan participantes ligados al mundo de la Música (14,4%), las Artes de la Visualidad (9,4%) y en menor medida al Audiovisual (5,5%), la Artesanía (5%), la Cultura comunitaria (4,4%) y el Libro (2,8%). Asimismo, se registraron menos participantes relacionados al Patrimonio Cultural Material e Inmaterial (inferior al 2%).

Cabe destacar, por otro lado, que a través de los cuestionarios de caracterización no se identifican participantes de ámbitos como el Patrimonio natural, el Diseño y la Arquitectura para ninguno de los cinco Diálogos Participativos realizados.

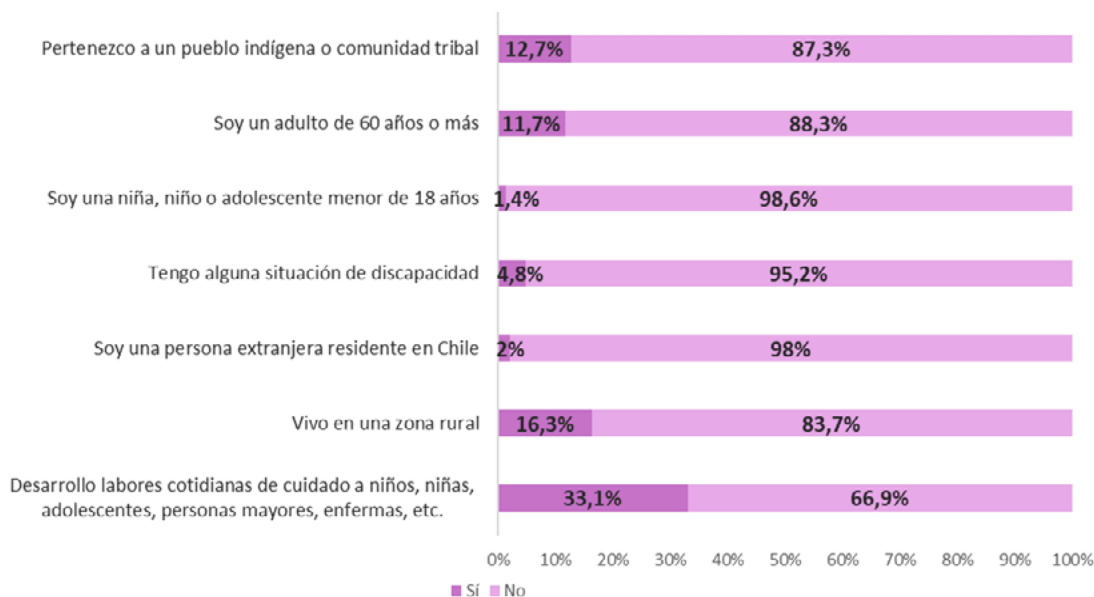
¹⁶ Ley N.º 21.175. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), 6 de septiembre de 2019. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1136113>

Gráfico 8: Nacional. Porcentaje de participantes según ámbito de trabajo cultural



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la Encuesta de caracterización n=181

Gráfico 9: Nacional. Porcentaje de participantes según atributos



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la Encuesta de caracterización.

Nota técnica: Para responder a la leve variación del número de respuestas en cada tributo, se indica aquí el n correspondiente a cada variable para el Gráfico 9 Nacional:

1. Pertenezco a un pueblo indígena o comunidad tribal (n=150)
2. Soy un adulto de 60 años o más (n=154)
3. Soy una niña, niño o adolescente menor de 18 años (n=145)
5. Tengo alguna situación de discapacidad (n=146)
6. Ser una persona extranjera residente en Chile (n=147)
7. Vivo en una zona rural (n=147)
8. Desarrollo labores cotidianas de cuidado a niños, niñas, adolescentes, personas mayores, enfermas, etc. (n=139)

Al observar a nivel nacional los atributos sociales de las personas que participaron, los resultados del cuestionario dan cuenta de que un tercio de ellas desarrollan labores cotidianas de cuidado (33,1%). Además, un 16,3% indicó vivir en una zona rural y un 12,7% indicó pertenecer a un pueblo indígena o comunidad tribal. Casi un 5% manifestó tener alguna situación de discapacidad. Además, cabe señalar que sólo un 2% manifestó ser una persona extranjera residente en Chile y sólo un 1,4% indicó ser una niña, niño o adolescente menor de 18 años, en contraste al casi 12% de personas mayores que participaron de los diálogos.

A modo de resumen, en el siguiente cuadro se presentan algunos resultados referidos a las variables de caracterización de las personas participantes por cada zona y a nivel nacional.

Cuadro 6: Comparativo de caracterización asistentes a los Diálogos Participativos, según zona y variables de interés (%)

Zona	Modalidad		Género			Tramo etario mayoritario	Pertenece a org.	Sindicato gremio	Ámbito trabajo mayoritario	Pueblo Indígena o comunidad tribal	Zona Rural	Cuidador/a
	Presencial	Virtual	F	M	NB							
Sur	76%	24%	41%	56%	3%	30-39 (36%)	82%	34%	Artes escénicas (33%)	5%	35%	25%
Centro	50%	50%	43%	57%	0%	40-49 (39%)	87%	36%	Artes escénicas (27%)	9%	16%	36%
RM	80%	20%	54%	41%	5%	50-59 (40%)	96%	72%	Artes escénicas (46%)	7%	2%	24%
Norte	54%	46%	64%	36%	0%	30-39 y 40-49 (37%)	74%	34%	Gestión Cultural (43%)	20%	6%	20%
Austral	77%	23%	41%	59%	0%	30-39 (35%)	94%	47%	Gestión Cultural, Artes escénicas y Visualidad (23%)	13%	43%	28%
Nacional	76%	24%	49%	49%	2%	40-49 (32%)	88%	47%	Artes escénicas (31%)	13%	16%	33%

Fuente: Elaboración a partir de resultados de la Encuesta de caracterización

Resultados del proceso de Diálogos Participativos

1. Motivaciones para participar del proceso

En los Diálogos Participativos, la primera pregunta abordada fue “¿por qué estoy acá?”, lo que permitió identificar las principales motivaciones y expectativas de quienes asistieron para sumarse a los diálogos sobre la Agenda.

El análisis de las respuestas a esta pregunta mostró que a nivel nacional hubo tres tipos principales de motivaciones y expectativas para participar: (a) Interés e información sobre el proceso, (b) Representar a otros y contribuir a mejorar las condiciones laborales del trabajo cultural, y (c) Compartir, conocer a pares y generar redes.

A continuación, se desarrollan cada uno de estos tipos de respuesta, y, además, se incluye un cuarto grupo referido a (d) Otros motivos y expectativas, que, aunque con considerable menor frecuencia, también representan respuestas relevantes.

a. Interés e información sobre el proceso

Una de las principales motivaciones para participar en el proceso fue el interés y el deseo de obtener más información sobre el tema. Los participantes manifestaron su necesidad de informarse sobre diversos aspectos, desde sus derechos laborales y la normativa vigente hasta las iniciativas del Ministerio relacionadas con las condiciones laborales del sector. Esta búsqueda de conocimiento también ha sido evidente entre los empleadores, quienes buscan conocer buenas prácticas y estándares deseables para aplicarlos en sus relaciones con los trabajadores culturales.

Esta motivación está vinculada tanto a la Agenda como a posibles iniciativas futuras del Ministerio relacionadas con las condiciones laborales del sector. Además, algunos participantes buscan informarse sobre la legislación actual.

Quienes participaron manifestaron una falta de conocimiento sobre la normativa actual que rige el trabajo cultural, lo cual quedó claro en sus respuestas.

“Para comprender mejor nuestros derechos laborales, que la gran mayoría desconoce”

Participante de organización, Diálogo Zona Metropolitana

Este interés por informarse también fue expresado por empleadores(as) interesados en conocer buenas prácticas y estándares deseables para aplicarlos en sus relaciones laborales.

El deseo de informarse mejor a menudo se relaciona con la intención de llevar esa información de vuelta a sus organizaciones, actuando como intermediarios entre la institucionalidad y sus colegas. Ejemplos como “Porque tengo un compromiso social, con la actividad también, para llevar información a la organización” y “Estoy aquí porque como obrera de las artes y la cultura quiero participar en la construcción de las nuevas prácticas, y/o informarme para bajar la información a mis compas que no pueden participar”, reflejan esta motivación.

En algunos casos, el interés en la Agenda se manifiesta como una esperanza de cambios reales y profundos en sus condiciones laborales,



buscando dignidad a través de los resultados del proceso. Testimonios como “Estoy aquí porque tengo esperanza. Que nos hagan contrato. Por acceso a la vivienda” y “Estoy acá porque aún existen esperanzas de los cambios reales y profundos sobre la dignidad de los trabajadores de las artes y las culturas. A pesar de lo difícil que se torna muchas veces, se sigue participando de instancias participativas” reflejan esta aspiración hacia mejoras concretas en sus condiciones laborales y de vida.

b. Representar a otros y contribuir a mejorar las condiciones laborales del trabajo cultural

Una segunda motivación para participar en la Agenda es el deseo de contribuir. Este deseo se manifiesta de dos formas: (i) representar a otros y (ii) mejorar las condiciones laborales del sector cultural.

i. Representar a otros

La representación en los diálogos es un tema complejo y dinámico que requiere un análisis profundo y continuo. La diversidad de voces y perspectivas que se expresan en estos espacios enriquece el debate y permite avanzar hacia una gestión cultural más inclusiva, participativa y respetuosa de los derechos de las personas y comunidades.

No existe una única forma de representar a un grupo cultural, ya que esta depende de diversos factores, como la disciplina artística o patrimonial, la región geográfica o la comunidad específica que se busca visibilizar.

En este sentido, los diálogos se convierten en espacios propicios para escuchar las diversas voces que componen el panorama cultural y construir consensos sobre cómo se debe representar a las personas y comunidades.

Un ejemplo claro de la diversidad de representaciones en estos diálogos lo encontramos en la participación de individuos provenientes de diferentes sectores.

Algunos participantes buscan, ante todo, informarse sobre las iniciativas propuestas por las autoridades gubernamentales en materia de cultura y patrimonio. En este caso, su rol se asemeja al de receptores de información, interesados en comprender las políticas públicas que afectarán su entorno cultural.



Por otro lado, existen participantes que acuden a estos diálogos con el objetivo de aportar sus propias experiencias y conocimientos. Estas personas, que a menudo representan a gremios, organizaciones o comunidades específicas, buscan ser escuchados y compartir sus perspectivas sobre la gestión de la cultura. Su presencia enriquece el debate y permite construir una visión más amplia y plural de las necesidades y desafíos que enfrentan los diversos actores involucrados.

Un aspecto fundamental que une a los participantes en estos diálogos es su interés común en contribuir al desarrollo de la cultura con enfoque de derechos. Esto implica promover la inclusión y la participación de todos los sectores en la toma de decisiones que afectan su cultura.

La representación no se limita a grupos de personas o disciplinas artísticas, sino que también adquiere relevancia una segunda variante desde la perspectiva territorial. En este sentido, los diálogos sobre cultura se convierten en espacios propicios para visibilizar las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las instituciones culturales locales, especialmente aquellas ubicadas en zonas alejadas de los centros urbanos.

Una de las motivaciones que impulsa la asistencia de estas instituciones en los diálogos es la búsqueda de oportunidades para participar en las iniciativas propuestas por las autoridades gubernamentales. En estas instancias, representantes de corporaciones municipales, casas de la cultura y otros espacios culturales locales encuentran una plataforma para dar a conocer sus proyectos, necesidades y propuestas, con el objetivo de ser incluidos en las políticas públicas que afectan a su entorno cultural.

Un ejemplo claro de esta motivación lo encontramos en la frase: “Como Corporación nos interesa participar en las actividades que el MINCAP nos invita” expresada por un participante del Diálogo Zona Norte. Esta afirmación refleja el interés de las instituciones culturales locales por establecer vínculos con las entidades gubernamentales y ser partícipes activos en la construcción de la agenda cultural del país.

Una tercera variante de esta motivación involucra a diversas organizaciones y comunidades que se sienten, en mayor o menor medida, invisibilizadas. En este contexto, la idea de representar está estrechamente ligada a la necesidad de visibilizar.

En los diálogos realizados, diversos actores del ámbito cultural nacional manifestaron su sentir de exclusión y marginalización por parte de las



instituciones y la legislación cultural vigente. Entre ellos, se encuentran pueblos indígenas, comunidades de zonas rurales y trabajadores de las artes escénicas.

En general, estos grupos, depositarios de un valioso patrimonio cultural, buscan que sus aportes sean debidamente valorados e integrados en las políticas públicas. El presente espacio de diálogo se configura como una plataforma propicia para dar voz a estas expresiones culturales y avanzar hacia una mayor inclusión y representatividad en el sector cultural del país.

Diversos grupos, como pueblos indígenas, comunidades de zonas rurales y áreas de desempeño cultural poco reconocidas, exigen una mayor visibilización por parte de las instituciones y la legislación. Su objetivo al participar en los diálogos y representar a otros en la Agenda Cultural es mostrar su realidad y aportes al sector cultural del país, aspectos que consideran no son adecuadamente reconocidos por las normativas vigentes.

A esto se suman comunidades y organizaciones que, si bien no utilizan explícitamente el término “visibilizar”, buscan representar a grupos específicos dentro de sus áreas culturales y territorios. Entre ellos, se encuentran comunidades afrodescendientes, diversidades sexo-genéricas y pueblos originarios específicos.

A modo de ejemplo, un participante afrodescendiente del Diálogo de la Zona Norte expresó que la pandemia evidenció la precariedad en las remuneraciones y la falta de resguardo de salud para los trabajadores artísticos, por lo que buscan estar presentes como afrochilenos. En el Diálogo de la Zona Metropolitana, un participante de la comunidad LGTBQ+ manifestó que está presente representando a este grupo en la industria musical. Un artesano escultor del pueblo Kawésqar, participante del Diálogo de la zona austral, señaló su interés en las políticas públicas ligadas a los derechos laborales de trabajadores(as) y gestores(as) culturales de los pueblos originarios.

Es importante destacar las voces que expresan el deseo de visibilizar las necesidades específicas de sus comunidades, buscando al mismo tiempo alcanzar mejoras comunes para el sector cultural. Su objetivo es hacer visibles sus particularidades para, a través del reconocimiento mutuo, encontrar soluciones compartidas.

ii. Contribuir a mejorar

La segunda forma en que se expresa la motivación e interés por contribuir a la Agenda es mediante un deseo general de mejorar las condiciones laborales de quienes trabajan en el ámbito cultural.

El deseo de contribuir generalmente surge del empoderamiento que proviene de la experiencia personal. Reconocen que su práctica diaria como trabajadores culturales, así como sus interacciones con personas e instituciones del sector, constituyen un conocimiento valioso. Es desde este conocimiento que buscan aportar a la Agenda. Por ejemplo, un participante de la Zona Norte expresó su interés en aportar para el avance de mejoras en el sector cultural, basándose en el conocimiento y la experiencia adquiridos trabajando activamente en la cultura de su territorio. En la Zona Metropolitana, otro participante mencionó que luego de años de trabajo cultural, considera que su experiencia puede ser de utilidad. En la Zona Centro, otro participante expresó su motivación por escuchar distintos puntos de vista y dar su opinión y aportes con relación a su experiencia en el área.

Entre las respuestas de quienes expresaron su deseo de contribuir, una de las palabras más repetidas fue dignificar. Es notable que el concepto de dignidad aparezca, no como un sustantivo o un ideal abstracto, sino como un verbo, una acción. Estas respuestas indican que una de las principales expectativas asociadas a la Agenda es la implementación de acciones que otorguen dignidad al trabajo cultural. Las y los participantes que ocuparon este concepto, quieren contribuir a esa dignificación.

Además, algunos participantes destacan la importancia de la especificidad de los distintos territorios. Esta cuestión se manifiesta con mayor intensidad en regiones distintas de la Metropolitana. En su interés por contribuir a mejorar las condiciones laborales del trabajo cultural, subrayan la importancia de considerar la dimensión territorial en las intervenciones.

Asimismo, otras personas enfatizan la necesidad de atender la especificidad de las distintas áreas de desempeño cultural a las que pertenecen. La demanda de especificidad por área surgió con mayor frecuencia en las zonas centro y metropolitana.

La necesidad de intervención del Estado surge como otro tema relativamente transversal entre quienes se refieren a que las condiciones



laborales del trabajo cultural mejoren como motivación. Los participantes que expresan este deseo de contribuir a las mejoras suelen asociarlas con la expectativa de una colaboración entre el sector cultural y las instituciones públicas. Por lo tanto, sus discursos subrayan la importancia de legislaciones, estatutos y, en definitiva, un rol mucho más activo del Estado con respecto al trabajo cultural.

Los participantes enfatizaron la importancia de la dignidad en el trabajo artístico y abogaron por un mayor reconocimiento por parte del Estado. Destacaron la necesidad urgente de políticas públicas que abordaran las distintas facetas del trabajo cultural y que estas se tradujeran en leyes efectivas para quienes trabajan en el sector. Muchos manifestaron que su participación en los diálogos era con el objetivo de contribuir a la creación de nueva legislación que redujera la precarización laboral y asegurara condiciones dignas, incluyendo la búsqueda de un estatuto específico para los y las artistas que garantizara contratos dignos y acabara con la precariedad laboral.

Entre las respuestas iniciales de la conversación sobresale la importancia de la formalidad laboral y la seguridad social. Esto evidencia la relevancia que esta dimensión laboral tiene para las condiciones de quienes trabajan en cultura.

Quienes asistieron expresaron sus expectativas de informarse sobre mejoras en las condiciones laborales y de contribuir a la formalización de trabajadores(as) culturales.

Buscan lograr la formalización y proyección del sector, así como un sistema de seguridad social que garantizara condiciones laborales adecuadas, incluyendo cotizaciones, salud, protección social, remuneración estable y contratos a largo plazo. Del mismo modo, consideraron vital la reivindicación de los derechos laborales y la seguridad social para el sector cultural, destacando la necesidad de un sistema previsional adaptado a sus necesidades.

De manera similar, otra dimensión laboral que surge con relevancia en las respuestas sobre las motivaciones para participar es el reconocimiento de la actividad cultural como un trabajo.

Por ejemplo, un asistente de la Zona Centro mencionó su participación para abogar por el reconocimiento de los trabajadores(as) culturales y



abordar temas como la reforma previsional y la estabilidad contractual. En la Zona Metropolitana, otro participante destacó la importancia del arte para transformar la sociedad y expresó su lucha constante por el reconocimiento y valoración de su trabajo como artesano. En la Zona Sur, un participante compartió su motivación por mejorar y fortalecer el reconocimiento de los artistas como trabajadores del ámbito artístico.

El hecho de que estas dos dimensiones laborales, la formalidad y la seguridad social, por un lado, y el reconocimiento social de la actividad cultural como un trabajo por el otro, surjan desde el inicio de la conversación, incluso antes de preguntar explícitamente al respecto, anticipa la importancia central que ambas cuestiones tienen para quienes participaron. Esto se confirma además a través de sus respuestas a las preguntas subsiguientes.

c. Compartir, conocer a pares y generar redes

El tercer tipo de motivación por participar de los diálogos se relaciona con el deseo de compartir, conocer a pares y generar nuevas redes. Durante las jornadas presenciales, por ejemplo, era común observar que, una vez finalizados los grupos de discusión, las y los participantes se quedaban interactuando e intercambiando sus contactos para futuros encuentros y colaboraciones.

En regiones distintas de la metropolitana, se observó una mayor frecuencia de respuestas que reflejaban la motivación por conocer a pares y generar redes. Esto sugiere una posible disparidad en la interacción entre los actores culturales en estas áreas, en comparación con la Zona Metropolitana. Mientras que en la capital puede haber una mayor consolidación de redes y asociatividad entre quienes trabajan en cultura, en otras regiones esta interacción podría ser menos común o menos desarrollada. Es plausible que en regiones la comunicación y colaboración entre los diferentes actores del ámbito cultural sean menos frecuentes debido a la distancia geográfica y la menor densidad de instituciones culturales y artistas.

Esto también podría reflejar diferencias en el acceso a recursos y oportunidades en el campo cultural. En la Zona Metropolitana, donde se concentra una gran parte de los recursos culturales del país, es posible que los trabajadores culturales estén más expuestos a eventos, programas de formación, y otras actividades que fomenten la interacción



y el intercambio de experiencias. En contraste, en las regiones fuera de la metropolitana, donde los recursos pueden ser más limitados, la participación en redes y eventos culturales podría ser más escasa, lo que aumentaría la importancia de estos diálogos para establecer conexiones y compartir conocimientos.

En cualquier caso, es claro que, en las regiones distintas de la metropolitana, hubo una mayor motivación por conocer la realidad de otras disciplinas y territorios. Esta búsqueda de interacción y aprendizaje mutuo evidencia un deseo de enriquecer las prácticas culturales locales y de construir una comunidad cultural más sólida y colaborativa a nivel nacional.

En ocasiones, incluso funcionarios públicos que participaron en estas instancias manifestaron la motivación explícita de conocer mejor, y de primera fuente, las condiciones laborales que viven quienes trabajan en cultura en sus respectivos territorios. Por ejemplo, los Diálogos Sociales realizados en la Zona Norte evidencian esta motivación entre las autoridades presentes.

En particular, funcionarios de la SEREMI de Antofagasta expresaron su interés en el tema debido a las particularidades de la región, mientras que la SEREMI del Trabajo y Previsión Social de la región de Arica y Parinacota manifestó que asistió para interiorizarse y conocer las realidades y necesidades del sector cultural en su área.

d. Otros motivos para participar

Por último, algunas respuestas menos frecuentes surgieron entre las motivaciones y expectativas manifestadas por los participantes de los Diálogos Sociales. Muchas de estas motivaciones son individuales, orientadas a buscar nuevas oportunidades o a aprender de otras experiencias para enriquecer su propio trabajo.

2. Significados del Trabajo Cultural Decente – Nacional

La segunda pregunta abordada durante los Diálogos Participativos fue: “¿Qué significa trabajo cultural decente, justo y digno para ti?” Esta pregunta permitió a los participantes expresar sus percepciones, opiniones y expectativas asociadas al concepto central que guía la Agenda.

Figura 1: Nacional. Nube de conceptos sobre significados del Trabajo Decente



Fuente: Elaboración a partir de resultados Diálogos Participativos



Los resultados de los Diálogos Participativos revelaron cinco temas principales que encapsulan las percepciones y expectativas acerca del significado del trabajo cultural decente, justo y digno: (a) Condiciones laborales, (b) Políticas culturales, (c) Reconocimiento y valoración, (d) Buen vivir y (e) Equidad de género.

a. Condiciones laborales

Este primer tema se centra en los aspectos que determinan las condiciones laborales de quienes trabajan en cultura. Se distinguen dos subtemas principales: remuneraciones y formalidad y seguridad social. Por ejemplo, un participante de la Zona Metropolitana definió el trabajo cultural digno como aquel que no se desarrolla en condiciones de explotación ni sin salario ni condiciones mínimas de seguridad social.

i. Remuneraciones

La mención a los pagos está entre las respuestas más recurrentes sobre qué significa trabajo decente para quienes participaron de los diálogos. En primer lugar, se asocia a la demanda de que a quienes trabajan en cultura se les pague lo que efectivamente trabajaron, algo que, según las personas participantes, no siempre ocurre. Dicho de otra forma, suele haber una invisibilización económica de algunas fases del trabajo cultural.

Por ejemplo, durante los diálogos en la Zona Sur, un participante de una organización señaló la importancia de considerar todas las etapas del trabajo cultural al fijar la remuneración. Mencionó que, como músico, el proceso de preparación para un espectáculo incluye horas de ensayo, creatividad, montaje y ajustes de sonido, entre otros aspectos. Sin embargo, con frecuencia, estos aspectos previos al evento no son tomados en cuenta al calcular la compensación, lo que resulta en una subvaloración del trabajo y una falta de reconocimiento económico por estas fases del proceso creativo. Este ejemplo ilustra cómo la remuneración justa no solo debe considerar el tiempo del evento en sí, sino también todas las actividades que lo preceden, garantizando así una compensación adecuada por el trabajo cultural realizado.

Además, en los diálogos de la Zona Austral, otro participante resaltó la importancia de establecer remuneraciones dignas que reflejen la formación, la experiencia y la trayectoria de los trabajadores culturales. En su comentario, hizo hincapié en que las compensaciones económicas



deben estar en consonancia con el nivel educativo y las habilidades adquiridas a lo largo del tiempo. Esta perspectiva destaca la necesidad de reconocer el valor del capital humano involucrado en el trabajo cultural y de retribuirlo adecuadamente para garantizar condiciones laborales dignas y justas.

ii. Formalidad y seguridad social

El eje de formalidad y seguridad social también fue objeto de atención entre las personas participantes sobre el significado del trabajo cultural decente.

Un participante de la Zona Metropolitana expresó la necesidad de garantizar la seguridad social para todos los trabajadores culturales y abogó por una mayor formalización en las relaciones comerciales dentro del ámbito cultural.

Es importante destacar que las percepciones sobre la formalidad laboral que surgieron de los diálogos van más allá de las definiciones convencionales establecidas por las instituciones y los indicadores oficiales. Si bien estos indicadores suelen incluir la inscripción en el sistema de impuestos y la emisión regular de boletas o facturas, los participantes en los diálogos enriquecieron esta noción con sus propias perspectivas y experiencias.

En resumen, mientras que las instituciones tienden a medir la formalidad laboral a través de indicadores como la inscripción en el SII y la emisión de boletas o facturas, los participantes en los diálogos ampliaron esta definición para incluir aspectos como el acceso a la seguridad social y el respeto de los derechos laborales.

Durante los diálogos, los trabajadores culturales destacaron cuatro ideas principales relacionadas con la formalidad laboral: los contratos, la seguridad social, el respeto de los derechos laborales y la búsqueda de estabilidad laboral y calidad de vida. Estos aspectos reflejan tanto preocupaciones prácticas relacionadas con la regularización de las relaciones laborales como aspiraciones más amplias en términos de bienestar y dignidad laboral.

Muchos participantes enfatizaron la importancia de que se respeten sus derechos como trabajadores culturales y abogaron por un trabajo que



les permita desarrollarse con una remuneración justa y con todos sus derechos laborales regulados.

El concepto de contrato surgió como central en la discusión sobre la formalidad laboral, ya que tiende a haber formalidad donde hay contrato, y donde hay contrato, hay regulación de las condiciones laborales. Por otro lado, el trabajo sin contrato tiende a considerarse informal y no está sujeto a regulación.

La seguridad social también fue un punto crucial en las discusiones, ya que muchos participantes demandaron contratos que garanticen su acceso a la seguridad social. Según señalaron, la seguridad social no solo es una condición mínima para la estabilidad laboral, sino también una garantía de bienestar a lo largo de sus vidas laborales.

Las expectativas sobre formalidad laboral también incluyeron la necesidad de establecer tiempos protegidos de descanso, vacaciones y ocio, así como condiciones técnicas, espaciales y temporales adecuadas para el desarrollo del trabajo cultural.

b. Políticas culturales

Buena parte de quienes participaron de los Diálogos Sociales entienden por trabajo cultural decente a aquel que obtiene un reconocimiento legal de su singularidad. Además, se espera que este reconocimiento legal establezca y promueva la idea de que la actividad cultural constituye un trabajo, y que por lo tanto debe estar respaldada por, como mínimo, las mismas protecciones y garantías laborales que cualquier otra ocupación.

Las opiniones recogidas en los encuentros enfatizan la necesidad de superar la falsa dicotomía entre trabajo cultural y entretenimiento, o entre quehacer cultural y trabajo. En ambos casos, los participantes sostienen que es crucial que la sociedad reconozca la actividad cultural como trabajo, no solo como entretenimiento, y que se asegure que el quehacer cultural sea considerado como trabajo. Por el contrario, sugieren que la falta de reconocimiento de la labor cultural como trabajo (en lugar de simplemente una actividad o entretenimiento) representa un obstáculo significativo para que su trabajo alcance el estatus de decente, justo y digno.



Es importante destacar que los participantes no solo manifestaron inquietudes y demandas a nivel de legislación, sino que también esperan que esta eventual legislación sea reconocida y validada por la sociedad.

Además, se evidencia la expectativa de que la construcción de dicha legislación cuente con la participación activa de trabajadores(as), comunidades y gremios. Por tanto, no bastaría con elaborar un estatuto del trabajador cultural, sino que también sería necesario que la sociedad lo reconozca y respete.

De igual modo, algunas voces enfatizaron la importancia de llevar a cabo estas políticas con criterios territoriales, adaptándolas a las necesidades particulares de cada región según normativa, infraestructura y financiamiento.

Finalmente, hubo participantes que resaltaron la necesidad de un mayor y mejor financiamiento para el sector cultural, para aumentar los presupuestos disponibles y replantear los mecanismos existentes, cuestionando la concursabilidad.

Las voces críticas de los mecanismos actuales de financiamiento cultural afirman que el trabajo cultural decente no debería depender de la concursabilidad, sino que debería contar con otro tipo de fuentes. Con respecto a ello, algunas y algunos se quejan de que los mecanismos concursables les obligan a competir entre trabajadores culturales; y en su lugar, preferirían mecanismos de financiamiento que les insten a la solidaridad.

c. Reconocimiento y valoración

El trabajo cultural decente se configura como un eje fundamental para el desarrollo de las sociedades, en la medida que este aporta al bienestar individual y colectivo, a la construcción de identidad y al ejercicio de los derechos culturales. Sin embargo, para que este trabajo sea realmente decente, se requiere un reconocimiento y una valoración social que lo posicionen como un trabajo propiamente tal, con las consecuentes garantías en términos de respeto, protección, remuneración y condiciones laborales dignas.

Quienes participaron han sido enfáticos en señalar que el trabajo cultural no debe ser invisibilizado ni considerado como una mera entretención.



Por el contrario, debe ser reconocido como un aporte fundamental para la sociedad, en sus diversas dimensiones: bienestar mental, educación, seguridad, identidad, sentido de país y reflexión colectiva. Este reconocimiento no solo se traduce en el respeto y la valoración social, sino también en condiciones laborales justas y dignas, que incluyan remuneraciones adecuadas, protección social, legislación específica y entornos de trabajo seguros y estables.

Ejemplos concretos de esta valoración del trabajo cultural incluyen el reconocimiento como “un trabajo fundamental en el bienestar de las personas” (Participante de la Zona Norte), “que permite la consagración de los derechos culturales” (Participante de la Zona Centro), o aquel que “asegura todas las necesidades naturales y derechos del trabajador” (Participante de la Zona Metropolitana). Es importante destacar que este reconocimiento y valoración social deben tener un enfoque particular en los trabajadores culturales de cada localidad o territorio, potenciando su trabajo y visibilizando su aporte a las comunidades, como bien lo expresó un participante de la Zona Norte al señalar la necesidad de “valorar más los trabajos locales y potenciarlos en todos los espacios”.

d. Buen vivir

El cuarto eje temático sobre el significado del trabajo cultural decente, justo y digno se centra en el concepto del “buen vivir”. Este tema reúne las expectativas de los participantes en los diálogos, quienes asocian el trabajo cultural decente con un estado de bienestar general y una vida plena para quienes se desempeñan en este sector.

Las respuestas recopiladas en los diálogos reflejan estas expectativas: desde la idea de un trabajo que permita desarrollarse en lo que se ama y vivir de ello sin precariedades, hasta el deseo de una labor que garantice una buena calidad de vida y cubra las necesidades básicas como seguridad social y salud. Para los participantes, el trabajo cultural decente es aquel que no solo brinda satisfacción personal, sino que también permite vivir dignamente, criar y envejecer en paz, así como disfrutar plenamente de los demás aspectos de la vida.

Para quienes participaron, el trabajo cultural decente, justo y digno es aquel que permite laborar en el sector cultural sin precariedades y, por lo tanto, disfrutar de una buena calidad de vida. Su discurso sugiere que



el buen vivir es un estado que depende de los demás temas descritos anteriormente. Con remuneraciones suficientes, seguridad social cubierta, trabajo formalizado y regulado, reconocimiento legal y social, y políticas culturales que impulsen y aseguren todo ello, se podrá alcanzar el estado de paz, calidad de vida, tranquilidad, felicidad y no precariedad que la idea de buen vivir reúne.

e. Equidad de género

La equidad de género se erige como un eje fundamental en la construcción de un trabajo cultural decente, justo y digno. Las organizaciones participantes en los Diálogos Sociales han enfatizado la necesidad de incorporar una perspectiva de género en el ámbito cultural, empleando los mecanismos necesarios para eliminar las brechas existentes en esta materia.

En dichas instancias, se propuso reducir la disparidad de género en el sector cultural, creando un entorno laboral más equitativo, indicando que un trabajo cultural decente debe ser seguro, estable y considerar las necesidades y perspectivas de las mujeres, promoviendo la igualdad de oportunidades.

Es fundamental garantizar el acceso a beneficios como el pre y post natal para las artistas escénicas y todas las mujeres trabajadoras, asegurando su derecho a ser madres sin renunciar a su desarrollo profesional. La implementación de medidas concretas para alcanzar la equidad y la paridad de género en el sector cultural es crucial para asegurar la misma representación e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Las participantes en los diálogos han identificado la necesidad de implementar mecanismos de paridad y políticas públicas específicas que apoyen a las mujeres trabajadoras culturales en el ejercicio de su maternidad. La informalidad laboral, la falta de acceso a beneficios como el pre y post natal, y las dificultades para reinsertarse en el ámbito laboral tras la maternidad, son algunos de los desafíos que enfrentan las mujeres en este sector.

Un participante del diálogo Zona Metropolitana manifestó la importancia de garantizar el acceso a beneficios como el pre y post natal para las artistas escénicas, al igual que para todas las mujeres trabajadoras, asegurando su derecho a ser madres sin renunciar a su carrera profesional.



Las participantes expresaron que, en algunos casos, posponen o descartan su deseo de ser madres debido a las dificultades para conciliar la vida laboral con las responsabilidades del cuidado de los hijos.

Es fundamental que se implementen medidas concretas para avanzar hacia la equidad de género en el ámbito del trabajo cultural. Esto incluye la aplicación de mecanismos de paridad, el diseño de políticas públicas que apoyen a las madres trabajadoras, y la promoción de entornos laborales inclusivos y respetuosos con la diversidad de género.

Si bien las alusiones a la igualdad y equidad de género se hicieron en todo el país, los comentarios sobre este tema se concentraron principalmente en la región metropolitana. La equidad de género es un componente esencial del trabajo cultural decente, y su incorporación es fundamental para construir un sector cultural más justo, inclusivo y sostenible.

3. Problemáticas principales para los trabajadores de la cultura

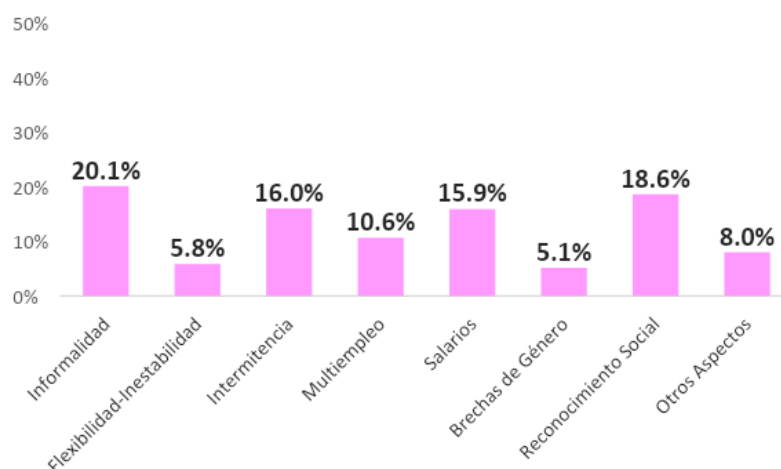
La tercera pregunta sobre la que se conversó en los Diálogos Sociales fue ¿qué aspectos del trabajo cultural afectan más nuestras condiciones laborales y de seguridad social, y por qué? Esta buscó identificar cuáles son los aspectos o problemáticas que las y los participantes priorizan, y cuáles son los principales nudos críticos.

Durante este ejercicio, cada participante contaba con tres votos que asignaba a algunos de los siguientes ocho aspectos para señalar cuáles consideraba más incidentes en las condiciones laborales del trabajo cultural: Informalidad, Flexibilidad-inestabilidad, Intermittencia, Multiempleo, Salarios, Brechas de género, Reconocimiento social u Otros aspectos.

A nivel nacional, hubo cuatro aspectos que destacaron por sobre el resto. La Informalidad (20,1%), el Reconocimiento social (18,6%) y la Intermittencia (16%) serían tres de las principales problemáticas para quienes se dedican al trabajo cultural en Chile. En línea con la discusión de las preguntas anteriores, la falta de formalidad en los trabajos culturales y de reconocimiento y valoración social de la práctica cultural emergen, junto a la naturaleza del trabajo cultural ‘por proyecto’ o ‘temporada’, como ámbitos relevantes de discusión a nivel nacional durante el proceso y este ejercicio en particular. Asimismo, la idea de que los Salarios del trabajo cultural suelen ser insuficientes para vivir (15,9%) emerge con

similar fuerza durante esta actividad de votación, muy cercana a los otros tres aspectos destacados por las personas participantes.

Gráfico 10: Nacional. Porcentaje de votos aspectos priorizados [Respuesta múltiple]



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de los Diálogos Participativos.

Nota: El N de esta pregunta se calcula en base al total de votos emitidos, no de participantes, considerando que en la actividad cada persona participante elegía los tres aspectos que consideraba más determinantes.

En principio, estos resultados indican que aquellos cuatro aspectos constituyen los priorizados e identificados como nudos críticos con respecto a las condiciones laborales del trabajo cultural. No obstante, es importante destacar que, durante la discusión de este ejercicio, las personas participantes expresaron que, en general, esta jerarquización tuvo para ellas un sentido más explicativo que de importancia. No es que los temas menos votados hayan sido considerados menos relevantes, sino que los sintieron más o menos explicados por los más votados: las problemáticas con más votos tienden a “producir” los demás. Así, desde las explicaciones de las personas participantes sobre los aspectos que destacaron, resalta que estas problemáticas están estrechamente vinculadas entre sí.

Algunos ejemplos para ilustrar este punto. Respecto al multiempleo, por ejemplo, se plantea que, porque los salarios son muy bajos, los trabajadores culturales se encuentran en la obligación de asumir más de



un trabajo. Hay inestabilidad porque estos trabajos tienden a ser proyectos intermitentes, de una duración acotada, y no hay seguridad de que cuando terminen puedan conseguir inmediatamente un nuevo trabajo remunerado. Además, hay flexibilidad porque los vínculos laborales no siempre están formalizados, y cuando es así, están también escasa o nualmente regulados en términos de espacios y horarios de trabajo, entre otras razones.

Las brechas de género, por su parte, son un aspecto que quizás escapa a esta última observación. Estas no necesariamente son, en su totalidad, causadas por los aspectos que sí fueron priorizados. Hay cuestiones que sí lo son, por ejemplo, la informalidad afecta directamente los proyectos de maternidad para las mujeres, pues al tener pocos o ningún vínculo laboral que implique contratos y/o cotizaciones formales de manera regular, suelen encontrar varios obstáculos para acceder a protecciones como los pre y post natales, quedando no pocas veces excluidas de ello, y a su vez, tienen importantes dificultades para reincorporarse en sus vidas laborales con posterioridad a la gestación y primeros meses de crianza, como se describió en el apartado anterior.

Aspectos priorizados: Informalidad, Reconocimiento social y Salarios

Como se ha observado, tres de los cuatro aspectos priorizados—Informalidad, Reconocimiento Social y Salarios—reflejan su importancia desde las discusiones sobre las motivaciones para participar y los significados asociados al trabajo decente.

En el marco de este ejercicio de priorización y la discusión que le siguió, sin embargo, cabe destacar, algunas distinciones relevantes respecto a dos aspectos: la Informalidad y la Intermitencia.

a. Sobre la Informalidad

Desde la perspectiva de los participantes en los Diálogos Participativos, las ideas sobre formalidad laboral responden tanto a la definición institucional del concepto como a otras capas de significado. Estas capas están principalmente asociadas a problemáticas y expectativas relacionadas con el acceso a contratos y la seguridad social. Estas preocupaciones y expectativas son las que fundamentan la priorización de la informalidad en el ejercicio de votación y su relación con los indicadores que se utilizan para medirla.

Como puede observarse en el siguiente cuadro, de acuerdo con la definición de formalidad laboral actualizada a la particularidad de las y los trabajadores culturales¹⁷, la medición del nivel de formalidad se asocia a tres tipos de trabajo: (i) dependiente o asalariado, (ii) independiente por cuenta propia, y (iii) empleador independiente.

Cuadro 7: Nacional. Síntesis de los niveles de formalidad para cada tipo de trabajo.

Tipo de trabajo	Formalidad Alta	Formalidad Media	Informalidad
1. Dependiente o asalariado	Cuenta con un sistema de salud y pensiones	Cuenta con un sistema de salud o pensiones	No cuenta con un sistema de salud ni de pensiones
2. Independiente-Cuenta propia	Están inscritos o inscritas en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y emiten boletas y/o facturas de manera regular	Están inscritos o inscritas en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y no emiten boletas y/o facturas de manera regular	No están inscritos o inscritas en el Servicio de Impuestos Internos (SII)
3. Independiente-Empleador o empleadora	Están inscritos o inscritas en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y emiten boletas y/o facturas de manera regular	Están inscritos o inscritas en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y no emiten boletas y/o facturas de manera regular	No están inscritos o inscritas en el Servicio de Impuestos Internos (SII)

Fuente: Agentes culturales, artísticos y patrimoniales: Un acercamiento a su medición y caracterización (MINCAP, 2021, p156), basado en propuesta del INE. Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico (2021).

¹⁷ Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2021). Agentes culturales, artísticos y patrimoniales: Un acercamiento a su medición y caracterización; pp. 155-164



En este sentido, para los trabajadores dependientes¹⁸, el indicador que permite distinguir si hay o no formalidad en una situación laboral es contar con un sistema de salud y pensiones. A su vez, se establece un nivel de formalidad media, para quienes cuentan con al menos algunas prestaciones de salud o pensiones, a diferencia de quienes no cuentan con ninguna y que, por tanto, trabajan en condición de informalidad.

Para los trabajadores independientes (por cuenta propia) y empleadores y empleadoras, en cambio, el principal indicador es contar con inscripción en el Servicio de Impuestos Internos (SII). Se define un nivel medio de formalidad para distinguir entre quienes, estando inscritos, no emiten boletas y/o facturas de manera regular, de quienes sí lo hacen.

Desde esta perspectiva, la situación del sector cultural, artístico y patrimonial evidencia que la gran mayoría de las personas naturales (71,6%) cuenta con niveles de formalidad media, mientras que el 18,1% declara niveles de formalidad alta y el 11,4% trabaja en condición de informalidad¹⁹. Por otro lado, la mayoría de las organizaciones registradas del sector cuenta con un nivel de formalidad alta (44,5%)²⁰. Este escenario, sin embargo, contextualiza sólo en parte la importancia que las personas asistentes le atribuyeron a la informalidad en los diálogos, y especialmente la centralidad imputada a los contratos y la seguridad social en las explicaciones de su priorización.

Durante las jornadas participativas, los contratos, en general, son concebidos como un instrumento que permite regular las condiciones laborales. Así, cuando hablan de la importancia de tener contratos para formalizar sus trabajos, suelen referirse a la necesidad de establecer previamente las condiciones en que se desarrollará su trabajo, y que estas condiciones preestablecidas respeten los intereses tanto de quien

¹⁸ Esta categoría contempla a quienes tienen un(a) empleador(a), o un contrato de trabajo, (lo que no necesariamente asegura una cobertura de salud y previsión según lo indica la legislación nacional), y también a quienes trabajan a honorarios de manera dependiente (es decir, que cumplen horarios y tienen una relación de subordinación y dependencia con su empleador o empleadora) (MINCAP 2021).

¹⁹ Ibid., p156.

²⁰ Ibid., p190. La formalidad alta en organizaciones con y sin personalidad jurídica se manifiesta con el registro de la organización en el SII, en el Registro Civil o Registro de Colaboradores del Estado.

emplea como de quien trabaja. Las condiciones a regular son múltiples y variadas, e incluyen: remuneraciones justas y pagadas cuando corresponda (sin invisibilizar el trabajo necesario para lograr el bien o servicio por el que se paga), estabilidad económica, espacios apropiados, plazos razonables, equipo técnico acorde al trabajo solicitado, buen trato, tiempos contemplados para descanso, ocio y vacaciones, salud mental y, especialmente, seguridad social. Una expectativa recurrente asociada a los contratos es que estos, efectivamente, se cumplan, es decir, que exista una fiscalización que incentive a su realización y, por el contrario, penalice su infracción.

La seguridad social, a su vez, es concebida en su sentido “oficial”²¹, con sus cuatro pilares: sistemas de salud y de pensiones, y seguros de cesantía y de accidentes de trabajo. El énfasis, sin embargo, es mayor en las cuestiones relativas a salud y a pensiones. En este sentido, se observa mayor coincidencia con la definición institucional anterior, particularmente el indicador que distingue entre trabajos formales e informales según se cuenta o no con un sistema de salud y previsión.

Desde la mirada de las y los participantes, entonces, la concepción de la informalidad se complejiza. Especialmente para los casos de trabajadores(as) independientes por cuenta propia y empleador(as), puesto que en el sector cultural es usual la existencia de ingresos irregulares e intermitentes (formales o no) y de lagunas previsionales, lo que entorpece el acceso efectivo a la seguridad social. Así, por ejemplo, siguiendo los argumentos de las y los trabajadores en torno a la informalidad como nudo crítico, es posible que haya agentes culturales con inicio de actividades en el SII, pero cuyas boletas o facturas alcancen para una jubilación muy deficiente, o incluso que sus ingresos formales no alcancen para pagar el monto mínimo de cotizaciones de salud²².

En conclusión, a los dos indicadores planteados sobre la informalidad— contar con un sistema de salud y previsión, y con inicio de actividades en

²¹ Subsecretaría de Previsión Social, Gobierno de Chile. Seguridad social como un derecho humano. Recuperado el 19 de enero de 2023 de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/>

²² Considerando, por ejemplo, que más de dos tercios trabajan en condiciones de formalidad media (es decir, no emiten boletas o facturas con regularidad), y a su vez, que quienes trabajan en condiciones de formalidad media son en su gran mayoría independientes por cuenta propia o empleadores y empleadoras (MINCAP, 2022, pp. 156-157).



el SII—, las personas participantes de los diálogos agregan dos elementos más: (i) contar con contratos que regulen las condiciones laborales, como también los deberes y derechos entre quienes trabajan y quienes emplean, y (ii) contar no solo con un sistema de salud y previsión, sino que con un acceso a la seguridad social que sea satisfactoria y sobre un estándar mínimo de dignidad.

b. Sobre la Intermittencia

Quienes concurrieron a los encuentros resaltaron la problemática de la intermitencia en el trabajo cultural, definida como la naturaleza del trabajo por proyectos que se realiza en intervalos de tiempo definidos. Esta característica lleva a una actividad laboral irregular, con proyectos que comienzan y terminan sucesivamente, a veces superponiéndose y llevando al multiempleo, y en otras ocasiones resultando en periodos sin actividad remunerada.

La intermitencia se vincula estrechamente con la estacionalidad laboral, donde las actividades se concentran en ciertas estaciones del año, dejando otros periodos con escasez de opciones laborales remuneradas. Los principales problemas asociados a la intermitencia incluyen la inestabilidad laboral, las lagunas en los ingresos y cotizaciones a la seguridad social, y el trabajo no pagado en la búsqueda de nuevos proyectos. Esta situación afecta la capacidad de quienes trabajan en cultura para mantener un ingreso constante y planificar financieramente a largo plazo.

La inestabilidad y la irregularidad de los ingresos dificultan afrontar gastos permanentes y adicionales, como los relacionados con el ingreso escolar de los hijos. Las experiencias compartidas reflejan cómo la intermitencia laboral crea una competencia feroz que reduce los precios y cómo los meses sin actividad laboral dificultan el pago de cuentas y cotizaciones mensuales, esenciales para acceder a beneficios de salud y seguridad social.

Adicionalmente, está la siempre latente posibilidad de encontrarse con un problema de salud, que a su vez implicará más gastos.

Los ingresos económicos que provienen de una vida laboral intermitente no siempre permiten afrontar satisfactoriamente estas contingencias económicas, puesto que son variables e interrumpidos. Todo ello hace que este tipo de dinámica laboral conlleve una inestabilidad objetiva, por una

parte, y también subjetiva, por la otra: un sentimiento de vulnerabilidad constante, que, además de las dificultades materiales, trae también costos en términos de salud mental.

El segundo tipo de problema nombrado en forma recurrente al conversar sobre la intermitencia en los diálogos se trata de las lagunas laborales. Estas, por supuesto, están muy asociadas al problema de la inestabilidad.

“La intermitencia es uno de los [problemas] que más afectan a las condiciones de seguridad social, porque nosotres siempre vamos a tener lagunas. El sistema previsional castiga de una forma brutal ¡brutal! aun cuando tengas una sola laguna trabajando 30 años. Yo en todo el tiempo que llevo trabajando en Chile, que son diez años, he tenido lagunas siempre [énfasis], porque como son trabajos por proyecto, nunca vas a terminar un trabajo y vas a empezar con otro. Entonces, ese es el mayor ejemplo de la inestabilidad, que te genera también pensar que cuando seas adulto o adulta mayor no vas a tener ni para pagar los medicamentos”

Participante de organización, Diálogo Zona Metropolitana

La idea de lagunas laborales se refiere a periodos en los que no existen registros de trabajo formal en la trayectoria de una persona. Las lagunas representan un problema especialmente para el acceso a una seguridad social satisfactoria, puesto que los periodos sin esos registros, son también periodos sin cotizar previsionalmente, lo que afecta de manera importante la pensión que recibirán quienes se dedican a la cultura al jubilarse.

Tal y como el participante expresa en la cita anterior, la intermitencia suele funcionar de modo que “nunca vas a terminar un trabajo y vas a empezar con otro”, por lo que suele ir de la mano con la existencia de lagunas previsionales. Esto representa un problema importante para el sector, considera que solo un 35,5% ejerce su trabajo cultural durante todos los meses del año²³. La intermitencia parece ser una realidad

²³ Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2022). Agentes culturales, artísticos y patrimoniales: Un acercamiento a su medición y caracterización. Disponible en: <http://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2022/01/31/informe-de-resultados-registro-cap/#1646410386938-b46b3457-0486>



mayoritariamente extendida entre quienes trabajan en cultura, y con ello, también la existencia de lagunas y en consecuencia una insuficiente cobertura previsional.

Esta situación produce un generalizado miedo a la vejez por parte de quienes trabajan en cultura, puesto que, conscientes de la condición usualmente intermitente y no siempre formalizada de sus trabajos, desde ya anticipan que su situación tras jubilarse será precaria. Como proyecta el hablante en la cita anterior, “no vas a tener ni para pagar los medicamentos”.

El tercer tipo de problema que produce la intermitencia es el trabajo no pagado. Esto se refiere a que en numerosas ocasiones lo que formalmente aparece como intermitencia, por ejemplo, a través de periodos sin cotizaciones o ingresos formales, en la práctica, es trabajo impago.

“El trabajo cultural no es intermitente, el pago es intermitente. Y eso es súper importante especificarlo, porque no es como un temporero, que eso sí es un trabajo intermitente. Yo voy a recoger los arándanos, terminé de recoger los arándanos, me pagan mientras lo hago, y luego no me pagan mientras no lo hago. En el arte uno produce, produce, produce y nadie te lo paga. Vendes una función o un producto específico y te pagan en ese momento. Entonces, hay que hacer esa distinción: entre que el pago es intermitente, pero el trabajo, permanente”

Participante de organización, Diálogo Zona Metropolitana

Pago irregular y trabajo permanente. Cuando ocurre como la participante anterior describe, lo intermitente son los ingresos, pero no el trabajo, que más bien se desarrolla de manera constante.

Otra forma de ver este problema es que existen etapas del ciclo cultural que suelen no ser pagadas. Como ilustra la cita anterior, los pagos llegan al momento de una transa específica: una presentación artística o cualquier otro producto cultural. No obstante, antes y después de aquel intercambio existen otras etapas que generalmente no cuentan con un pago. Entre las más nombradas están: la creación, los ensayos, la formulación de proyectos, y en algunos casos también la gestión y la producción. Estas etapas suelen ser desconocidas para quienes pagan por bienes y servicios culturales, y, por lo tanto, suelen ser también invisibilizadas económicamente.



Visto así, el concepto de intermitencia puede reinterpretarse como etapas del ciclo cultural que no son reconocidas económicamente. Se recibe un pago cuando se presenta una obra sobre un escenario, pero no cuando esta se ensaya ni cuando se gestiona cómo transportar la escenografía; sí, cuando un proyecto concursable es adjudicado, pero no cuando se trabaja en su formulación, y mucho menos cuando, tras ella, se pierde el concurso; sí, cuando se transa en el mercado un bien o servicio cultural, pero no cuando se está creando algo que eventualmente podría serlo.

¿Se podría afirmar que los casos recién citados no constituyen un trabajo? Difícilmente, argumentan las y los participantes de los Diálogos Participativos. Son trabajo, pero no pagado.

Por lo mismo, en ocasiones la intermitencia no siempre debe ser entendida como una sucesión de periodos con y sin trabajo, o a las lagunas laborales como periodos no trabajados. Más bien, la intermitencia y las lagunas laborales pueden significar, en realidad, trabajo invisibilizado y no reconocido económicamente.

En estos casos, esos aparentes *espacios entre proyectos intermitentes* no son momentos de cesantía, sino de trabajo impago. Esta parece ser una de las cuestiones fundamentales que le valió tal cantidad de votos a este aspecto.

4. Aspectos que no pueden faltar en la Agenda para el Trabajo Cultural Decente – Nacional

¿Qué aspecto piensan que no puede faltar en la Agenda para el Trabajo Cultural Decente? El objetivo de la cuarta pregunta de los Diálogos Participativos fue identificar las principales brechas, necesidades y expectativas de mejora a incluir en el proyecto de la Agenda.

Tras indagar en las respuestas de las personas participantes, se identifican cinco temas principales sobre los que se expresan brechas y oportunidades: (a) Especificidad del trabajo cultural, (b) Políticas públicas y culturales, (c) Condiciones de trabajo, (d) Reconocimiento y educación, y (e) Asociatividad.

a. Especificidad del trabajo cultural

Quienes participaron destacaron que un aspecto fundamental en la Agenda es la protección de la singularidad del trabajo cultural, reconociendo que sus condiciones laborales son distintas a las de otros sectores. Este resguardo, según expresaron, implica identificar y caracterizar el trabajo cultural de manera precisa, elaborando legislación en estrecha colaboración con datos concretos sobre la realidad laboral del sector. Consideran insuficiente la imposición de modelos laborales de otros ámbitos y abogan por políticas públicas que reflejen la realidad específica de los trabajadores(as) culturales en Chile. Algunos participantes incluso demandaron una mayor especificidad, sugiriendo diferencias según áreas culturales o territorios para una mayor descentralización. Por otro lado, hubo quienes enfatizaron la importancia de la fiscalización para garantizar el cumplimiento efectivo de las leyes laborales presentes y futuras.

Durante los diálogos presenciales, se proporcionó un marco preparado por la Dirección del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social, detallando la legislación laboral aplicable a los trabajadores(as) culturales. Sin embargo, tras esta exposición, fue común escuchar a los participantes expresar que la realidad laboral no refleja el cumplimiento efectivo de estas leyes en su vida cotidiana. Esta falta de fiscalización, según plantearon, deja desprotegido al sector cultural en términos laborales. Por ello, subrayaron la importancia de prever mecanismos eficaces de fiscalización desde el inicio de cualquier eventual estatuto del trabajo cultural. Además, expresaron la expectativa de que el resguardo de la especificidad de este tipo de labores implique una revisión de cómo el Estado emplea a los trabajadores del sector, dado que el sector público es un empleador relevante para ellos, aunque no siempre satisfactorio.

b. Políticas públicas y culturales

El segundo tema que no podría faltar en la Agenda de los Diálogos, refiere a las políticas públicas y culturales. Este eje incluye respuestas bastante diversas, que aquí se agrupan en cuatro subtemas: (i) Políticas públicas y culturales en general, (ii) Participación, (iii) Financiamiento y presupuesto, y (iv) Otros, que refiere a infraestructura y descentralización.

i. Políticas públicas y culturales en general

Durante los Diálogos Sociales, se enfatizó la necesidad de políticas públicas y culturales que aborden las condiciones laborales del sector cultural, buscando evitar lo que se considera “más de lo mismo” en términos de legislación. Se destacó la importancia de una legislación que reconozca la labor cultural y garantice medidas efectivas de seguridad social para trabajadores(as) del ámbito cultural, así como derechos laborales como salud, previsión, contratación y continuidad laboral. Además, se subrayó la necesidad de campañas de divulgación y coordinación con instancias relevantes para fiscalizar buenas prácticas.

Otro aspecto relevante fue la coordinación interministerial e interinstitucional, considerada como una oportunidad para abordar de manera más eficaz los problemas laborales del sector cultural. Quienes trabajan en cultura esperan una colaboración entre distintos ministerios e instituciones para enfrentar estos desafíos. Por ejemplo, se mencionó la colaboración entre el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio con el Servicio de Impuestos Internos, y los ministerios del Trabajo y Previsión Social, Economía, Hacienda, Salud, Educación, de la Mujer y la Equidad de Género, entre otros, para abordar aspectos como condiciones laborales, seguridad social, reconocimiento social y brechas de género en el trabajo cultural.

ii. Participación

El segundo subtema mencionado, asociado a las políticas públicas y culturales, que no debería faltar en la Agenda refiere a la participación ciudadana. Dicha participación es expresada como una necesidad del sector para la construcción de esta iniciativa.

¿Participación en qué? Las respuestas sugieren una expectativa por involucrarse en las distintas etapas de las políticas públicas y culturales asociadas a la Agenda. Por ejemplo, en las citas que aluden a las fases de diseño (“participación en la creación”), de implementación (“institucionalidad que sostenga a los encargados de cultura para que se constituyan en mediadores entre el mundo social y esa institucionalidad”) y de rendición (“transparencia”).



¿Participación de quién? Usualmente las respuestas aluden a las distintas áreas de desempeño cultural, por una parte, y a los gremios y agrupaciones culturales, por la otra.

iii. Financiamiento y presupuesto

El tercer subtema relacionado con políticas públicas y culturales que no debería faltar en la Agenda es el financiamiento y el presupuesto del sector cultural.

El financiamiento y el presupuesto del sector cultural son aspectos cruciales que requieren atención prioritaria en la Agenda de Trabajo Cultural Decente. Las propuestas presentadas por quienes participaron en los Diálogos apuntan a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores culturales mediante dos líneas principales: el incremento del presupuesto destinado a las culturas, artes y patrimonio, y la diversificación de los mecanismos de financiamiento.

En primer lugar, se destaca la necesidad urgente de aumentar el presupuesto asignado al ámbito cultural. Se argumenta que el incremento es esencial para dignificar la labor de los trabajadores(as) del sector y para impulsar mejoras sustanciales en sus condiciones laborales. Además, reconocen que un presupuesto más amplio permitiría la implementación de nuevas políticas y programas destinados a fortalecer el sector cultural en su conjunto.

Sin embargo, una de las principales preocupaciones expresadas es la prevalencia de la concursabilidad como principal vía de financiamiento. Este sistema es ampliamente criticado debido a su carácter desgastante, poco equitativo y poco propenso a garantizar ingresos estables para quienes trabajan en cultura. En este sentido, se sugiere la necesidad de repensar y diversificar los mecanismos de financiamiento, explorando alternativas que puedan ofrecer una mayor estabilidad económica a los actores del sector.

Entre las propuestas para diversificar y fortalecer los modos de financiamiento del sector cultural se incluyen asignaciones directas a proyectos destacados, financiamiento permanente a proyectos y gastos culturales, y apoyo directo a organizaciones con trayectoria en el ámbito cultural. Además, se plantea la implementación de leyes que garanticen la



seguridad social de los trabajadores(as) culturales, así como la ampliación de los elementos que los fondos concursables pueden financiar y la apertura de nuevos fondos que contemplen proyectos multidisciplinarios.

iv. Otros: Infraestructura y descentralización

Entre otros subtemas relacionados con políticas públicas y culturales, que para quienes participaron no deberían faltar en la Agenda, se encuentran dos cuestiones: la infraestructura y la descentralización.

Las menciones a infraestructura, particularmente en la Zona Norte, resaltan la necesidad de construir nuevos espacios adecuados para actividades culturales y de fortalecer los existentes. Estas expectativas no se limitan solo a la creación de nuevos lugares, sino también a respaldar su funcionamiento y desarrollo, potenciando la producción, la planificación, y las actividades de mediación y educación. La idea de establecer redes de colaboración mutua entre trabajadores(as) culturales en sus territorios también surge como una oportunidad para abordar en la Agenda, complementando así la mejora de la infraestructura.

Por otro lado, la descentralización es otro aspecto clave planteado para impulsar políticas que dinamicen y apoyen la actividad cultural en regiones distintas de la metropolitana, o en áreas periféricas de la misma. Esta necesidad de descentralización a menudo se relaciona con la crítica a la concursabilidad, ya que se espera que nuevas formas de financiamiento, más estables y duraderas, lleguen a territorios que históricamente no han sido beneficiados por los programas culturales existentes.

En este contexto, algunas personas, especialmente en la Zona Austral, sugieren pensar en la descentralización de manera más amplia, considerando no solo las regiones en relación con Santiago o Valparaíso, sino también las capitales regionales y las áreas periféricas dentro de las mismas regiones. Esto implica reconocer que existen ciudades que son periferias incluso dentro de las regiones, y que necesitan ser incluidas en las políticas culturales descentralizadas. Esta perspectiva ampliada de descentralización emerge como una oportunidad fundamental para la Agenda de Trabajo Cultural Decente, que promovería una distribución más equitativa de los recursos y oportunidades en todo el país.

c. Condiciones laborales

El tercer tema que no puede faltar en la Agenda para el Trabajo Cultural Decente, según se señaló en los encuentros, agrupa aspectos referidos directamente a las condiciones laborales del sector.

Como se desprende de los resultados de las preguntas 2 y 3, estas condiciones laborales tienen múltiples dimensiones, por lo que las respuestas obtenidas se desagregan en tres subtemas: (i) Formalidad y seguridad social, (ii) Remuneraciones, y (iii) Otros temas vinculados a condiciones laborales.

i. Formalidad y seguridad social

El primer subtema abordado en los diálogos sobre condiciones laborales se centra en la formalidad y seguridad social, destacándose como uno de los aspectos más recurrentes en todas las zonas del país donde se llevaron a cabo estas discusiones. La necesidad de avanzar hacia una mayor formalización de los vínculos laborales en el sector cultural es una demanda que no debería faltar en las acciones y medidas contempladas en la Agenda para el Trabajo Cultural Decente.

En cuanto a la formalidad, se destaca la importancia de regularizar los vínculos entre quienes trabajan en cultura y sus empleadores(as) mediante la formalización de contratos. Estos contratos se perciben como un medio fundamental para garantizar la estabilidad laboral y la dignidad profesional. La seguridad social también emerge como una necesidad apremiante para los trabajadores(as) culturales, quienes expresan su expectativa de acceder a salarios dignos, salud, seguros en caso de cesantía o accidentes, así como a derechos laborales como vacaciones pagadas, pre y post natal, entre otros.

Para muchos participantes, es esencial que la Agenda contemple modificaciones legales que garanticen estos aspectos, con una fiscalización efectiva para su cumplimiento en la práctica. Se proponen legislaciones específicas que incluyan todos los sectores y ámbitos culturales, así como un estatuto digno que considere las particularidades del trabajo cultural, como su intermitencia. En resumen, la formalidad y seguridad social son pilares fundamentales para avanzar hacia un trabajo cultural decente, y su inclusión en la Agenda es esencial para garantizar condiciones laborales justas y equitativas en el sector cultural.



ii. Remuneraciones

Un segundo subtema crucial relacionado con las condiciones laborales en el sector cultural, que según se señaló no puede faltar en la Agenda, se refiere a las remuneraciones por su trabajo. Este aspecto se vincula estrechamente con dos ideas recurrentes expresadas por las personas que trabajan en cultura: la necesidad de recibir remuneraciones dignas y la propuesta de estandarizarlas a través de un tarifario u otro instrumento similar que sirva como referencia salarial.

En cuanto a las remuneraciones dignas, se mencionan dos aspectos principales. En primer lugar, destacan la importancia de un mayor reconocimiento social del valor del trabajo cultural, subrayando la necesidad de que este reconocimiento parta desde el Estado. En segundo lugar, enfatizan la necesidad de un aumento presupuestario para el sector cultural, lo que consideran fundamental para garantizar salarios dignos y acordes al trabajo desarrollado.

La noción de remuneración digna se relaciona con los hallazgos sobre los significados del trabajo decente, donde se espera que los pagos sean proporcionales al esfuerzo total requerido para producir un bien o servicio cultural, considerando también la experiencia y trayectoria del trabajador, y que permitan una vida cómoda y sin precariedades.

Por otro lado, la propuesta de estandarizar las remuneraciones del sector cultural mediante un tarifario u otros instrumentos similares también surge de manera recurrente en los Diálogos. Esto incluye establecer valores por servicio o por hora, salarios mínimos por rubro, rangos salariales, entre otros. La implementación de un tarifario se percibe como una medida que puede contribuir a la justicia y equidad salarial dentro del sector cultural, proporcionando una referencia clara sobre los precios que deben pagarse por los diferentes bienes y servicios culturales.

En resumen, garantizar remuneraciones dignas y estandarizadas en el sector cultural emerge como una necesidad primordial que no puede faltar en la Agenda para el Trabajo Cultural Decente, siendo una demanda transversalmente expresada por los trabajadores culturales en los Diálogos. Estas propuestas no solo representan una necesidad urgente para el sector, sino también una oportunidad concreta para mejorar las condiciones laborales y promover la equidad en el ámbito cultural.

iii. Otros temas vinculados a condiciones laborales

Además de los subtemas más recurrentes sobre condiciones laborales en el sector cultural, como la formalidad, la seguridad social y las remuneraciones, también se abordan aspectos menos frecuentes, pero igualmente significativos, como la inestabilidad laboral, el multiempleo y la intermitencia. Este último aspecto, en particular, se destaca como un factor que condiciona los otros dos.

La intermitencia laboral en el sector cultural se percibe como un desafío importante que afecta diversos aspectos, como el multiempleo, la contratación, la seguridad social, la estabilidad económica y las brechas salariales. Las personas que asistieron resaltan cómo la naturaleza intermitente del trabajo cultural dificulta la estabilidad laboral y financiera de los trabajadores, así como la capacidad para acceder a beneficios como la seguridad social y las pensiones. Esta intermitencia también puede generar desafíos adicionales en términos de contratación, ya que muchas veces el trabajo cultural enfrenta períodos de actividad intensa seguidos de períodos de inactividad.

d. Reconocimiento y educación

El cuarto tema que no puede faltar en la Agenda —según quienes participaron en los Diálogos Sociales— es el reconocimiento social del trabajo cultural y el rol que la educación puede jugar en ello.

Como en los resultados observados en la pregunta dos, las ideas en torno a la importancia del reconocimiento vuelven a expresarse en las respuestas a esta pregunta. Así, en la discusión sobre la Agenda, las respuestas sobre el reconocimiento apuntan a las dos acepciones anteriores: una, entendida como reconocer la actividad cultural como un trabajo, y otra, entendida como reconocer que el trabajo cultural constituye un aporte a la sociedad. Estos dos alcances, deberían tener como consecuencia, según las personas participantes, una mayor valorización del trabajo cultural, en el sentido de avanzar hacia mejores remuneraciones y condiciones laborales en general.

Así, durante esta parte del diálogo se precisa la idea de que este reconocimiento y valoración social del trabajo cultural es una base sobre la cual puedan aplicarse, de manera legítima, otras medidas que contemple la Agenda.



Las y los trabajadores culturales plantean, además, el rol fundamental que tiene la educación en este proceso. Para que sea efectivo, el reconocimiento de que las actividades culturales constituyen un trabajo y un aporte a la sociedad, y que por ello les corresponde una valoración acorde en términos de remuneraciones y condiciones laborales, la formación y sensibilización de las personas es clave.

De este modo, una campaña educativa orientada al reconocimiento y la valoración social del trabajo cultural se ubica como una de las necesidades principales a abordar en la Agenda. Según las respuestas de las personas participantes a esta pregunta, dicha campaña educativa debería orientarse, en primer lugar, a la ciudadanía en su conjunto. En segundo lugar, otro grupo de respuestas proponen campañas orientadas a tres actores o públicos específicos: (1) empleadores, (2) trabajadores(as) culturales y (3) potenciales audiencias.

Estos tres tipos de campaña, por ende, tienen como objetivo fundamental alcanzar el reconocimiento social de la actividad cultural como un trabajo: una labor que significa un aporte esencial al desarrollo de la sociedad, y por consiguiente debería valorarse en términos de remuneraciones y condiciones laborales.

En primer lugar, las campañas educativas orientadas a empleadores deberían apuntar a mejorar el reconocimiento en el sentido anterior, de modo que cuando paguen por un trabajo cultural su resistencia a ofrecer pagos y condiciones laborales adecuadas o justas disminuya y eventualmente desaparezca.

En segundo lugar, campañas educativas destinadas a las propias personas trabajadoras culturales, que plantean deberían apuntar a que éstas conozcan cuál es la legislación vigente y cuáles son sus derechos, para poder exigir se cumplan en su labor. Adicionalmente, según las respuestas, debería apuntar a empoderarles en el propio reconocimiento de que lo que hacen es un trabajo y un aporte social, de modo que corresponde que la sociedad les valore en el pago y sus condiciones.

En tercer lugar, sobre las campañas educativas orientadas a potenciales audiencias se enfatiza estas deben apuntar a la divulgación a la ciudadanía en general sobre el rol y las implicancias del trabajo cultural y la historia cultural del país, para así socializar herramientas de apreciación de estos. En este sentido, suele indicarse en las respuestas de quienes participaron



en los diálogos la importancia de establecer alianzas con instituciones educativas de todo el país, especialmente escuelas, para realizar este trabajo de educación y divulgación, con miras al reconocimiento y la valoración del trabajo cultural. Este tipo de campaña, plantean algunos, puede hacerse con un énfasis en la historia cultural de cada territorio en cuestión.

e. Asociatividad

Finalmente, un último grupo de respuestas sobre aquello que no puede faltar en la Agenda es el fomento de la asociatividad. Referencias a la importancia de la organización y articulación en torno a necesidades y proyectos comunes en el sector cultural, si bien aparecen con menor frecuencia que los puntos anteriores, representa una respuesta cualitativamente relevante en la discusión.

Entre las respuestas a esta pregunta, la asociatividad entre agentes culturales hace alusión a dos cuestiones. La primera es el fortalecimiento y fomento de la asociatividad gremial en sí; que, generalmente, tiende a organizarse por áreas de desempeño cultural. Y la segunda, la vinculación colaborativa entre las distintas áreas de desempeño cultural. Así, lo primero alude a la organización de las áreas, y lo segundo, a la organización entre áreas.

“Asociatividad y fortalecimiento gremial”

Participante de organización, Diálogo Zona Metropolitana.

“Trabajo intersectorial y con la comunidad cultural para incluir los aspectos que son relevantes y aunar voluntades” - Participante de organización, Diálogo Zona Norte.

“Trabajo coordinado y permanente con las y los trabajadores. Situación laboral y de seguridad social garantizada para todos/as los/as trabajadores culturales. Vinculación colaborativa con todos los rubros de todos los sectores del trabajo cultural” - Participante de organización, Diálogo Zona Centro.

De este modo, el fomento y fortalecimiento de la asociatividad del sector cultural, artístico y patrimonial, en ambos sentidos descritos, constituye una oportunidad para el trabajo que se desarrolle en la Agenda para el Trabajo Cultural Permanente.

5. Recomendaciones o propuestas para la Agenda – Nacional

¿Qué recomendación o propuesta harían para abordar ese aspecto en la Agenda? La quinta y última pregunta buscó activar la discusión sobre las medidas o acciones que para las personas participantes permiten abordar los temas clave planteados y discutidos en la jornada.

Por lo mismo, a nivel nacional, las respuestas a esta pregunta a están estrechamente relacionados con la discusión sobre los aspectos principales a tratar en la Agenda (pregunta cuatro), y pueden organizarse en torno a ejes temáticos en línea con las temáticas identificadas: (a) Especificidad del trabajo cultural, (b) Políticas públicas y culturales, (c) Condiciones de trabajo, (d) Reconocimiento y educación, y (e) Asociatividad.

a. Especificidad del trabajo cultural

El primer grupo de propuestas a nivel nacional se asocia a la importancia de abordar la especificidad del trabajo cultural en la Agenda.

La primera medida sugerida en este sentido consiste en hacer modificaciones legales para darle cabida a la especificidad del trabajo cultural, particularmente en el Código del Trabajo. Pero también mediante otros instrumentos legales, como ya se ha hecho a través de leyes sobre áreas de desempeño específicas, por ejemplo, la Ley N° 19.889, que actualmente regula las condiciones de trabajo y contratación de trabajadores de artes y espectáculo, y la Ley 21.175 sobre Fomento a las Artes Escénicas.

Para ello, se propone inspirarse en leyes laborales existentes sobre otros sectores en Chile. Asimismo, se afirma la importancia de proseguir allí donde ya hay camino avanzado hacia leyes culturales sobre áreas de desempeño específicas: no desperdiciar ese trabajo, sino que destrabarlo y hacerlo avanzar, al amparo de los cambios mayores que pueda impulsar la Agenda para el sector cultural en general.

Además, un segundo grupo de propuestas surgidas señala la importancia de que las modificaciones legales que eventualmente se realicen tengan en consideración la diversidad de dinámicas y condiciones laborales específicas que enfrenta cada área de desempeño cultural. Así, se propone que, además de una regulación del sector cultural en general, existan consideraciones sobre las áreas específicas que lo componen.



Al respecto, algunas de las medidas específicas más repetidas entre participantes aluden a rol de los impuestos y el sistema de cotización en el trabajo cultural. Por ejemplo, que no se castiguen las lagunas previsionales, y que se hagan consideraciones tributarias especiales para quienes trabajan en culturas, artes y patrimonios.

b. Políticas públicas y culturales

El segundo grupo de recomendaciones y propuestas para abordar los principales nudos que enfrenta el trabajo cultural refiere a las políticas públicas y culturales. Estas a su vez pueden desagregarse en tres temas específicos: (i) Políticas públicas y culturales en general, (ii) Participación, y (iii) Financiamiento y presupuesto

i. Políticas públicas y culturales en general

En primer lugar, como se observa en la discusión de preguntas previas, quienes participaron destacaron el rol crucial que juega la institucionalidad pública entre los actores del sector, y así, sugirieron que el Estado asuma un rol importante en la regulación de las condiciones laborales del trabajo cultural.

Un grupo de personas participantes plantean, en este sentido, que lo anterior debiera implicar un consecuente fortalecimiento del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, para alcanzar mayor eficacia en su acción de proteger al sector.

Otras sugieren, además, que las medidas que se emprendan desde el aparato público sean desarrolladas con un importante componente de trabajo interministerial e interinstitucional que les otorgue factibilidad y aumente su incidencia.

Asimismo, hubo participantes que propusieron abrir la cooperación entre agentes clave todavía más —contemplando a comunidades y a actores privados, por ejemplo—, para lograr mejores resultados sobre el trabajo cultural decente.

A nivel nacional hubo también propuestas que aludieron a la necesidad de pensar mecanismos específicos para territorios. Para ello, algunas personas afirmaron la importancia de trabajar en conjunto con los municipios. En particular, la propuesta de ordenanzas municipales para



artistas callejeros fue parte del diálogo de la Zona Norte. En términos más generales, se puso énfasis en la cultura y el arte como medios para crear pertenencia e identidad territorial. Para ello, el trabajo interinstitucional y colaborativo resulta fundamental.

Finalmente, como en otros momentos de la conversación, se hizo énfasis en la necesidad de que las políticas que se desarrollen para el trabajo cultural decente sean eficaces, y para ello, la fiscalización y la transparencia cobran una importancia vital.

ii. Participación

Un segundo grupo de recomendaciones y propuestas referidas a las políticas públicas y culturales es la participación. Existe una amplia expectativa de que la elaboración de diagnósticos y soluciones referentes a los problemas del sector cultural impliquen procesos de diálogo participativo con sus principales protagonistas: trabajadores(as) culturales y sus organizaciones.

Las fórmulas e instancias mencionadas para darle forma a estos procesos de diálogo son variadas, e incluyen seminarios, consultas abiertas, mesas técnicas, y mesas de diálogo directo con representantes y autoridades, entre otras.

Sin embargo, una preocupación observada al respecto remite a que estos procesos participativos, efectivamente, permitan a los agentes culturales no gubernamentales incidir en las acciones del Estado. En este sentido, una propuesta recurrente fue que la escucha en estos procesos participativos sea activa y vinculante.

Además, entre las voces que proponen abrir procesos participativos, destacan aquellas que hacen especial énfasis en la importancia de trabajar con las organizaciones del sector artístico, cultural y patrimonial, especialmente sindicatos y asociaciones gremiales.

Finalmente, sobre este tema, hubo quienes hicieron una recomendación al propio sector cultural, a sus trabajadores(as), y en general a todos los actores que lo componen: que aprovechen los espacios de participación abiertos.

iii. Financiamiento y presupuesto

Un tercer grupo de recomendaciones y propuestas relacionadas con



políticas públicas y culturales refiere más directamente a financiamiento y presupuesto.

Una primera recomendación, cuya centralidad concita un acuerdo transversal, es que se aumente el presupuesto destinado a las culturas, las artes y el patrimonio.

Luego, existen propuestas que apuntan a diversificar los mecanismos de financiamiento actuales. Ello en línea con las respuestas críticas al eje de concursabilidad en la asignación de recursos para proyectos culturales. Una de las recomendaciones al respecto es incursionar en mecanismos de financiamiento directo.

Asimismo, hubo quienes propusieron pensar mecanismos por medio de los que el sector privado participe más directamente del financiamiento de las actividades culturales, artísticas y patrimoniales, que sean novedosos y pertinentes a las demandas y necesidades del sector planteadas en los diálogos.

Finalmente, se recomienda que los eventuales aumentos presupuestarios y las modificaciones en los mecanismos de financiamiento tengan en cuenta criterios territoriales y regionales. En este sentido, en las respuestas, otra vez, cobran importancia los municipios como actores de relevancia a nivel local.

c. Condiciones de trabajo

El tercer conjunto de propuestas planteadas para abordar las principales problemáticas del trabajo cultural se agrupa en torno al eje temático de condiciones de trabajo. Estas se asocian a los dos grandes temas abordados en la discusión al respecto: (i) Formalidad y seguridad social, y (ii) Remuneraciones.

i. Formalidad y seguridad social

Las propuestas y recomendaciones relativas a formalidad y seguridad social con mayor frecuencia a nivel nacional se asocian, por una parte, a la idea de fomentar la contratación, y, por la otra, a asegurar el acceso a salud y jubilación sobre un estándar mínimo.

La recomendación de fomentar los contratos en el trabajo cultural aparece con frecuencia asociada a otra recomendación: disminuir la



tercerización. Quienes así lo expresaron, plantean que, al reducir la subcontratación y la externalización de trabajos o servicios culturales con terceros, pueden mejorarse las posibilidades de acordar un trato directo con los trabajadores(as) culturales, lo que, a su vez, debiera mediar a través de un contrato.

Se plantean otras recomendaciones para fomentar la contratación. Entre ellas, destacan las que se refieren a que el Estado —que es identificado como un empleador relevante para el sector cultural— marque la pauta, subiendo sus estándares de formalidad y acceso a seguridad social para los trabajadores(as) culturales con los que se vincule, en cualquier modalidad.

Adicionalmente, otra propuesta para fomentar la contratación es incentivar la creación de elencos estables en instituciones culturales, y otras modalidades que sean análogas (por ejemplo, para incentivar contratos en áreas de desempeño cultural ajenas a las artes escénicas).

Finalmente, una de las recomendaciones más frecuentes y sentidas por las personas participantes es que el Estado se ocupe de asegurar un acceso satisfactorio a la seguridad social por sobre un estándar mínimo de dignidad, considerando las particularidades del trabajo cultural. Esto, a su vez, suele aparecer asociado a la demanda por un aumento de las contrataciones en el sector, y a que se realicen modificaciones a la legislación actual.

ii. Remuneraciones

Sobre las acciones para mejorar las remuneraciones existe una propuesta más o menos unificada: la creación de un tarifario, que establezca precios de referencia para el pago de determinados servicios y bienes que son producto del trabajo cultural, y que consideren variables como el oficio, profesión o actividad, y las funciones a desarrollar.

Estas propuestas se enriquecen y adquieren mayor sentido si se consideran los resultados obtenidos en la segunda pregunta de los diálogos referida a los significados sobre el trabajo cultural decente. Allí, uno de los principales hallazgos es que, según los discursos de quienes participaron, las remuneraciones deberían ajustarse a tres criterios: (i) contemplar todo el trabajo necesario para llegar al bien o servicio cultural por el que se paga, sin invisibilizar fases poco perceptibles para la contraparte; (ii) contemplar experiencia, formación, trayectoria y nivel educativo; y (iii) que el pago permita una vida sin precariedades y orientada a vivir, no solo a



sobrevivir. Desde la mirada de las personas participantes, la construcción de un tarifario, en este sentido, debería abordar estos aspectos.

Complementariamente, otra propuesta en esta línea sugiere realizar un estudio sobre cuánto se paga actualmente a los trabajadores(as) culturales por sus labores. En el entendido de que un insumo así también facilitaría el desarrollo de un tarifario pertinente sobre y para el sector cultural.

d. Reconocimiento y educación

El cuarto grupo de respuestas refiere a recomendaciones y propuestas para la Agenda que abordan el reconocimiento social y la educación como ámbitos estrechamente vinculados.

Como se vio en los resultados de las preguntas anteriores, la idea de reconocimiento en la discusión tuvo dos acepciones: (i) reconocer que la actividad cultural constituye un trabajo, y (ii) reconocer que hace un aporte a la sociedad. De ahí que está asociada a la idea de valoración, es decir, si hay reconocimiento, entonces podrá haber valoración del trabajo cultural, e implicancias a la larga en remuneraciones y condiciones laborales.

En este sentido, en términos de recomendaciones y propuestas, las ideas de reconocimiento y de valoración están fuertemente ligadas a la educación. Quienes participaron estiman que esta cumple un rol central para fomentar el reconocimiento social del trabajo cultural. Asimismo, desde las respuestas a la pregunta 4 –aspectos que no pueden faltar en la Agenda–, se sugería realizar campañas educativas a la población en general, pero también focalizadas en tres tipos de público: empleadores, trabajadores(as) culturales, y potenciales audiencias.

En este sentido, entre las acciones y medidas propuestas que remiten al reconocimiento se identificaron dos propuestas generales. En primer lugar, (1) una campaña educativa y comunicacional, orientada a la sociedad en general, que fomente el reconocimiento y la valoración social de las actividades culturales como un trabajo y como un aporte a la sociedad. Las personas participantes enfatizaron la importancia que puede tener el trabajo interministerial e interinstitucional, si permite colaboración entre instituciones que inciden en las condiciones laborales del sector, como las carteras de Culturas, Artes y Patrimonio, Educación, y Trabajo y Previsión Social.



En esta línea, otros sugirieron que esta campaña tenga presencia en medios de comunicación, para así alcanzar a grandes cantidades de población en general, buscando sensibilizar al respecto.

Hubo también quienes recomendaron que esta campaña de reconocimiento y valoración se construya en base a indicadores que demuestren el aporte que efectivamente hace el trabajo cultural a la sociedad. Para ello, se proponen potenciales alianzas entre instituciones u organizaciones culturales que puedan contribuir en la materia, como ilustra, por ejemplo, el caso del festival de rock al que alude la siguiente cita:

“Creo importante hablar de espacios para mostrar el valor de la cultura, momentos de retroalimentación no solo entre los actores activos, sino que también desde las políticas de Estado, algo similar a lo que se hizo para el REC en Conce, es tener indicadores que demuestren el valor que aportan estas instancias a las localidades, economía colaborativa”

Participante de organización, Diálogo Zona Sur

En segundo lugar, otra propuesta general que apunta al reconocimiento refiere al trabajo con instituciones educativas. Se propone un plan nacional de educación artística que fomente e incentive la formación en estas materias, con intervenciones curriculares, y con actividades de mediación cultural que sean significativas para las y los estudiantes, y que se desarrollen de manera recurrente.

e. Asociatividad

Por último, un quinto grupo de propuestas remiten a la asociatividad, y en general, a la intención de fomentarla en el sector cultural. Al respecto, se hace énfasis en el rol que el Estado puede cumplir en la promoción de la articulación en torno a esfuerzos y objetivos en común orientados a mejorar las condiciones laborales del trabajo cultural.

A su vez, otros participantes enfatizan la importancia de otorgarle una perspectiva territorial y descentralizada a una iniciativa como esta, por ejemplo, uniendo fuerzas con instituciones estatales locales, como municipios, SEREMIS, Gobiernos Regionales, entre otros actores relevantes.



Finalmente, las personas participantes recomendaron modificar la legislación que regula las facultades de sindicatos y agrupaciones gremiales en general. Ello con el objeto de adecuarlas a la realidad laboral de las personas que trabajan en cultura, y promover, de este modo, una mayor capacidad de incidencia en las decisiones que afectan las condiciones laborales y de seguridad social del sector cultural, artístico y patrimonial.

CONSULTAS TÉCNICAS

Caracterización de los participantes de las consultas técnicas

Una primera observación respecto de las organizaciones participantes en la etapa de Consultas Técnicas es que representan a una diversidad de sectores culturales en cuanto a las disciplinas artísticas o sectores culturales que los constituyen como organización (considerados en la misión u objetivos autodeclarados). Esta diversidad permitió identificar, durante el análisis, problemas transversales al sector artístico- cultural y también algunas necesidades específicas de los diferentes sectores culturales y ámbitos de acción de las organizaciones.

A partir del análisis del material disponible y de indagación en las páginas de internet de las organizaciones (cuando no fue posible identificar claramente a partir de ese material), las 44 organizaciones que participaron en las Consultas Técnicas, fueron clasificadas en 11 disciplinas artísticas y ámbitos de acción.

Cuadro 8: Disciplinas artísticas o ámbitos de acción cubiertos en el proceso

Sector cultural	N° de organizaciones
Libro	2
Danza	1
Música	6
Artesanía	5
Artes visuales	1
Multidisciplina	16
Patrimonio	2
Memoria	1
Artes escénicas	6
Arte popular	1
Audiovisual	3
Total	44

Fuente: elaboración propia según material disponible

Por otra parte, entre las organizaciones se logran identificar al menos cuatro temas transversales relevantes para el ministerio, según la ley 21.045 y las políticas culturales: Cultura comunitaria, Pueblos Originarios, Educación artística, Género y Memoria, como se observa en el cuadro 9. Es importante aclarar que muchas organizaciones mencionan temas como género, trabajo comunitario o educación como parte de los enfoques o temas de interés, pero no fueron consideradas en esta clasificación dado que no son parte de sus objetivos o misión formal autodeclarada.

Cuadro 9: Temas transversales constitutivos de la organización

Temas	N° de organizaciones
Cultura comunitaria	10
Pueblos originarios	4
Educación artística	4
Género	2
Memoria	1

Fuente: elaboración propia según material existente

En cuanto al despliegue territorial, las organizaciones participantes cubren diez regiones del país (algunas tienen proyectos en más de una región) y trece de ellas tienen alcance nacional, como se indica en el cuadro 10. Además, explicitan 37 comunas de cobertura.

Cuadro 10: Regiones de acción de las organizaciones

Región	N° de organizaciones
Antofagasta	1
Coquimbo	1
Valparaíso	8
Metropolitana	11
Maule	3
Ñuble	2
Biobío	3
Araucanía	3
Los Ríos	1
Los Lagos	2
Alcance nacional	13

Fuente: elaboración propia según material existente. Nota: dado que algunas organizaciones actúan en más de una región la suma es superior a 44.

Según el diseño metodológico de esta etapa, descrito al inicio del documento, las organizaciones participantes son “representativas y de la sociedad civil, formales y no formales, que trabajen temas asociados a trabajo cultural y condiciones laborales del sector”.

Al observar las características, objetivos e intereses declarados fue posible identificar cuatro tipos de organizaciones, como se observa en el cuadro 11.

Cuadro 11: Tipos de organizaciones participantes

Tipo de organización	N°
Organizaciones o agrupaciones de producción y gestión cultural	30
Organizaciones gremiales	11
Organizaciones activistas de sectores socialmente excluidos.	2
Institución pública	1
Total	44

Fuente: elaboración propia según material existente, complementado con búsqueda en internet.



Esta clasificación permite identificar los distintos intereses que orientan el foco de acción de cada organización y comprender de mejor forma el alcance de sus planteamientos.

En primer lugar, hay un cúmulo de organizaciones (30) que se dedican a desarrollar actividad cultural, sea desde la gestión o desde la perspectiva artística cultural, aunque dadas las características del sector, es difícil separar la una de la otra. Aquí se agrupan organizaciones conformadas para un proyecto específico (festivales, por ejemplo), quienes desarrollan gestión cultural para instituciones o a nivel comunitario, organizaciones que reúnen a artistas o cultores para desarrollar una actividad cultural colectiva, centros culturales, entre otros. Habitualmente postulan a fondos o buscan acceder a la Ley de Donaciones Culturales.

La segunda categoría es la de las Organizaciones gremiales (11). Estas se ocupan de defender los derechos laborales de los distintos sectores artísticos a los que representan, impulsar legislación y posicionar el impacto de su sector. Dentro de esta categoría se pueden diferenciar dos grupos: uno de mayor presencia pública, perteneciente a lo que se conoce como industria cultural o cuyas organizaciones tienen un posicionamiento social, como es el caso de las que agrupan a trabajadores(as) de la música o el libro, la pintura, los espectáculos, los/as directores y guionistas de cine y televisión; y las que representan a sectores artísticos de menor tamaño como lo son los títeres y el circo.

En tercer lugar, se identifica la existencia de dos organizaciones que atienden a temáticas que afectan a grupos sociales específicos (diversidades sexogenéricas y personas con discapacidad), razón por la cual es posible que las suyas no sean demandas generalizadas del sector cultural. De esta manera, se tomó una primera decisión de análisis, cual es otorgar un tratamiento especial a dicha información con el objetivo de que no quede invisibilizada por ser más reducida, lo que constituiría una nueva exclusión.

Finalmente, en el proceso participó una organización que pertenece al sector público (Corporación municipal).



Sexo/género

No es posible caracterizar a las organizaciones en cuanto al sexo/género de quienes ostentan cargos directivos o de sus asociados/as. Entendiendo que se trata de un tema que requiere un nivel de análisis de mayor complejidad, en términos objetivos solamente se puede señalar que en los 43 ppt recibidos, aparecen como autores 41 personas con nombre de mujer y 21 de hombres.

Por otra parte, se puede destacar la participación de tres organizaciones cuya perspectiva incluye el género como fuente de inequidad: la Cooperativa La Causa, que trabaja por los derechos de las diversidades sexogenéricas; Autoras chilenas (Auch), que se aboca a los derechos de las mujeres en el mundo editorial; y el Sindicato Nacional de Técnicos de Espectáculos, sector altamente masculinizado²⁴, que, por lo tanto, presenta altas brechas de género.

²⁴ Constatado en diversos estudios elaborados para la Sección de Participación, Género e inclusión del Ministerio, que se pueden encontrar en www.observatoriocultura.cl

Resultados del proceso de Consultas Técnicas

1. Problemáticas principales para los trabajadores(as) de la cultura

a) Materias de política pública para el desarrollo de la actividad cultural

En esta categoría se agruparon diversas temáticas y aspectos prácticos que dificultan el desarrollo de la actividad artístico cultural. Este tipo de materias se abordan usualmente desde las políticas de fomento a los sectores artísticos y requieren de un fuerte trabajo intersectorial para su superación. Las preocupaciones de las organizaciones se refieren, por un lado, a temas regulados por leyes o normativas de distintos niveles (comunal, sectorial, nacional), y por otro, a necesidades de apoyo específicos.

El tema más mencionado está relacionado con la dificultad para acceder a espacios físicos para el desarrollo de la actividad cultural: espacio público, centros culturales municipales o independientes, y lugares para realizar talleres y compartir saberes, entre los mencionados. Por otra parte, se destaca la falta de condiciones adecuadas de los espacios en que se desarrollan las actividades (espacios de venta sin baños, por ejemplo) y la existencia de problemas de gestión de los espacios culturales autogestionados, lo que genera inestabilidad laboral para los trabajadores(as) culturales. También se señalan dificultades para la habilitación o mejora de terrenos y construcciones cedidas por bienes nacionales.

Otro aspecto repetido son los problemas que derivan de la relación internacional. En este sentido, se mencionó que los/as artistas chilenos se encuentran desprotegidos frente a los extranjeros, ya que el nuestro es el único país de Latinoamérica que no cobra el "pase intersindical" o "derecho de frontera" a artistas extranjeros/as, e incluso muchos/as trabajan con visa de turista. Otro problema señalado sería el poco apoyo a la visibilización en mercados internacionales de los servicios profesionales, obras y contenidos culturales, como parte de la imagen del país.

Otro tema de preocupación es la relación entre los municipios y los agentes culturales. Se plantean problemas como la existencia de Planes Municipales de Cultura que no se ejecutan, el desconocimiento de los municipios respecto de temas de cultura y una colaboración insuficiente de estos organismos con los agentes culturales para el desarrollo cultural de la comunidad. Una organización señala que la falta de apoyo y comprensión del sector por parte de la administración del nivel local, deviene en la



migración de los talentos locales a centros urbanos más grandes y, como consecuencia, en el empobrecimiento cultural del territorio.

b.- Espacios de mejora institucional

En esta categoría se agruparon algunas debilidades de la institucionalidad cultural, desde el punto de vista administrativo y de la gestión, que según las organizaciones entorpecen el fluido acceso a la oferta de programas. El único problema que se reitera en distintos encuentros es la falta de información sobre la oferta ministerial.

Junto con este último, se mencionó la demora en revisar las rendiciones de los proyectos, lo que se asoció a la falta de personal en el Ministerio para agilizar los procesos relacionados con los agentes culturales y cierta rigidez jurídica.

c. Asociatividad

Distintas organizaciones mencionan un problema de articulación entre los agentes culturales; las razones parecen derivar de distintos problemas como: la falta de tiempo para dedicar a la actividad gremial debido al multiempleo, el sistema de concursabilidad que genera competencia entre los artistas y la existencia de clasismo al interior del propio sector cultural.

d. Descentralización

Se plantea la existencia de desigualdad territorial en al menos dos ámbitos. El primero refiere a lo que se conoce como industrias culturales: en el caso del audiovisual, esta se encuentra concentrada en la Región Metropolitana; y en el caso del Libro, la centralización limita las posibilidades de las autoras regionales respecto de la RM y de las comunas pequeñas respecto de las cabeceras regionales.

Por otra parte, la única organización que declara expresamente trabajar con zonas rurales, señala que existen problemas de conectividad para llevar actividades culturales a estos lugares.

f. Financiamiento

Uno de los temas más mencionados en los encuentros es la falta de financiamiento a la actividad artístico cultural, de hecho, todas las organizaciones mencionan de alguna manera dificultades para su



sostenibilidad y una justa retribución por su trabajo, que redundan en condiciones de precariedad laboral.

Se observa una fuerte crítica al sistema de fondos, que se resumen en: a) dada su periodicidad anual, no permite proyectar una estabilidad; b) no consideran la posibilidad de contratos de trabajo, dejando a los profesionales que prestan servicios a estos en la desprotección; c) existen etapas de su trabajo que se encuentran invisibilizadas y no tienen remuneración, como lo es la fase de generación de proyectos.

Se señala que los fondos provocan una competencia desigual entre organizaciones de base comunitaria y compañías profesionales. Son complejos para postular, la información oficial no es suficiente, no se valoran los conocimientos y trayectoria, sino los estudios formales, y no consideran realidades barriales con líneas de concurso y evaluadores pertinentes. Esto se relacionó con la falta de apoyo a actividades autónomas y de recursos para solventar espacios culturales.

Varios planteamientos apuntan a la necesidad de diversificar los instrumentos de financiamiento, considerando las características de los agentes. Más de una organización de base comunitaria señala la imposibilidad de acceder a fondos privados de donaciones culturales, no saben cómo postular y creen que las empresas prefieren a las compañías de mayor prestigio.

Un tema abordado sobre financiamiento es el relacionado con la contratación de servicios o actividades artísticas por parte de organismos públicos. Se menciona que los municipios no respetan la Ley 21.131 (pago a 30 días) debiendo por meses el pago de servicios culturales, y que en las licitaciones no se valora la calidad artística, sino que deben competir bajando los costos y agregando a la oferta elementos no culturales que transforman a las organizaciones en productoras de eventos.

g. Condiciones laborales

i.- Informalidad y seguridad social

Según las personas participantes, la informalidad es fuente de diversos problemas que aquejan a quienes se desempeñan en el sector cultural, tanto en relación con las condiciones en las que desarrollan su trabajo, como respecto de la falta de seguridad social.



Por un lado, se menciona como algo habitual la existencia de relaciones laborales mediadas por acuerdos de palabra y la no escrituración de un contrato que establezca con antelación y de común acuerdo las condiciones de trabajo (tareas, horarios, plazos de pago, obligaciones del empleador, etc.). Esto es fuente de abusos para los agentes, que deben cumplir labores que exceden a lo pactado, en condiciones precarias.

Por otra parte, todas las organizaciones señalan que los agentes culturales no cuentan con trabajos estables, si no que trabajan por proyecto. Esta intermitencia laboral profundiza las condiciones de precariedad y los obliga al multiempleo y a tener que planificar y crear en sus tiempos libres, sin pago asociado. Además, esta situación no les permite acceder a beneficios sociales que requieren estabilidad laboral y certificación de ingresos, por ejemplo, a las viviendas sociales, porque los ingresos mensuales son muy variables.

Otro de los problemas mencionados es el uso de figuras contractuales que no se ajustan al tipo de relación laboral que en la práctica se establece en el caso de los técnicos del espectáculo. Se señala que el contrato a honorarios de “arrendamiento de servicios”²⁵, disfraza la subordinación y dependencia, y los empleadores se desligan completamente de toda responsabilidad con el trabajador(a), aunque la jornada de trabajo está generalmente supeditada a la carga programática de los espacios o al presupuesto de la producción. En ambos casos, los equipos de trabajo son reducidos al mínimo posible y se les asigna o exige -ilegalmente- la multifuncionalidad para reducir los costos, lo que inhabilita la rotación de turnos y por ende el descanso y el reemplazo. Asimismo, al terminar los contratos laborales, no tienen derecho a indemnización, dado que no se les reconoce la trayectoria.

Desde la Municipalidad de Coronel, la única entidad pública que participó en los encuentros, se señala que la relación con el SII menoscaba en lo económico a quienes se desempeñan en el sector cultural con boleta de honorarios y que por necesidad del sistema tienen, además, iniciación de actividades de primera categoría. Al presentarse estas dos condiciones, la devolución de renta baja considerablemente (hay que sumar los costos de contador para operación renta que se deben pagar igual, aunque no hayan tenido ingresos, en pandemia, por ejemplo).

²⁴ Constatado en diversos estudios elaborados para la Sección de Participación, Género e inclusión del Ministerio, que se pueden encontrar en www.observatoriocultura.cl



Debido a la informalidad, los agentes culturales no cotizan en el sistema de seguridad social, lo que no permite pensiones de trabajo e invalidez. Particularmente, se menciona, en diversas ocasiones, la desprotección en el área de la salud, lo que se agudiza en caso de enfermedades profesionales, mencionado por organizaciones de artistas que trabajan más intensamente con el cuerpo (como artesanado o circo).

Por otra parte, el trabajo cultural no contempla seguros laborales, de traslados, de protección contra accidentes, posnatal, vacaciones, seguro de cesantía porque generalmente es informal o en calidad de prestación de servicios. En los casos en que sí existe tal protección, en el sistema de salud hay un desconocimiento del alcance y funcionamiento de la cobertura del ISL en caso de accidentes (ley 21.133), lo que resulta complejo ya que son los funcionarios/as de la salud quienes deben calificar los accidentes laborales.

ii.-Remuneraciones

Otro de los temas más mencionados en la totalidad de los encuentros es el de las remuneraciones. Al respecto, se repite la idea de que existe una subvaloración del trabajo de quienes se emplean en cultura, ya que la remuneración no se condice con los conocimientos y tiempo invertido. Más bien se trata de un trabajo casi voluntario, ya que los recursos se utilizan en la producción de las actividades, sin existir prácticamente remuneración para organizadores/as y artistas, quienes muchas veces tienen como retribución solamente el espacio de difusión.

Cuando existen, los salarios están poco estandarizados dentro de los sectores y alejados de estándares internacionales para el mismo oficio o labor. Existe la idea de “mucho sueldo” para el trabajador cultural y ellos/as mismos deben bajárselos para competir con sus pares por los recursos. Otros de los problemas son los largos plazos de pago e incluso el incumplimiento de estos. La falta de planificación por parte de quienes administran los recursos (espacios, productoras, entre otros) sería la fuente de esta situación, que constituye una de las grandes causales de la inestabilidad de las personas que trabajan en el sector.

iii.-Condiciones inseguras de trabajo

La informalidad y relaciones de trabajo sin dependencia contractual traen como consecuencia condiciones laborales sin ninguna regulación, que quedan a merced de los empleadores: sin horarios, con dobles turnos, con mala alimentación, muchas veces con trabajo al aire libre en



condiciones climáticas adversas y realizando tareas de alto riesgo físico y sin equipos de seguridad en el caso de los técnicos del espectáculo. Estas condiciones causan deterioro físico y mental en los trabajadores(as), quienes se sienten atrapados: “si faltas no te pagan, y si alegas, no te llaman más”. Estos problemas son reportados por sindicatos, por lo cual parecen afectar más a trabajadores individuales que prestan servicios a productoras, municipios, proyectos, etc., que a agrupaciones de gestión cultural. Además, se plantea que en ciertas circunstancias los implementos de trabajo se encuentran expuestos al robo o accidentes en los traslados (por ejemplo, los instrumentos musicales).

h. Reconocimiento y educación

i.-Reconocimiento social y sectorial

Un tema bastante mencionado por las organizaciones se refiere al poco reconocimiento social de que es objeto el sector cultural. Este problema tiene dos aristas.

En primer lugar, perciben una subvaloración del aporte del sector cultural a la sociedad. Esta presunción tendría varias manifestaciones, por ejemplo, que el arte y la cultura no sean reconocidos como un eje importante en los planes y programas educativos y que la labor cultural no sea reconocida como un trabajo real, lo que dificulta generar y validar socialmente tarifarios disciplinarios.

En segundo lugar se encuentra la percepción, por parte de algunos agentes culturales, de que existen sectores, disciplinas o temas menos valorados que otros. Esto ocurre, por ejemplo, con quienes no cuentan con credenciales formales que los validen, como cultores/as tradicionales (artesanos y titiriteros) cuya formación no es de tipo académica, o las organizaciones de hecho (aunque tengan experiencia comprobada). Se menciona que la cultura de base comunitaria es percibida como un espacio de intervención de segunda categoría, que el conocimiento comunitario es infravalorado respecto del académico y que se prefiere a artistas de prestigio nacional en desmedro de los locales.

ii.-Formación

Respecto de la educación no formal, se señala la inexistencia de un sistema que permita certificar competencias en oficios, lo que constituye un obstáculo para la estandarización del trabajo técnico y buenas prácticas, además de restringir la movilidad formativa y laboral. A su vez,



el no reconocimiento profesional legal de los años de experiencia limita considerablemente las posibilidades de crecimiento y movilidad profesional.

Respecto de la capacitación, existe una necesidad bastante extendida de capacitarse en materias que exceden lo disciplinar, como la gestión administrativa, contrataciones, administración de recursos, derechos laborales, y los sistemas de apoyo del Estado para el sector. En ese sentido, se identifica que la gestión cultural es débilmente abordada por las carreras de formación profesional.

iii.-Difusión

Algunas agrupaciones artísticas y de gestión cultural reclaman falta de promoción para trabajo artístico cultural que desarrollan y escasos recursos para ello en los ítems de proyectos. Plantean que los centros culturales no realizan difusión de las actividades que albergan, lo que no permite alcanzar nuevos públicos más allá de sus círculos cercanos.

i. Inclusión

i.-Brechas de género

Las desigualdades de género descritas en los encuentros replican las distintas dimensiones que se observan en la sociedad en general, por ejemplo, la brecha salarial y la feminización de las labores de cuidado, que interfieren en el desarrollo profesional de las mujeres.

En particular, se identificó que el sector de los técnicos del espectáculo es masculinizado, y por lo mismo impone a las mujeres muchas dificultades para abrirse paso, ya que experimentan discriminación y desigualdad en sueldos y en el desarrollo de sus carreras.

Por otro lado, en el sector del libro, se mencionan diversos ámbitos de desigualdad: en reconocimiento social del trabajo autoral, sea o no remunerado (premios, distinciones, etc.); en propiedad de empresas; y en feminización de la función mediadora, sin remuneración o como tarea adicional a otras labores.

ii.-Pueblos Originarios

De todas las organizaciones, cuatro declararon expresamente que su actividad cultural se relaciona con las culturas de los Pueblos Originarios. Según estas, no existe fomento a la creación artística, tanto audiovisual como de otras áreas, de los pueblos indígenas y afrodescendientes, lo cual genera una desigualdad al momento de postular proyectos.



Respecto de los fondos, una agrupación señaló que los presupuestos tienen limitantes que van en desmedro de su forma de trabajar. En este caso, la organización mapuche trabaja con comunidades y los fondos no les permiten destinar ítems para comprar comida, siendo estos gestos parte del protocolo de este pueblo al convocar a instancias de reunión.

iii.-Personas con discapacidad

La fundación Idava, que trabaja con y para personas con discapacidad, planteó diversos problemas vinculados al tema en su presentación. Por ejemplo, mencionaron que trabajadores(as) del Mincap han utilizado un lenguaje que atenta contra la dignidad de la persona con discapacidad (no vidente, minusválido, etc.). Estos conceptos corresponden a una antigua visión que situaba a las personas en situación de discapacidad a partir de sus “deficiencias estructurales” o corporales y no de su dimensión de persona. Señalan que estos conceptos son peyorativos, menoscaban la condición humana y son contradictorios con el respeto a la dignidad y derechos de las personas.

También se mencionó que en la postulación a proyectos no se consideran ajustes razonables, ni se resguarda la igualdad de oportunidades cuando en los equipos de trabajo hay personas con discapacidad. Esto redundaría en que las personas con discapacidad son vistos como sujetos que solamente pueden relacionarse con el arte con fines terapéuticos.

Finalmente, apareció el problema de la falta de accesibilidad en espacios y espectáculos culturales, lo que dificulta el trabajo de personas con discapacidad.

iv.-Diversidades sexogenéricas

La Cooperativa La Causa presentó problemas específicos sobre este tema. Entre ellos se encontraron los problemas de acceso a salud mental, en especial porque trabajan solo con disidencias, las desigualdades en la posibilidad de acceder a un trabajo y el poco apoyo a la promoción y sustento económico de cooperativas de gestión, arte y cultura.

v.-Niños, niñas y adultos mayores

Una organización manifestó problemas, incluso vulneraciones de derechos, que aquejan a sus familias producto de la actividad cultural. Debido a la itinerancia, las familias del circo enfrentan dificultades para acceder a los sistemas de educación y salud (atención, acceso a leche y remedios).



Por su parte, quienes se han desempeñado en la artesanía, presentan en su adultez mayor diversos problemas de salud, generados por sus oficios, lo que hace visible el problema de las enfermedades profesionales no reconocidas por el sistema de salud.

2. Recomendaciones para la agenda de trabajo cultural decente

a.- Políticas públicas y culturales

i.-Materias de política pública para el desarrollo de la actividad cultural

En primer término, se observaron algunas propuestas referidas al abordaje de problemas estructurales del país, aterrizándolos al sector cultural. Se abordó el acceso a vivienda, por ejemplo, a partir de la propuesta de acceso preferencial a viviendas con el fin de retener a los creadores en sus lugares de pertenencia y resguardar la riqueza cultural de los territorios.

El fortalecimiento de los municipios en el ámbito de la cultura es un requerimiento que se repite en distintas organizaciones: se aspira a una mayor coordinación entre estos y el Mincap y a la existencia de encargados municipales de cultura capacitados y conectados con el sector artístico cultural, que puedan ser un canal de información respecto de las oportunidades que se presentan para las organizaciones.

Las organizaciones esperan un fortalecimiento del trabajo interministerial, tanto para abordar los distintos problemas del sector, como porque la cultura atraviesa el tejido social. Por ejemplo, algunas organizaciones abogan por la coordinación entre el Mincap el Mineduc y los Servicios Locales de Educación, ya que la desmunicipalización ha comenzado a dificultar los proyectos con colegios.

Se proponen diversas iniciativas dirigidas a facilitar el acceso a espacios físicos para el desarrollo de la actividad cultural y fortalecerlos. Entre las propuestas se encuentran: facilitar procedimientos para la entrega de comodatos, mejorar la comunicación entre instituciones públicas y espacios autogestionados, acceso a fondos que permitan impulsar espacios que luego se puedan autogestionar. Asimismo, se espera una mayor coordinación entre instituciones (como municipalidades, gobernaciones, Bancoestado, etc.) para facilitar procesos legales de los espacios culturales (cambio de directorio, trámites bancarios para una mejora en la gestión administrativa, etc.). A su vez, se espera contar con condiciones dignas de trabajo en los espacios comunitarios (baños, espacios de descanso y camarines, etc.).



Se observa una expectativa generalizada respecto del reconocimiento y protección de los sectores culturales por medio de nuevas leyes y de obtener cambios en las normativas específicas que los regulan.

Asimismo, las organizaciones realizan propuestas que, pese a provenir de un sector cultural específico y ser mencionadas una sola vez, pueden tener un alcance transversal.

ii.- Espacios de mejora institucional

Algunas de las propuestas apuntan a fortalecer la relación entre el ministerio y los agentes culturales, y hacen hincapié en la necesidad de que los funcionarios/as tengan la preparación y sensibilidad para reconocer la diversidad del trabajo cultural, dialogar y buscar soluciones; y que conozcan en terreno las realidades y contextos del trabajo cultural y las diferencias entre el consumo cultural y “hacer cultura” (cultura comunitaria, educación artística). Se realizaron propuestas relativas a la agilización de los procedimientos relativos a fondos, que se detallan en la sección siguiente.

b.- Financiamiento

El financiamiento es uno de los temas que más preocupa a los agentes culturales y respecto de los que más generan propuestas. Estas se refieren a temas de financiamiento en general, a los fondos concursables y a otras posibles fórmulas de entrega de recursos.

Las asignaciones directas no son una solicitud expresa de la mayoría de las organizaciones, aunque la totalidad de estas expresaron inquietud por su sobrevivencia debido a que generalmente viven de proyectos anuales. Este tipo de asignaciones las proponen específicamente algunas organizaciones pequeñas, que realizan trabajo a nivel más territorial o comunitario (para asegurar la subsistencia) y organizaciones que llevan a cabo proyectos anuales, de renombre nacional (para potenciar su crecimiento). En este mismo sentido, una organización propone aumentar los recursos para la supervivencia de las agrupaciones que demuestren continuidad de trabajo cultural y trabajen en espacios culturales.

Se observa una expectativa bastante generalizada de acceder a fondos privados para lo que proponen más incentivos a las donaciones, capacitación por parte del Estado a las organizaciones, sobre todo a las más pequeñas, e igualdad de oportunidades en el acceso. Se propone que fondos privados puedan ser motor de la industria audiovisual.

c.- Condiciones laborales

i.- Informalidad y seguridad social

Existe una aspiración generalizada de ser incorporados en la discusión de leyes de aplicación general (laborales, económicas, etc.), dada la particularidad del sector. Esto implicaría registrarse por el código del trabajo como cualquier otro trabajador/as y con ello acceder a pensiones dignas, vacaciones (con fondo de cotización mixta), entre otros. Particularmente importante es para ellos la cobertura en salud, ámbito en el que solicitan protección en caso de accidentes de trabajo, licencias médicas y de maternidad, prevención y tratamiento de enfermedades profesionales (mutuales, ISP).

Se identificó una aspiración de contar con normativas que regulen las relaciones dentro del sector cultural, entre los distintos agentes, a través de contratos que establezcan las condiciones de trabajo y el licenciamiento de uso de obra, mediante tarifarios públicos. Con este objetivo se propone la creación de incentivos tributarios a artistas y colectivos (organizaciones y productoras) para promover la contratación formal con seguridad social.

Se propone llevar a cabo, junto al Ministerio del Trabajo, un plan para la difusión y fiscalización de la Ley 19.889 en el sector del espectáculo, recogiendo la experiencia de su aplicación en el sector audiovisual, que permita la nivelación del sector de los técnicos/as del espectáculo, con énfasis en la profesionalización de la cadena productiva

También se propone una normativa a la manera del modelo español del “Estatuto del Artista”, recientemente aprobado, adaptándolo a la realidad chilena y ampliándolo a los cultores del ámbito del patrimonio. Otra propuesta fue establecer cuatro figuras de contrato especial (por día, semana, mes o año) y un contrato con sueldo mínimo dependiendo de la jornada, que considere las horas de trabajo previo al show contratado.

Finalmente, se plantea la importancia de que quienes se desempeñan en espectáculos tengan normativas que regulen las condiciones en las que deben desarrollar su labor, ya que realizan trabajos en condiciones peligrosas como la altura o el aire libre.

ii. Remuneraciones

Otra de las principales propuestas en este tema es la de regularizar las remuneraciones de los sectores culturales, mediante la elaboración de un tarifario con descripción de trabajos, que oriente tanto a quien desarrolla el trabajo, como a quien lo contrata. Este tarifario debería ser un documento oficial, que guíe también a evaluadores de fondos culturales para evaluar de manera homogénea el ítem honorarios.

d.-Reconocimiento y educación

i.-Reconocimiento social y sectorial

Pese a que hubo bastante problematización en relación con la falta de reconocimiento y valoración del trabajo cultural, no se observaron propuestas específicas en este tema, salvo las capacitaciones a funcionarios municipales sobre el valor del arte y la cultura para que en la contratación se valore su aporte al tejido social y no sólo el costo. Desde una mirada integrada de los problemas que aquejan al sector, las propuestas en el área de la educación, y las relativas a lograr condiciones laborales de mayor dignidad se pueden entender como líneas que apuntan a que la sociedad en su conjunto valore el aporte de la actividad cultural y su consideración como un trabajo “de verdad”.

ii.-Formación

Existe una aspiración generalizada de acceder a capacitación que permita mejorar la profesionalización de las actividades culturales para el desempeño cada vez mejor del trabajo propiamente artístico (por ejemplo, en gestión cultural), considerando programas de formación para trabajadores(as) técnicos, realizadores y productores autodidactas, con énfasis en el intercambio interdisciplinario.

Por otro lado, se solicita apoyo para capacitación referida a aspectos de gestión administrativa de las organizaciones, tales como derechos laborales, contrataciones, previsión social, creación de organizaciones, uso de Ley de Donaciones culturales, economía creativa, seguridad, acceso al Registro social de hogares, y buenas prácticas colectivas, junto a Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio del Trabajo y otras instituciones.

iii.-Difusión

La principal aspiración en este aspecto es que la institucionalidad apoye más fuertemente la visibilización del trabajo cultural, sea aumentando los fondos para difusión en los proyectos concursables, realizando gestiones



para la difusión en medios de comunicación o con acciones municipales para acceder a nuevos públicos.

e.-Inclusión

i.-Brecha de género

Se propuso el diseño y difusión de un instructivo para espacios y trabajadores(as) culturales en temas de paridad, inclusión y perspectiva de género Junto a Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

ii.-Personas con discapacidad

En esta materia existen propuestas que responden a las críticas previamente establecidas en este informe, a saber, el uso de lenguaje inclusivo dentro del Mincap. Lo fundamental es hablar de Personas porque se reconoce su condición de sujeto de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Se propone considerar la discapacidad en las evaluaciones de proyectos. Esto último, en particular porque las personas con discapacidad corresponden a un grupo que históricamente ha presentado brechas en la participación cultural de nuestro país, tanto para estudiar una carrera artística, como para desempeñarse como trabajador de la industria creativa. No se puede utilizar el mismo criterio para evaluar el nivel curricular, por ejemplo. Para esto se debe velar porque los evaluadores(as) tengan experiencia y deseable formación en inclusión para evaluar proyectos que involucren a personas con discapacidad.

En ese sentido, para promover la participación de personas con discapacidad en la cultura y las artes se sugiere incorporar una cuota de participación en la postulación a algunos fondos: por ejemplo, cuando el proyecto tiene como línea curatorial temáticas relacionadas con la inclusión.

Finalmente, se propone promover y financiar actividades culturales accesibles, ya sea desde su origen a través del diseño universal o “accesibilizando” obras que ya estén creadas, incorporando subtítulo, audiodescripción, interpretación en lengua de señas, pictogramas, etc. Y regular el costo económico de generar la accesibilidad (evitar el lucro por parte de productoras, ya que se trata de un derecho).



iii.-Diversidades sexogenéricas

Se plantea la importancia de agilizar políticas públicas en torno a la comunidad LGTBQ+, como la ley de cupo laboral trans, o una ley de inclusión que considere capacitaciones, integre y financie proyectos culturales disidentes. También se plantea la importancia de que el Estado aporte a este tipo de organizaciones socioeconómicas a través de financiamiento, inversión, educación y difusión.

iv.-Niños, niñas y adultos mayores

Se planteó la idea de valorar el significado de Anciano Sabio o Maestro, generando una distinción honorífica de reconocimiento comunitario y social.

Consulta Virtual

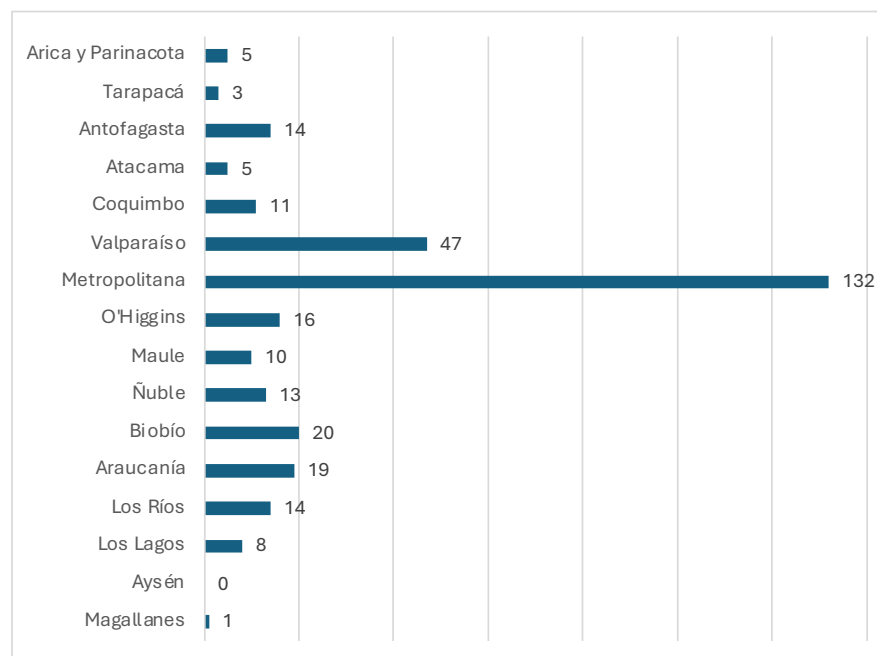
La presente exposición de los resultados de la Consulta Virtual se basa en la presentación gráfica de las estadísticas de respuestas. Se consideró la fórmula más adecuada, dada la complejidad de especular sobre discursos más amplios que los consultados por la encuesta. Sí se puede establecer que existe una clara recurrencia entre los resultados de esta consulta, con los generados por los dos procesos descritos.

Caracterización de los participantes de la Consulta Virtual

A continuación, se describen los resultados obtenidos con las respuestas al 26 de julio de 2023 en relación a las preguntas de caracterización. La información corresponde a 318 cuestionarios respondidos.

En cuanto al lugar de residencia, las regiones con mayor presencia corresponden a la región Metropolitana el 41,5% (132 respuestas), seguida de Valparaíso con un 14,8% (47 respuestas) y Biobío con un 6,3% (20 respuestas). En contraste, la región de Aysén no presentó respuestas y Magallanes solo una.

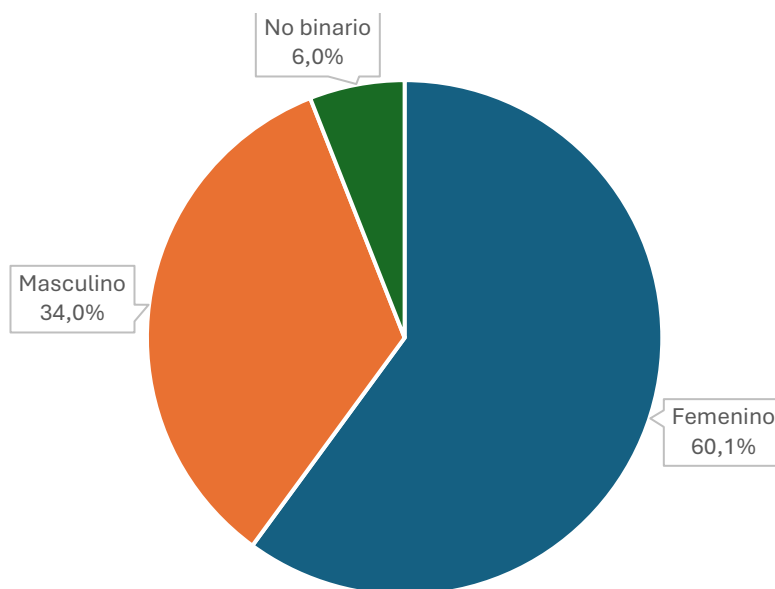
Gráfico 11: ¿En qué región vives?



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

En relación al género de las personas, un 60,1% declaró identificarse con el género femenino (191 personas), un 34,0% con el masculino (108 personas) y un 6,0% como no binario (19 personas).

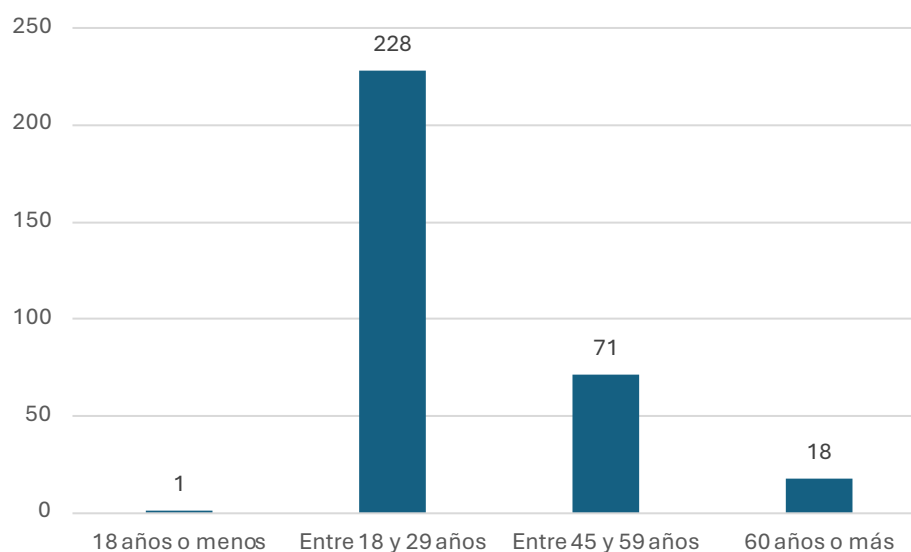
Gráfico 12: ¿Cuál es tu género?



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

En relación a la edad de las personas que respondieron la consulta, el 71,7% declaró tener entre 18 y 29 años, seguidos del tramo entre 45 y 59 años con un 22,3% y del tramo de 60 años o más con un 5,7%. Solo una persona señaló una edad menor a 18 años, aunque se presume un error en el ingreso de la información.

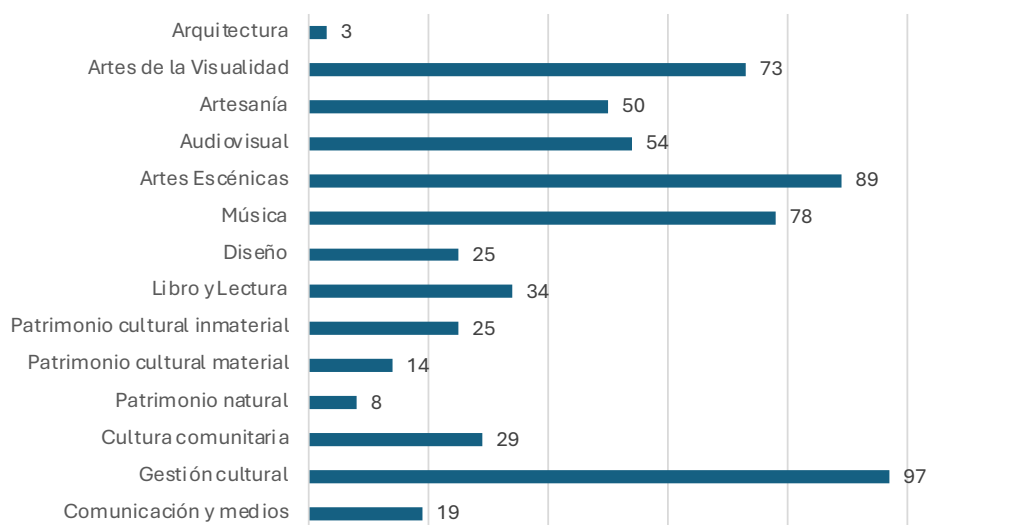
Gráfico 13: ¿Qué edad tienes?



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Asimismo, se preguntó por los ámbitos principales de desempeño de trabajo cultural; pudiendo responder por hasta tres ámbitos. El 45,9% de las personas encuestadas respondió solo por un ámbito, el 20,1% por dos y el 34,0% por tres. La actividad cultural más mencionada corresponde a gestión cultural (97), seguida de artes escénicas (89) y música (78).

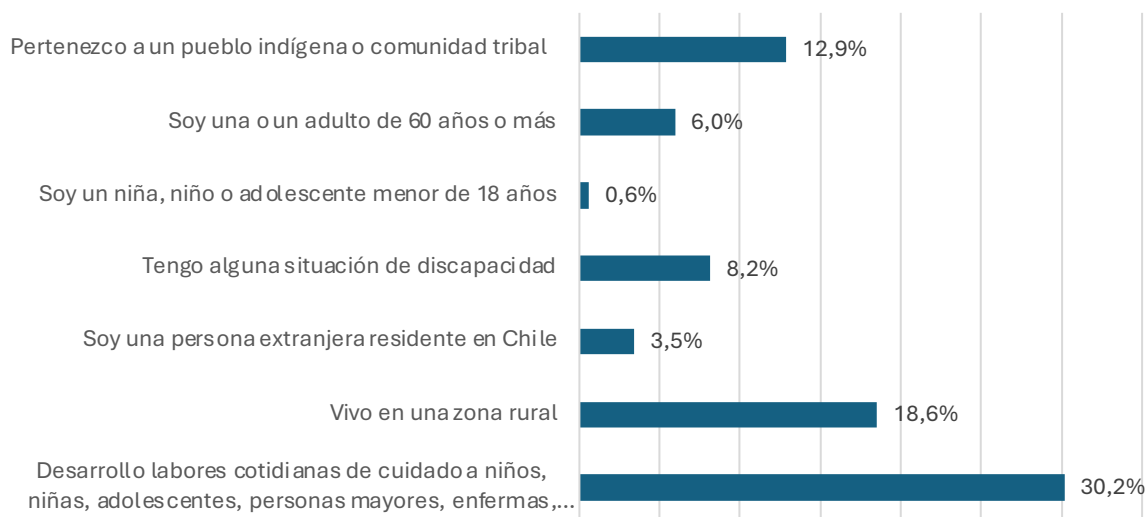
Gráfico 14: ¿Cuál es tu principal ámbito de trabajo cultural?



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Se le preguntó a las personas encuestadas por la identificación de una serie de características: un 30,2% declaró desarrollar labores cotidianas de cuidado de niños, niñas, adolescentes, personas mayores o enfermas; el 18,6% señaló vivir en una zona rural; el 12,9% pertenecer a un pueblo indígena o comunidad tribal; el 8,2%, tener alguna situación de discapacidad; el 6,0%, ser persona adulta de 60 años o más; el 3,5% ser una persona extranjera residente en Chile y un 0,6% ser una persona menor de edad. En el caso de las preguntas por pertenencia a segmentos etarios es importante señalar que los resultados no calzan con los obtenidos en la pregunta de edad. Se recomienda considerar las respuestas en la pregunta de edad para este propósito.

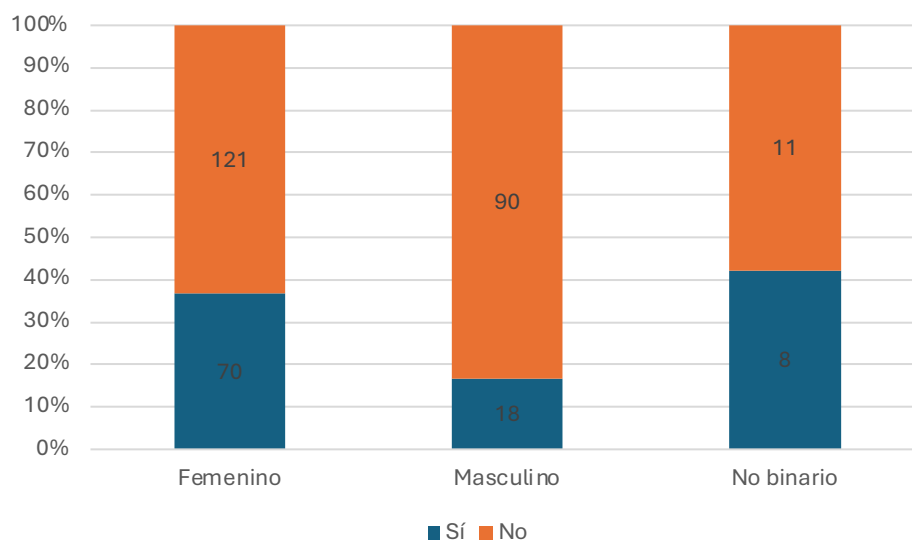
Gráfico 15: ¿Te identificas con alguna de las siguientes condiciones?



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Al analizar las preguntas de identificación por género y tramo etario no se encuentran diferencias relevantes entre los grupos, exceptuando en el desarrollo de labores cotidianas de cuidado a niños, niñas, adolescentes, personas mayores, enfermas, etc., según género. En dicho caso, se observa que realizan estas labores el 36,6% de las personas que se identifican con el género femenino y el 42,1% de las no binarias; en contraste del 16,7% de las personas que se identifican con el género masculino.

Gráfico 16: Desarrollo de labores cotidianas de cuidado a niños, niñas, adolescentes, personas mayores, enfermas, etc., según género.



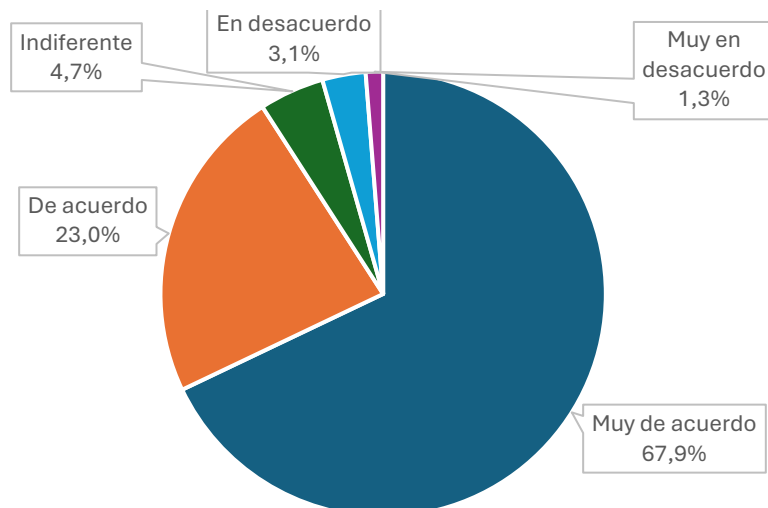
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Resultados de la Consulta Virtual

1. Significado de trabajo cultural decente

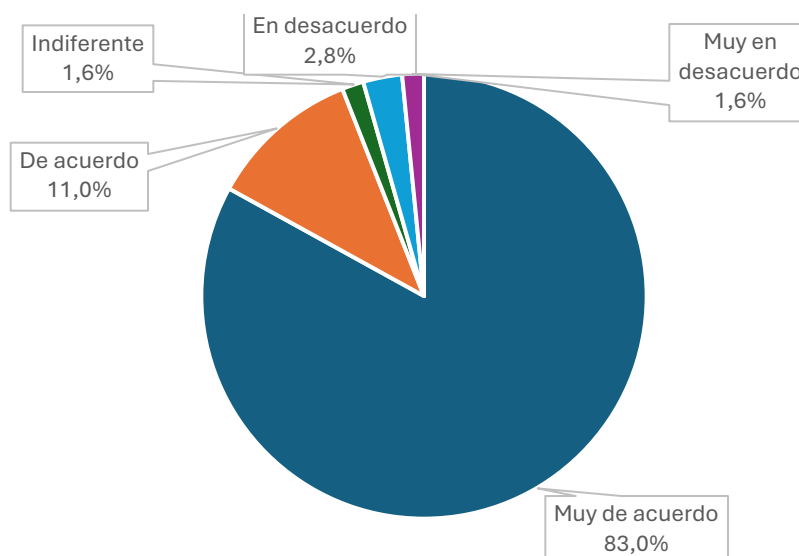
Pregunta 8: ¿Qué es trabajo cultural decente, justo o digno para ti? Las siguientes frases describen características que definen al trabajo cultural decente, ¿Qué tan de acuerdo estás con ellas?

Gráfico 17: Formalidad laboral: “El trabajo cultural decente cuenta con un contrato de trabajo por escrito, que establece condiciones, plazos y derechos acorde a los estándares de la Dirección del Trabajo en otros sectores”.



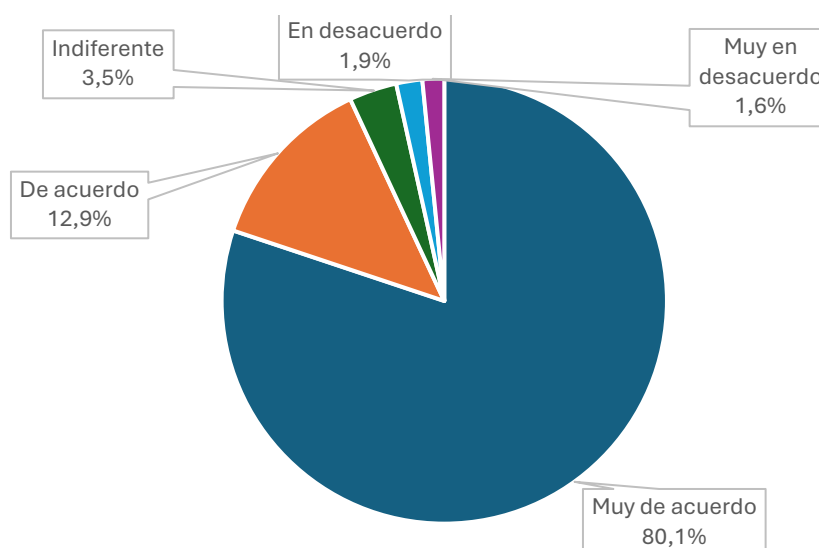
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 18: Salarios justos: “La remuneración en el trabajo cultural decente asegura el bienestar de los y las trabajadores”.



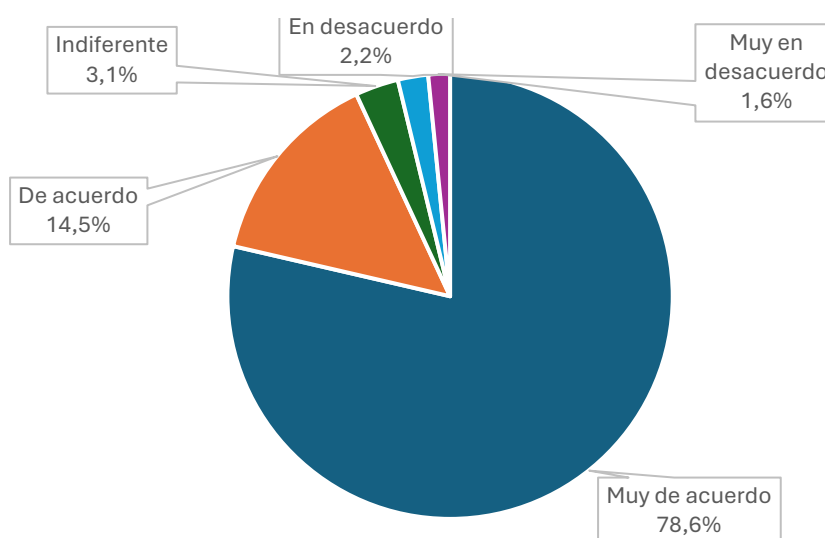
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 19: Salarios justos: “Uno de los aspectos fundamentales del trabajo cultural decente es una justa remuneración, en forma independiente a la que se pueda obtener de la distribución y explotación comercial de obras, derechos de autor u otros conexos”.



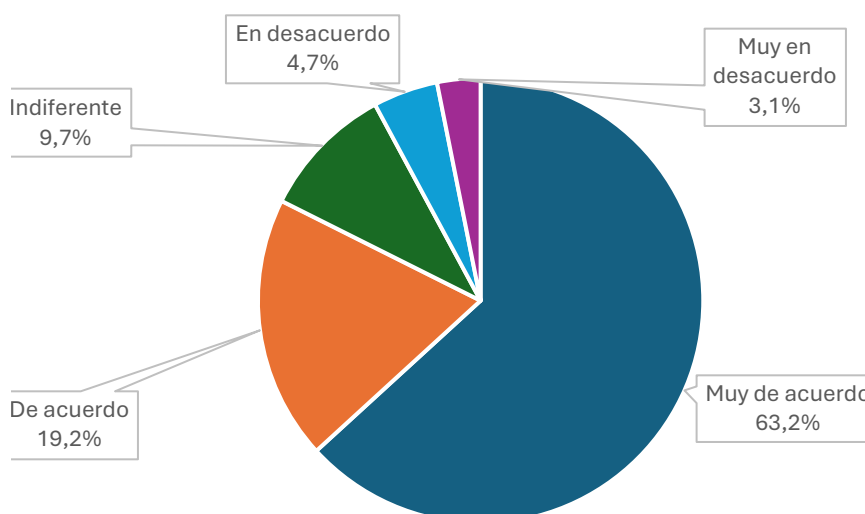
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 20: Seguridad Social: “El trabajo cultural decente garantiza el derecho a la previsión social mediante el pago de cotizaciones previsionales, para asegurar acceso a sistema de salud, pensiones y seguros ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.



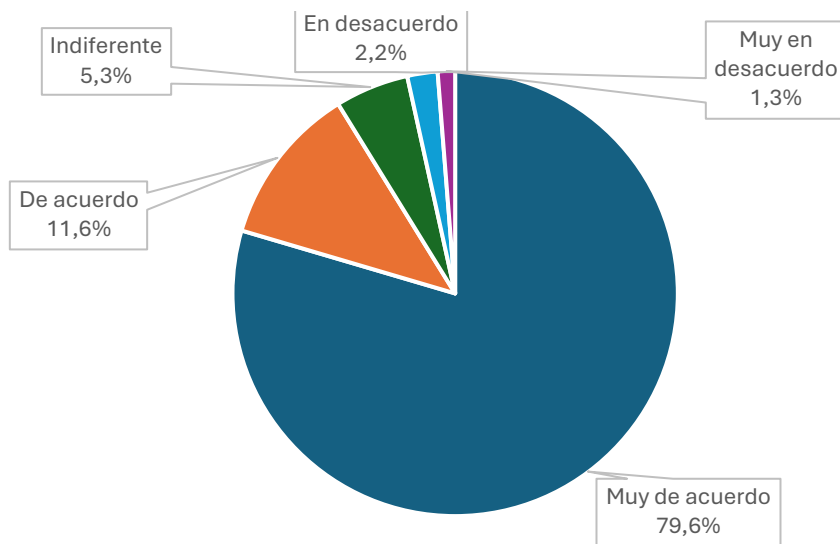
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 21: Jornada laboral: “El trabajo cultural decente cuenta con una jornada laboral estipulada en el contrato acorde a los estándares de la Dirección del Trabajo en otros sectores”.



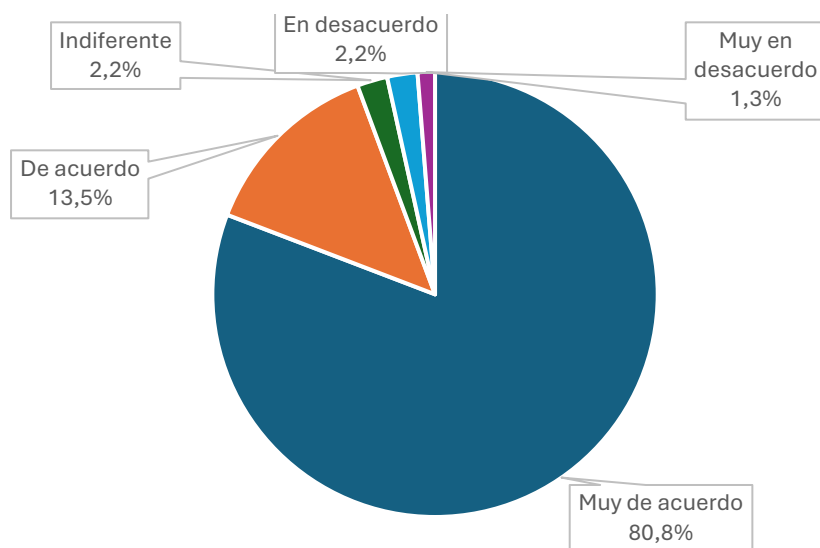
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 22: Organización colectiva: “El trabajo cultural decente asegura la libertad de creación y participación en sindicatos, gremios u otro tipo de organizaciones de negociación colectiva”.



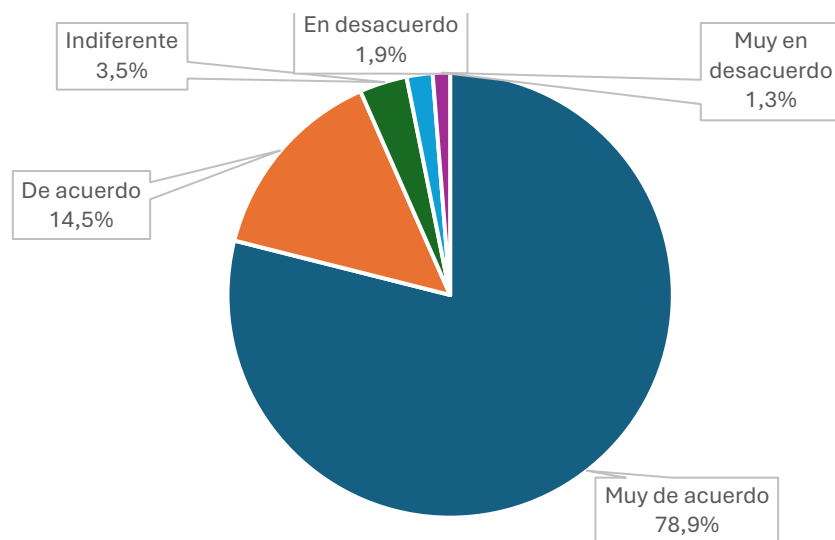
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 23: Seguridad y prevención de riesgos: “El trabajo cultural decente cuenta con condiciones de trabajo seguras y protocolos de seguridad para evitar accidentes”.



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

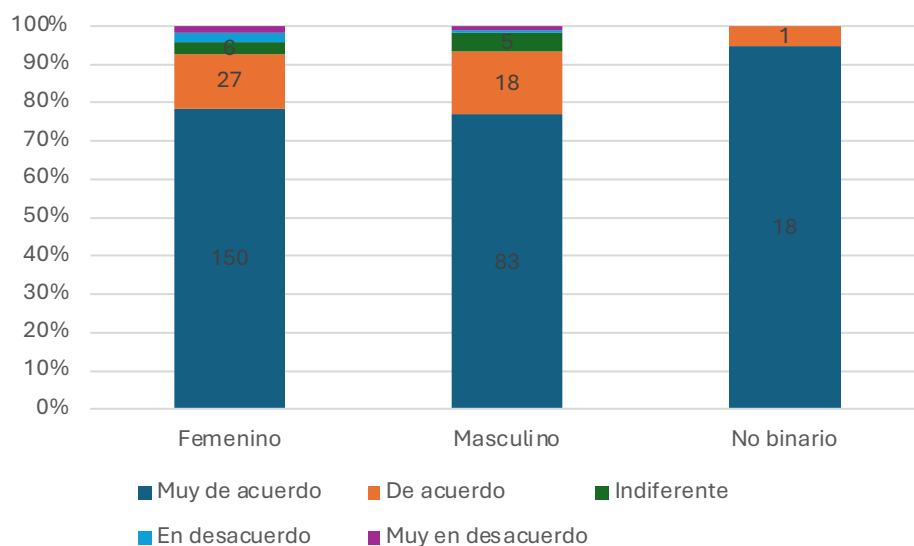
Gráfico 24: Violencia de género: “El trabajo cultural decente cuenta con condiciones de trabajo y protocolos que aseguren el bienestar de mujeres y disidencias sexuales”.



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

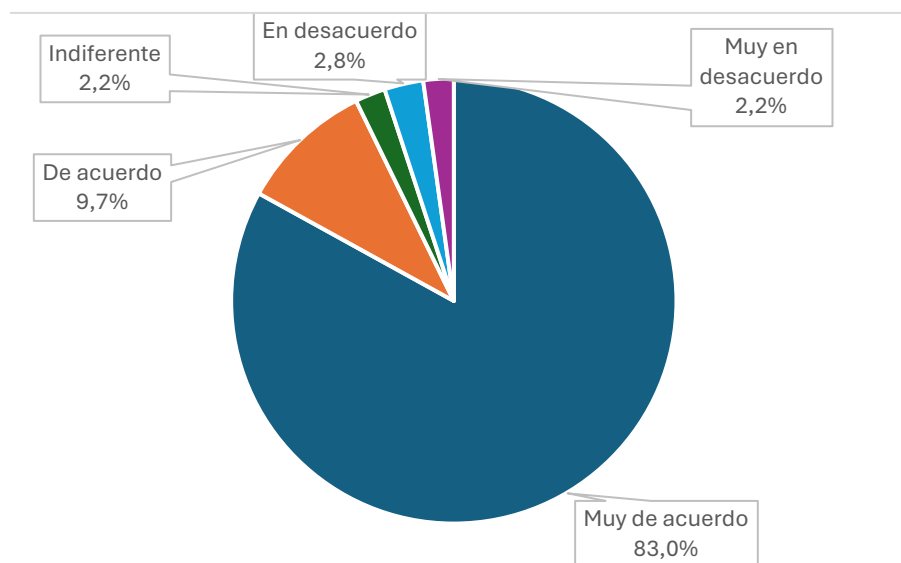
De manera similar a lo ocurrido con otras afirmaciones de esta consulta relacionadas con las brechas de género, se observan diferencias en las respuestas de acuerdo a la identidad de género de las personas. En este caso, el 100% de las personas que se identifican como no binarias está de acuerdo o muy de acuerdo con que el contar con condiciones de trabajo y protocolos que aseguren el bienestar de mujeres y disidencias sexuales es uno de los aspectos que define al trabajo cultural decente. El porcentaje es menor para las otras categorías de identificación, 92,7% de las personas de género femenino y 93,5% de género masculino.

Gráfico 25: Respuestas en relación a la relevancia del aspecto de violencia de género en el trabajo cultural decente, según género.



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

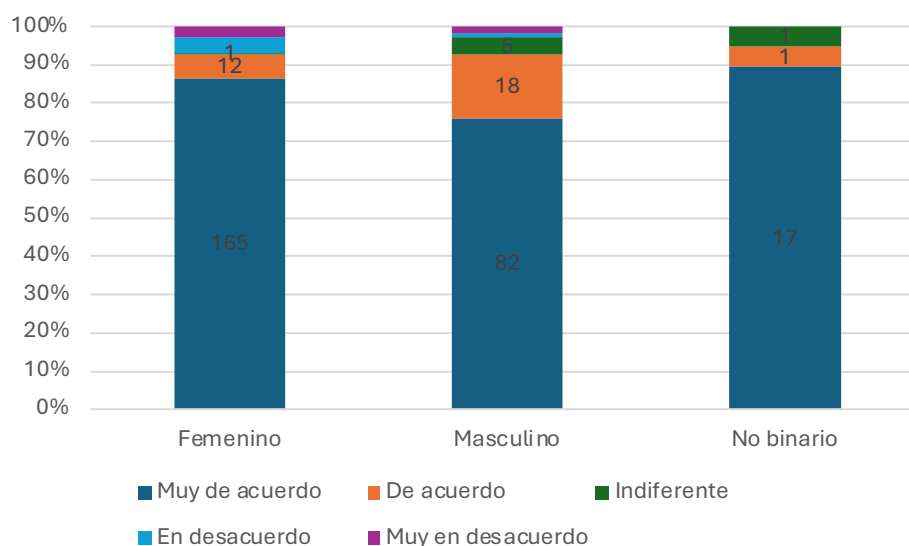
Gráfico 26: Brechas de género: “El trabajo cultural decente asegura la igualdad en remuneraciones y oportunidades laborales independiente del género de sus trabajadores”.



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

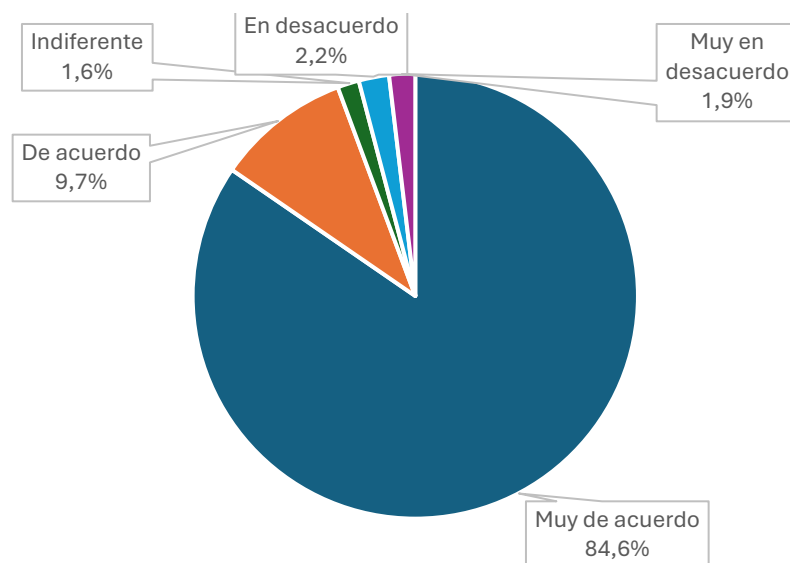
De manera similar a la afirmación anterior, se encuentran pequeñas diferencias según género frente a una segunda afirmación relacionada con las brechas de género en el trabajo cultural decente.

Gráfico 27: Respuestas en relación a la relevancia del aspecto de brechas de género en el trabajo cultural decente, según género.



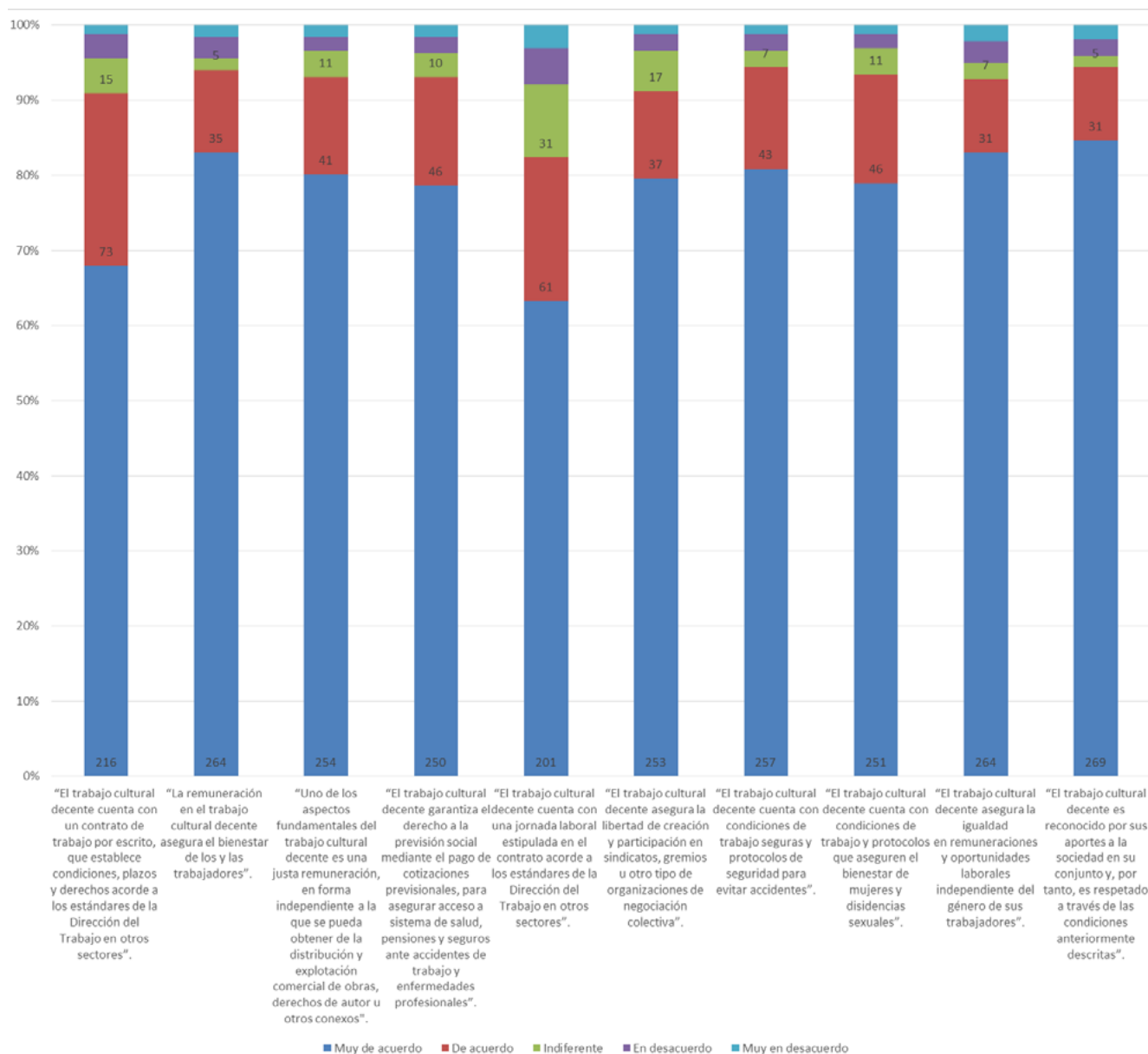
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 28: Reconocimiento social: “El trabajo cultural decente es reconocido por sus aportes a la sociedad en su conjunto y, por tanto, es respetado a través de las condiciones anteriormente descritas”



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 29: Información agregada de las afirmaciones presentadas en la pregunta 8.

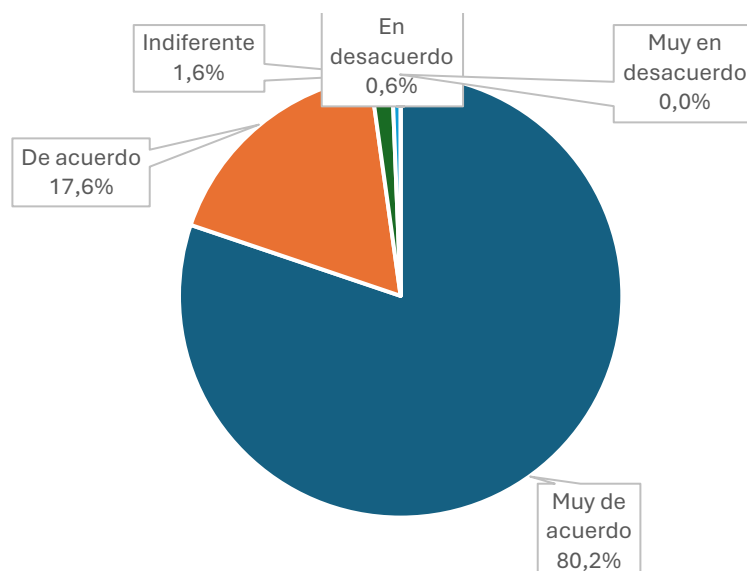


Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Pregunta 9

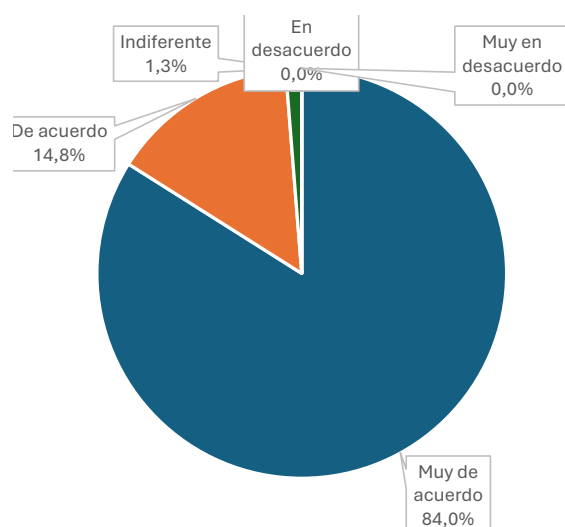
¿Qué asemeja y diferencia el trabajo cultural de otro tipo de trabajos?

Gráfico 30: Intermittencia laboral: “Debido a la usual intermitencia y las lagunas en cotizaciones, es necesario contar con una pensión asegurada para los(as) trabajadores del sector”.



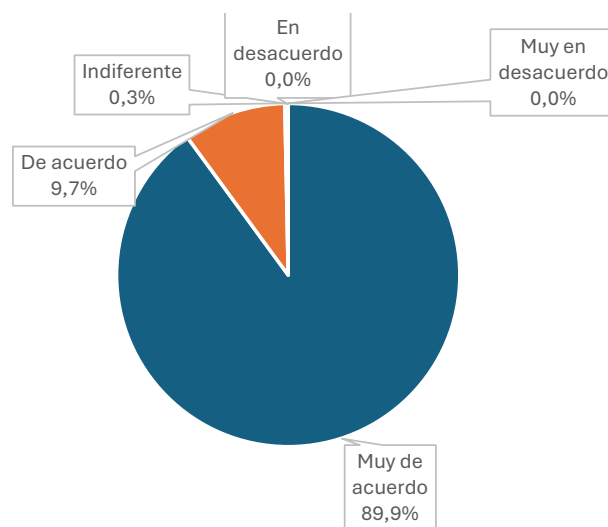
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 31: Circulación nacional e internacional: “El trabajo cultural decente debe contemplar una remuneración y condiciones laborales que aseguren el bienestar de sus trabajadores durante temporadas de circulación nacional e internacional”.



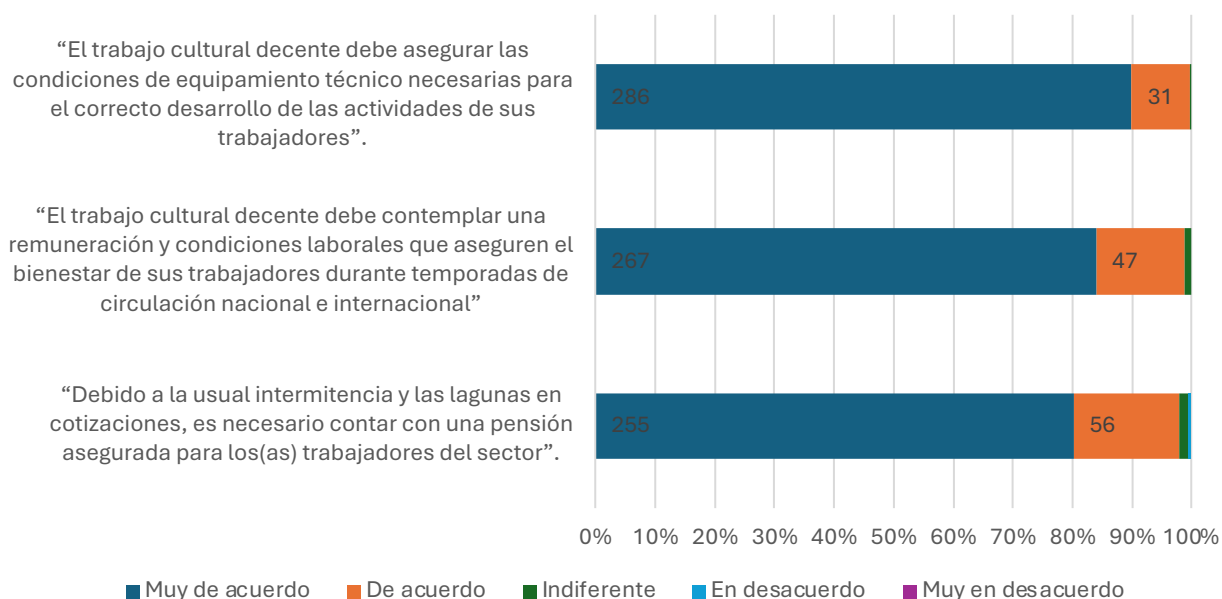
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 32: Espacios culturales: “El trabajo cultural decente debe asegurar las condiciones de equipamiento técnico necesarias para el correcto desarrollo de las actividades de sus trabajadores”.



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 33: Información agregada de las afirmaciones presentadas en la pregunta 9.



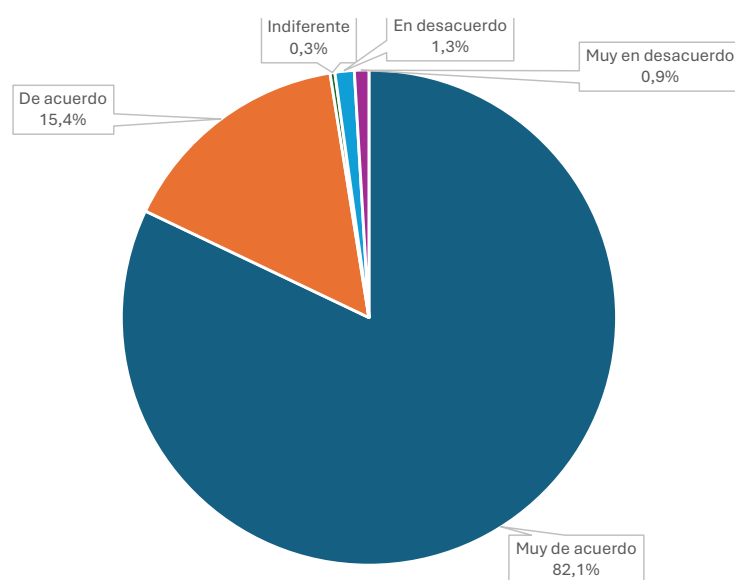
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

2. Problemáticas principales para los trabajadores de la cultura

Pregunta 6

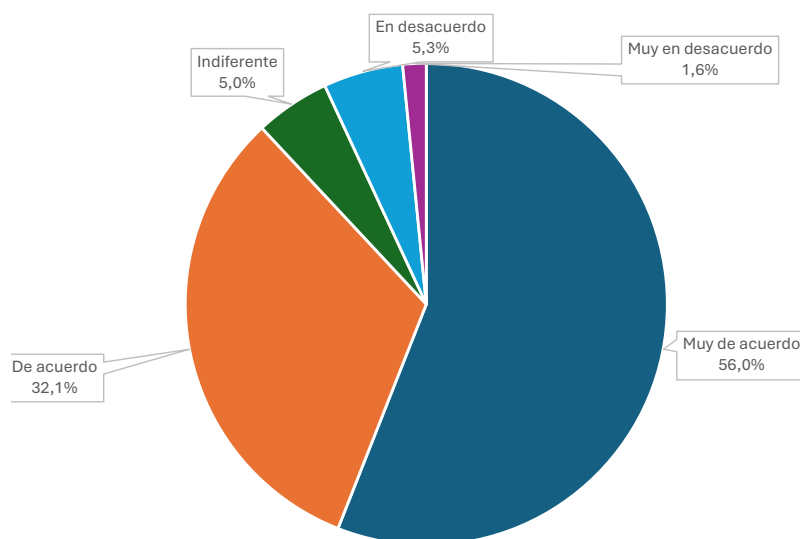
Las siguientes frases describen algunos aspectos que afectan las condiciones laborales y de seguridad social en el trabajo cultural. ¿Qué tan de acuerdo estás con cada una de ellas?

Gráfico 34: Informalidad laboral: “Los trabajos en cultura no siempre están formalizados —es decir: no cuentan con contratos, contemplan cotizaciones de salud y previsión, vacaciones pagadas, días pagados en caso de enfermedad”.



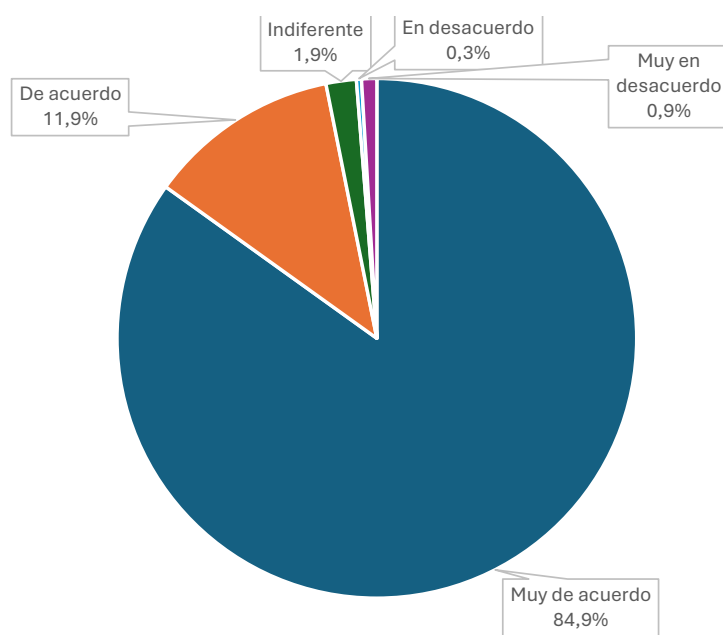
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 35: Flexibilidad-inestabilidad: “Los trabajos culturales suelen ser demasiado flexibles —es decir: horarios, salario, funciones y lugar de trabajo cambiantes o poco claros”.



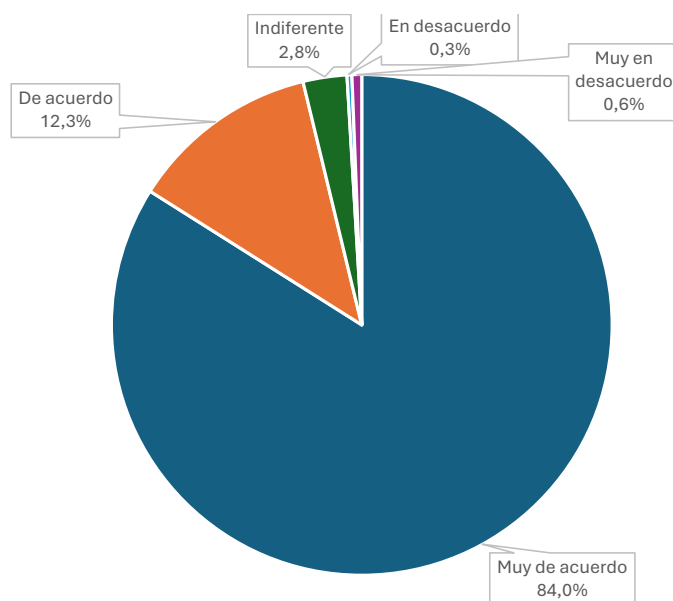
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 36: Intermitencia: “Es frecuente que el trabajo en cultura se dé «por proyecto» o «por temporada»”.



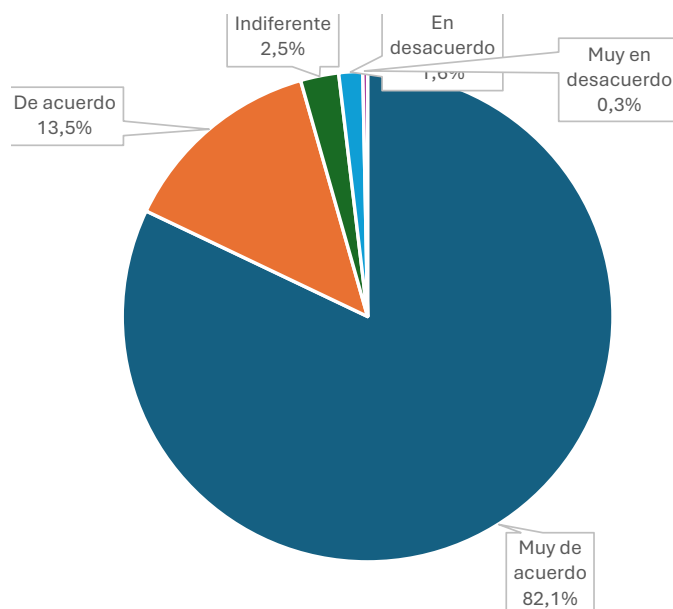
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 37: Multiempleo: “Los trabajos culturales obligan a desempeñarse simultáneamente en más de una actividad económica y/o a trabajar en sectores no creativos”.



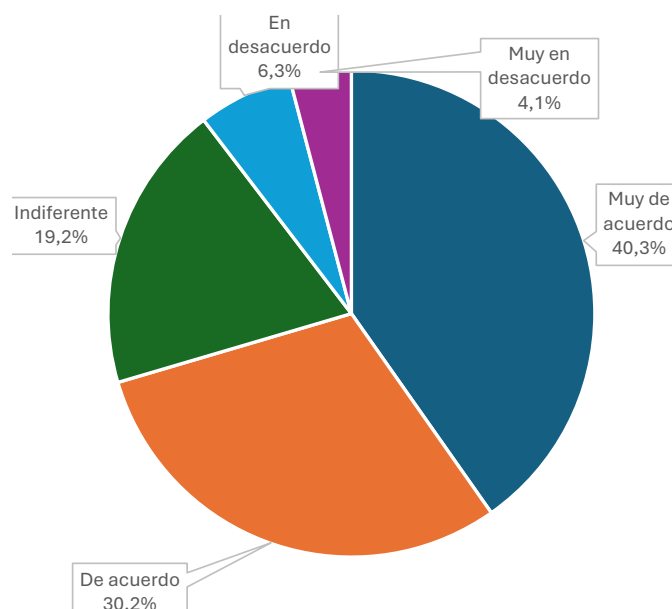
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 38: Salarios: “Los salarios del trabajo cultural suelen ser insuficientes para vivir”.



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

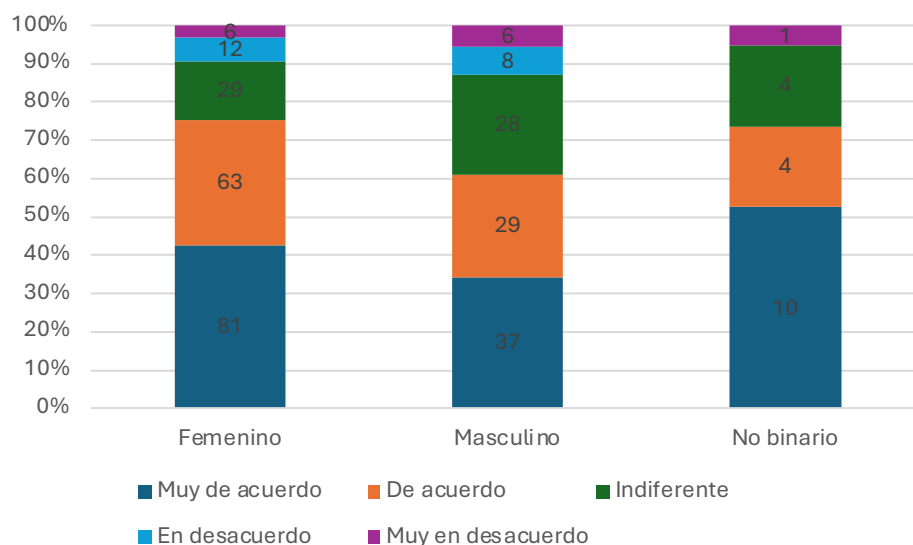
Gráfico 39: Brechas de Género: “El sexo o la identidad de género del trabajador(a) cultural afecta sus condiciones laborales y de seguridad social”



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Si bien en gran parte de este listado de afirmaciones las respuestas no presentan diferencias importantes según sexo y grupo etario, para el caso de la frase asociada a brechas de género sí se encuentran diferencias según género. Las personas que se identifican con el género femenino o como personas no binarias están de acuerdo o muy de acuerdo (75,4% y 73,7%, respectivamente) con que el género afecta sus condiciones laborales en un mayor porcentaje que las personas que se identifican con el género masculino (61,1%). Asimismo, es mayor el porcentaje de personas identificadas con el género masculino (25,9%), que permanecen indiferentes a tal afirmación.

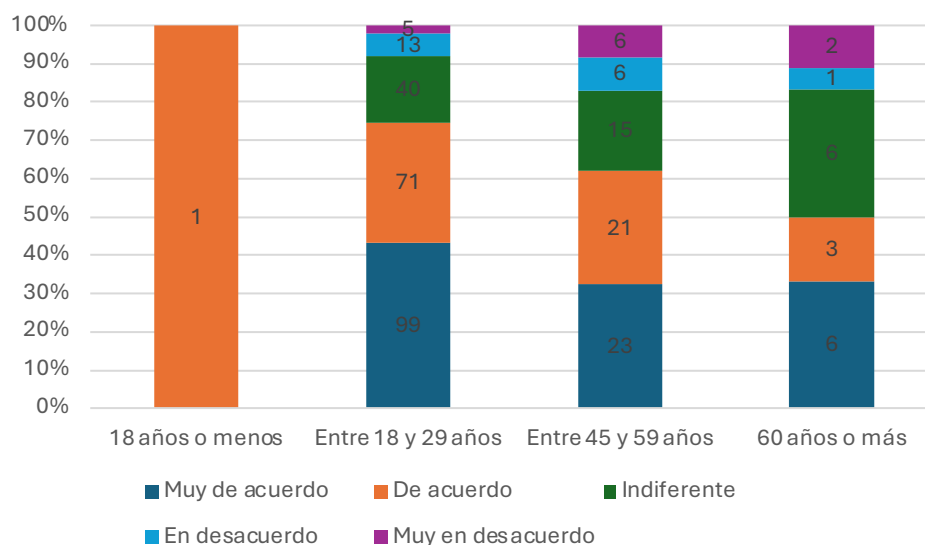
Gráfico 40: Respuestas en relación a la afirmación: “El sexo o la identidad de género del trabajador(a) cultural afecta sus condiciones laborales y de seguridad social”, según género.



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

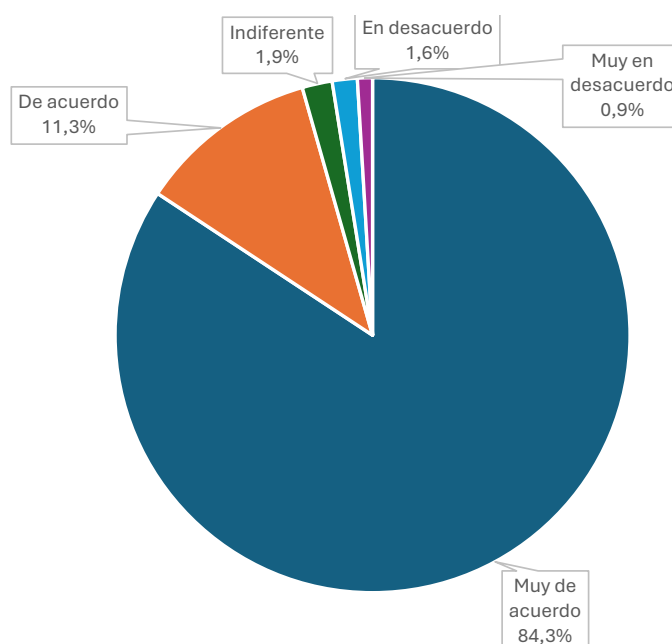
Además, se puede apreciar un comportamiento diferenciado en la respuesta a esta afirmación por tramo de edad: las personas más jóvenes están en un mayor porcentaje de acuerdo con la existencia de las brechas de género.

Gráfico 41: Respuestas en relación a la afirmación: “El sexo o la identidad de género del trabajador(a) cultural afecta sus condiciones laborales y de seguridad social”, según tramo etario.



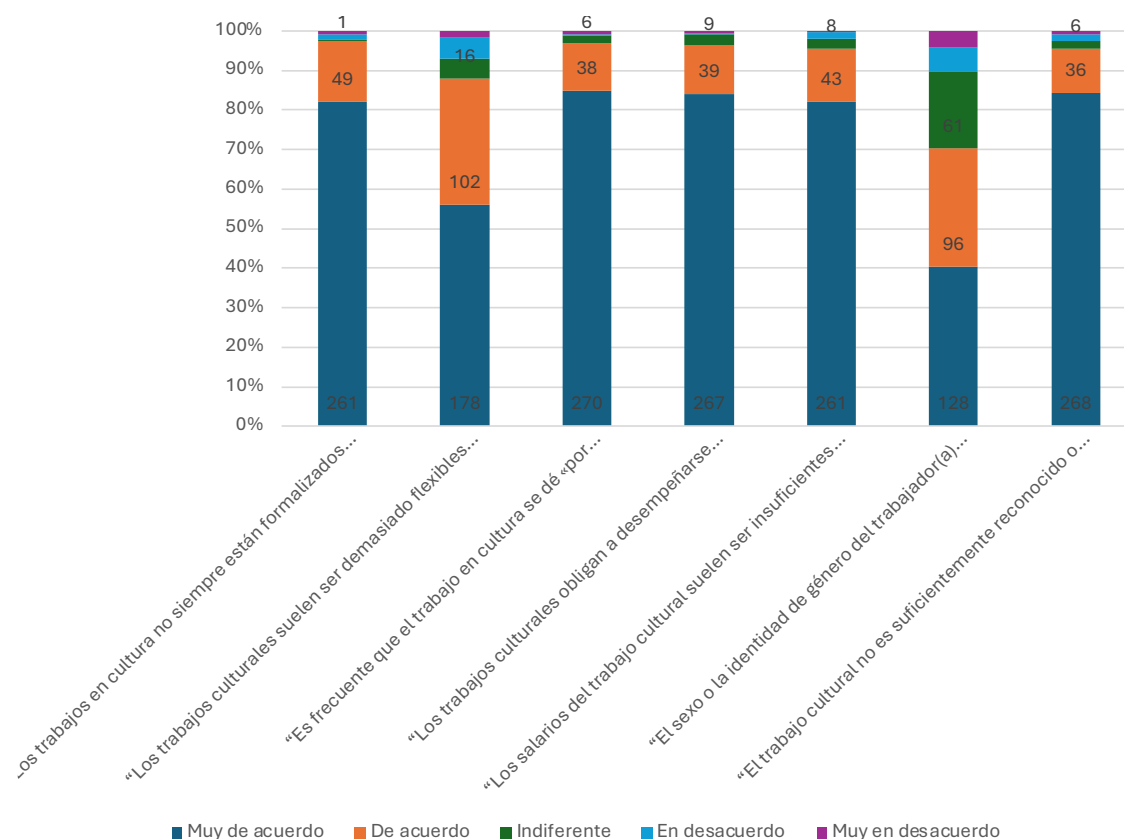
Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 42: Reconocimiento social: “El trabajo cultural no es suficientemente reconocido o valorado en Chile”.



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

Gráfico 43: Información agregada de las afirmaciones presentadas en la pregunta 6.



Fuente: Consulta Virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023.

En lo relativo a la pregunta 7, de carácter abierto sobre si ¿Hay algún otro aspecto clave no incluido que en tu opinión afecta las condiciones laborales del trabajo cultural? ¿Cuál?, se realizó un análisis para clasificar las respuestas en torno a categorías vinculadas a los tópicos ya tratados. La que tuvo mayor cantidad de respuestas asociadas fue el reconocimiento social, con 45. Las categorías utilizadas fueron:

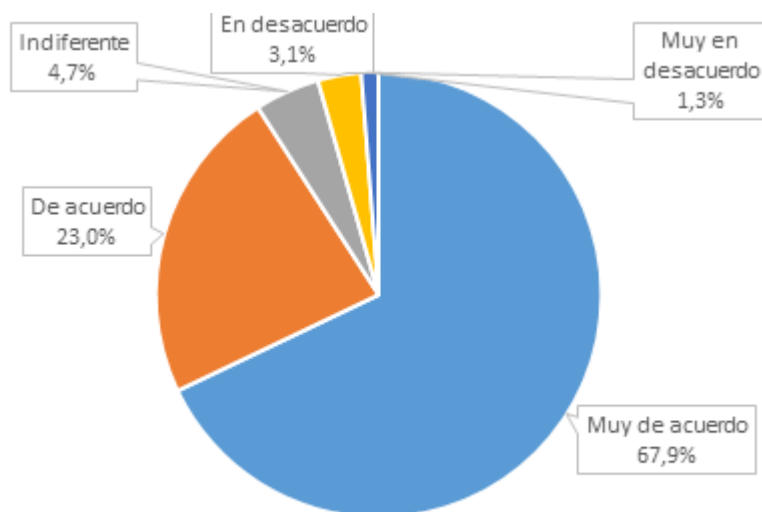
Cuadro 12: Aspectos clave que afecta las condiciones laborales del trabajo cultural no incluidos en el cuestionario, mencionados por los encuestados(as). Pregunta abierta

Informalidad	18
Flexibilidad – inestabilidad	5
Salarios	8
Brechas de género	13
Reconocimiento social	45
Institucionalidad, concursabilidad y espacios	34
Centralización	13
Inclusión	4
Otros aspectos	47 (40 tienen contenido, hay 7 respuestas que dicen “no”)

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

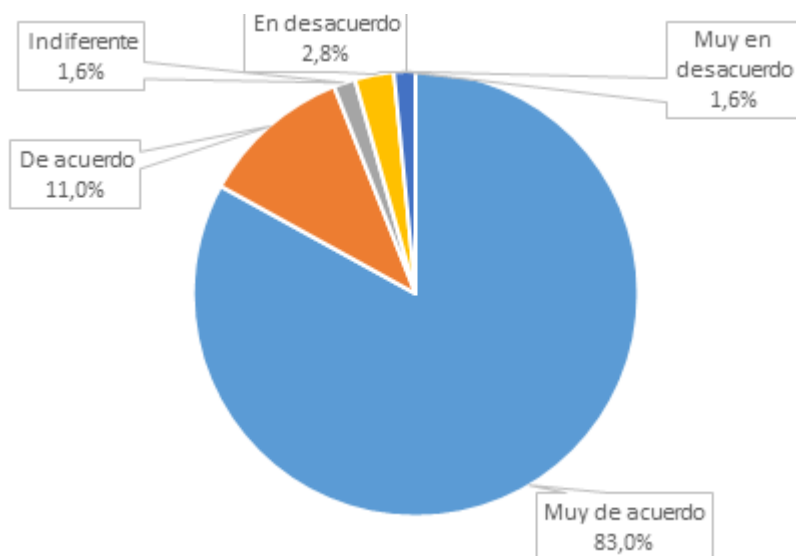
En torno a las características del trabajo cultural decente, se encuentran las preguntas 8 y 9, que se analizan a continuación. La pregunta 8 corresponde a “¿Qué es trabajo cultural decente, justo o digno para ti? Las siguientes frases describen características que definen al trabajo cultural decente, ¿Qué tan de acuerdo estás con ellas?” Su formato es similar a los anteriores, es decir, una serie de afirmaciones con opciones de respuestas que van desde muy de acuerdo, a muy en desacuerdo.

Gráfico 44: Formalidad laboral: “El trabajo cultural decente cuenta con un contrato de trabajo por escrito, que establece condiciones, plazos y derechos acorde a los estándares de la Dirección del Trabajo en otros sectores”.



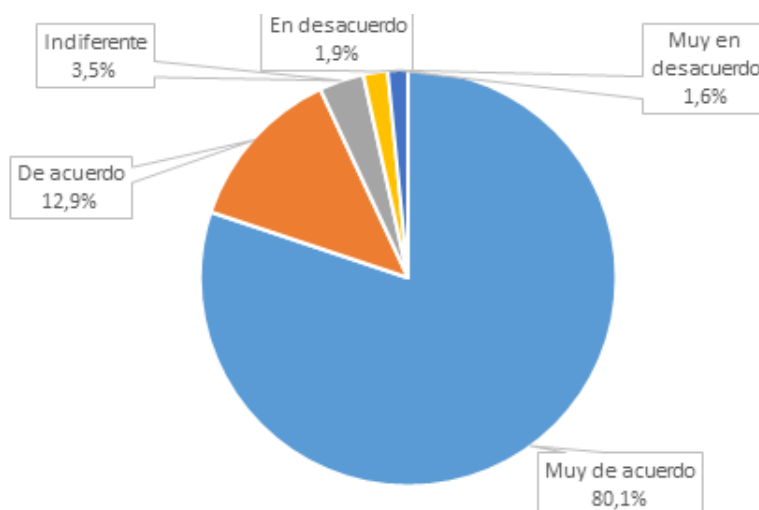
Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 45: Salarios justos: “La remuneración en el trabajo cultural decente asegura el bienestar de los y las trabajadores”.



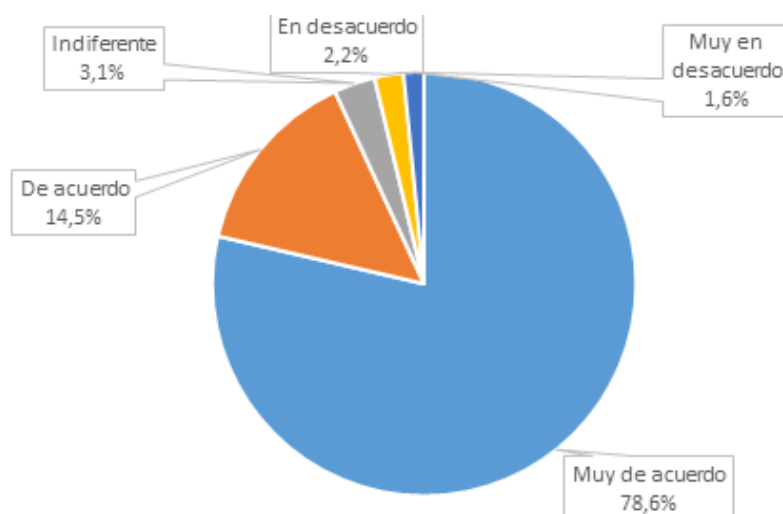
Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 46: Salarios justos: “Uno de los aspectos fundamentales del trabajo cultural decente es una justa remuneración, en forma independiente a la que se pueda obtener de la distribución y explotación comercial de obras, derechos de autor u otros conexos”.



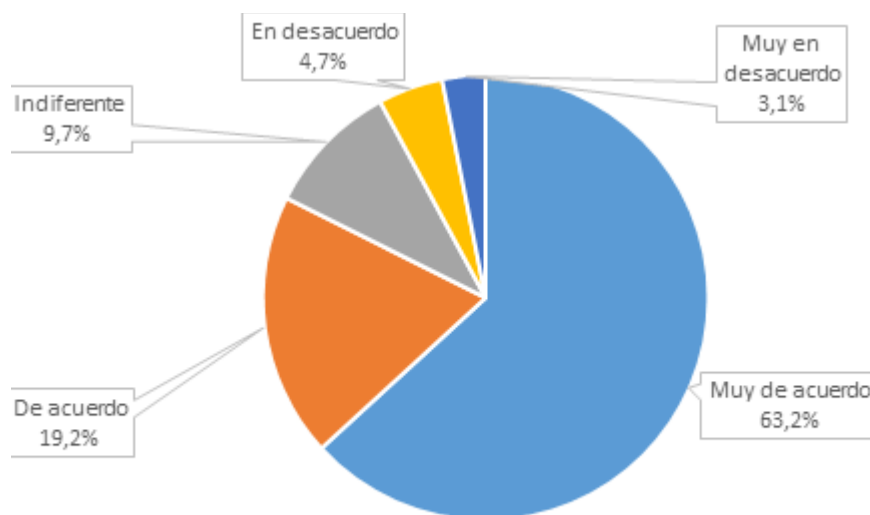
Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 47: Seguridad Social: “El trabajo cultural decente garantiza el derecho a la previsión social mediante el pago de cotizaciones previsionales, para asegurar acceso a sistema de salud, pensiones y seguros ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.



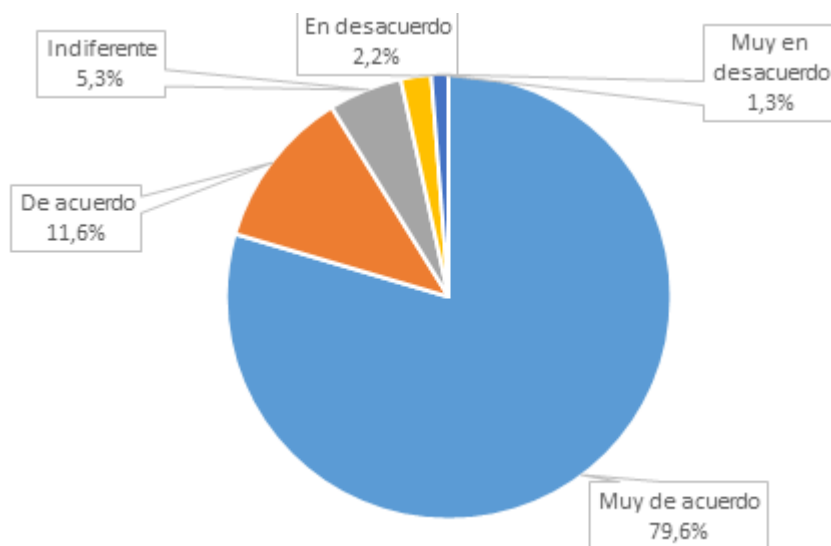
Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 48: Jornada laboral: “El trabajo cultural decente cuenta con una jornada laboral estipulada en el contrato acorde a los estándares de la Dirección del Trabajo en otros sectores”.



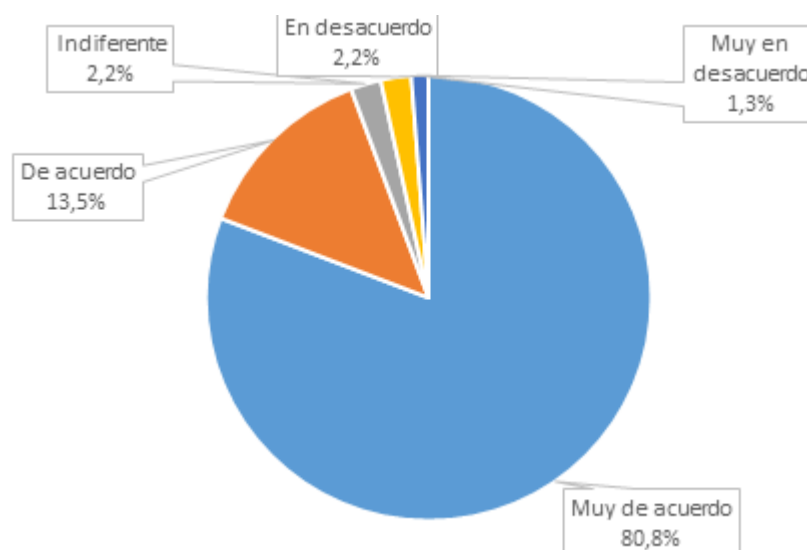
Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 49: Organización colectiva: “El trabajo cultural decente asegura la libertad de creación y participación en sindicatos, gremios u otro tipo de organizaciones de negociación colectiva”.



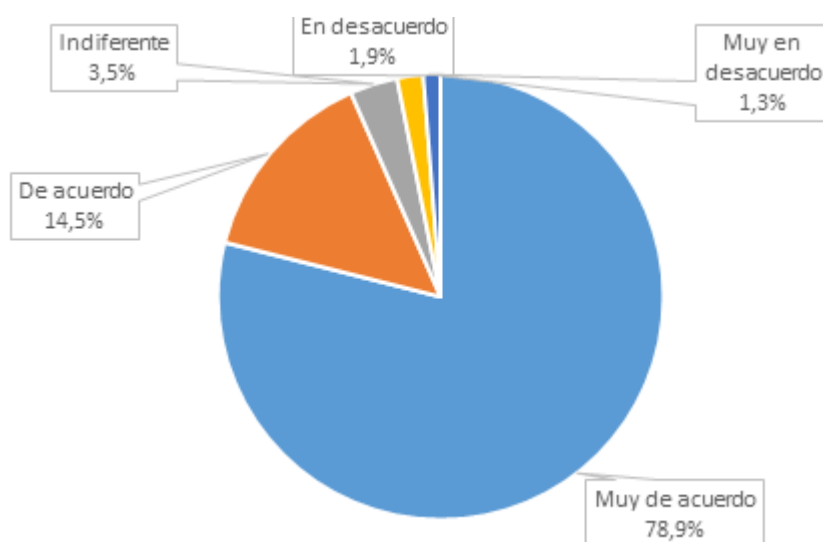
Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 50: Seguridad y prevención de riesgos: “El trabajo cultural decente cuenta con condiciones de trabajo seguras y protocolos de seguridad para evitar accidentes”.



Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

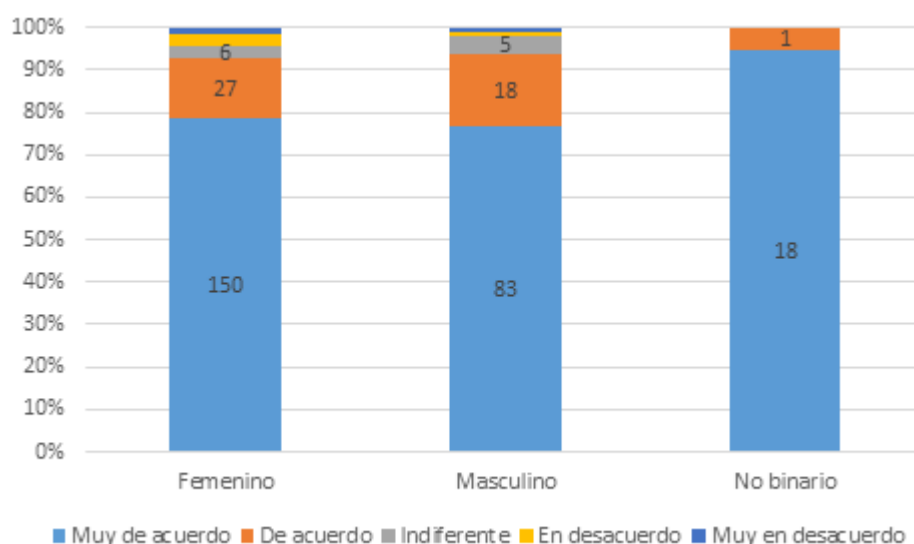
Gráfico 51: Violencia de género: “El trabajo cultural decente cuenta con condiciones de trabajo y protocolos que aseguren el bienestar de mujeres y disidencias sexuales”.



Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

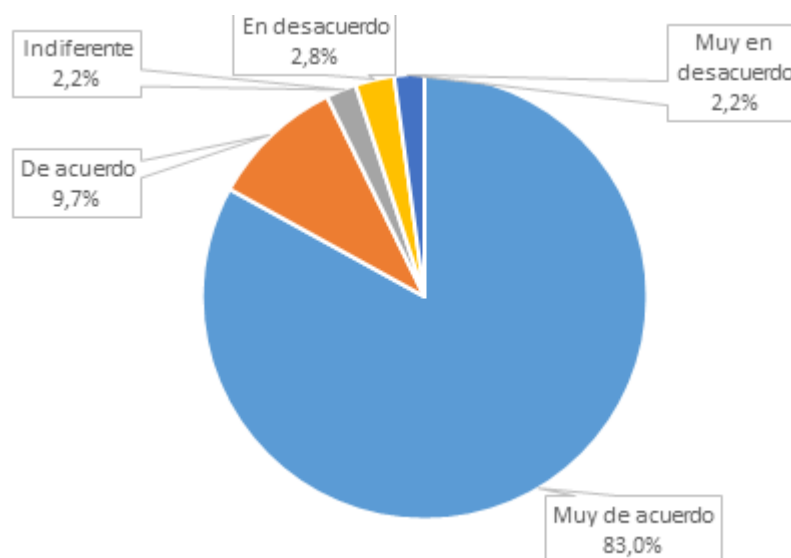
De manera similar a lo ocurrido con otras afirmaciones de la consulta virtual relacionadas con las brechas de género, se observan diferencias de acuerdo con la identidad de género de las personas. En este caso, el 100% de las personas que se identifican como no binarias está de acuerdo o muy de acuerdo con que el contar con condiciones de trabajo y protocolos que aseguren el bienestar de mujeres y disidencias sexuales es uno de los aspectos que define al trabajo cultural decente. El porcentaje es menor para las otras categorías de identificación, 92,7% de las personas de género femenino y 93,5% de género masculino.

Gráfico 26: Respuestas en relación con la relevancia del aspecto de violencia de género en el trabajo cultural decente, según género.



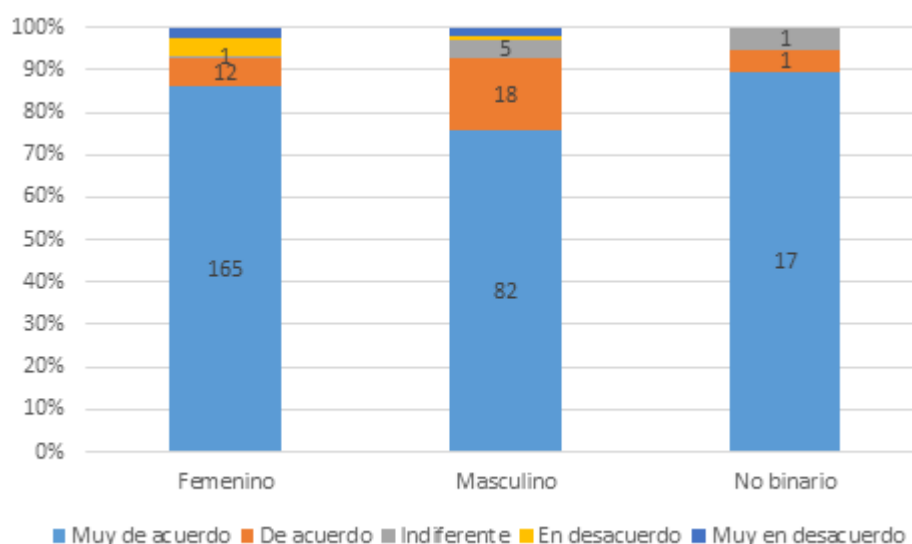
Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 52: Brechas de género: “El trabajo cultural decente asegura la igualdad en remuneraciones y oportunidades laborales independiente del género de sus trabajadores”.



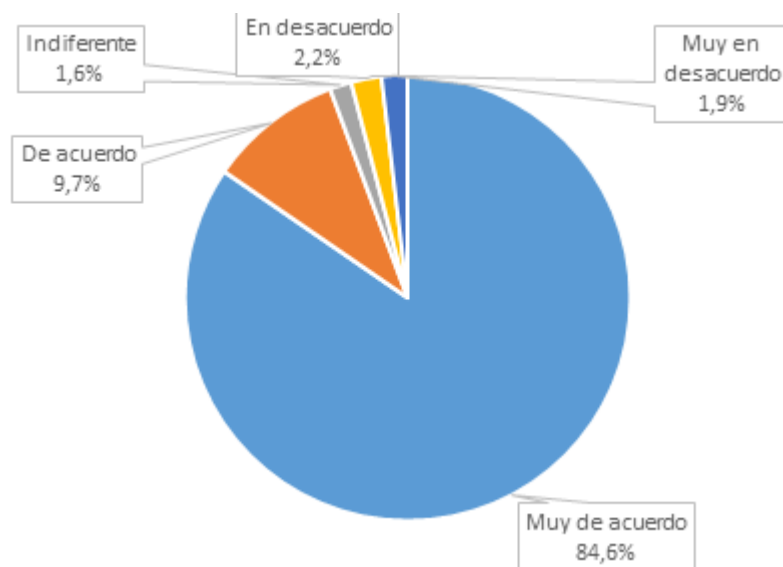
Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 53: Respuestas en relación con la relevancia del aspecto de brechas de género en el trabajo cultural decente, según género.



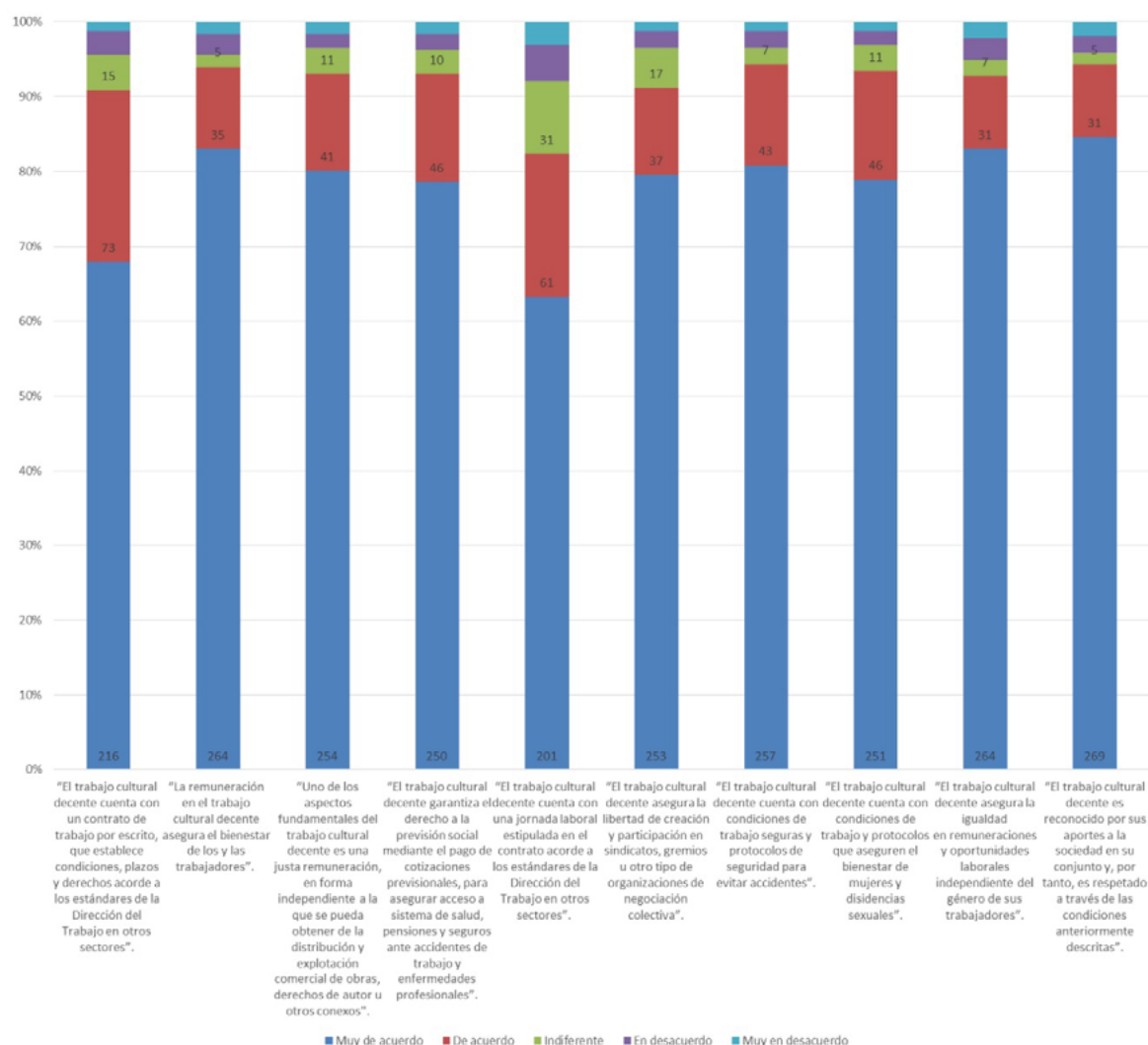
Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 54: Reconocimiento social: “El trabajo cultural decente es reconocido por sus aportes a la sociedad en su conjunto y, por tanto, es respetado a través de las condiciones anteriormente descritas”



Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

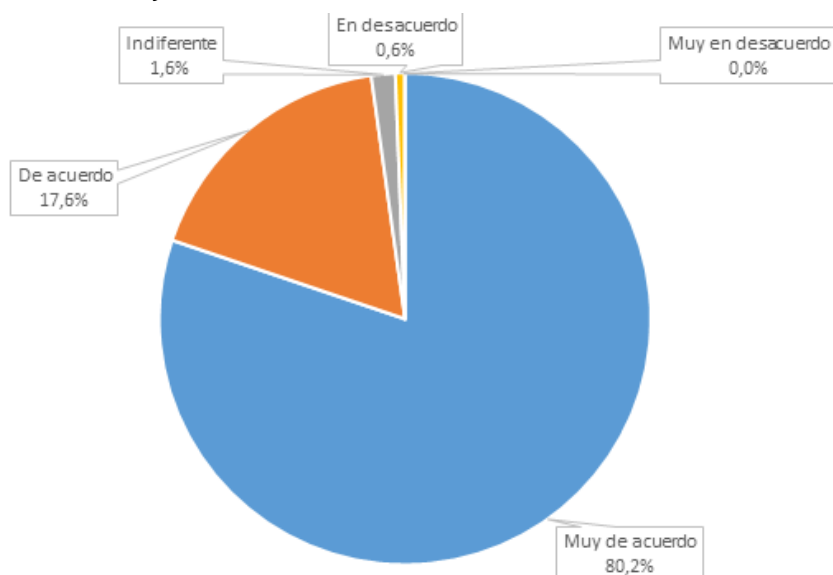
Gráfico 55: Información agregada de las afirmaciones presentadas en la pregunta 8.



Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

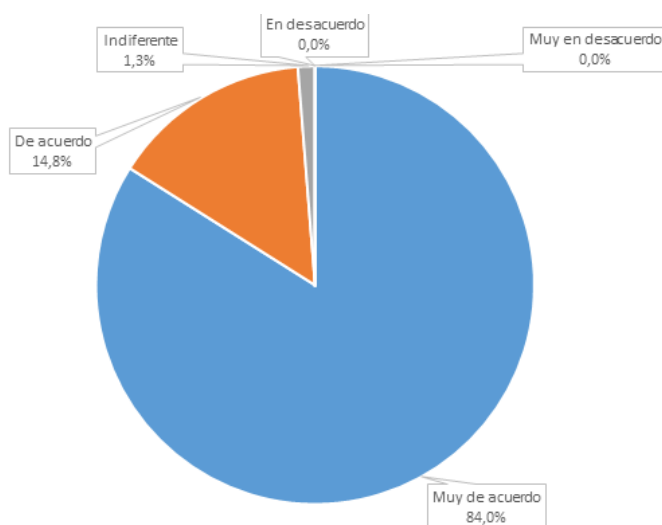
La pregunta 9 se enfocó en la caracterización del trabajo cultural, a propósito de su comparación con otros trabajos. Nuevamente, la construcción de la pregunta fue a través de una serie de afirmaciones que debían responderse con opciones que iban desde muy de acuerdo, a muy en desacuerdo. Estas opciones referían al tópico general ¿Qué asemeja y diferencia el trabajo cultural de otro tipo de trabajos?

Gráfico 56: Intermittencia laboral: “Debido a la usual intermitencia y las lagunas en cotizaciones, es necesario contar con una pensión asegurada para los(as) trabajadores del sector”.



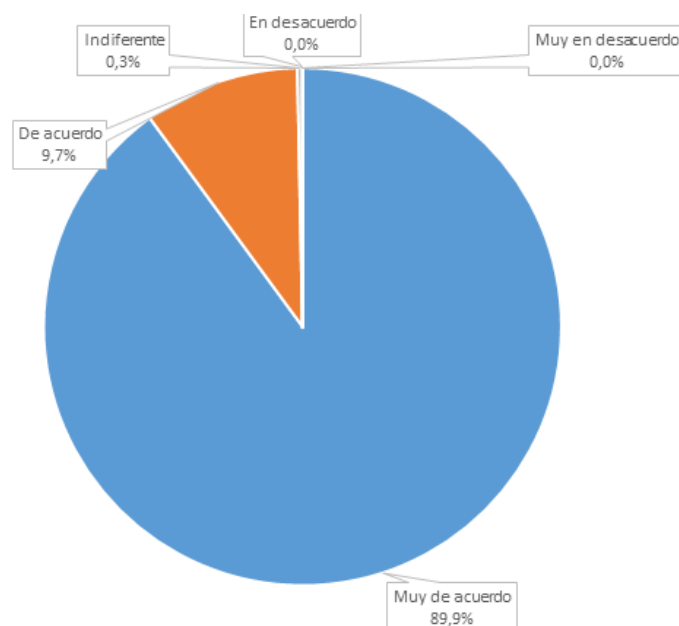
Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 57: Circulación nacional e internacional: “El trabajo cultural decente debe contemplar una remuneración y condiciones laborales que aseguren el bienestar de sus trabajadores durante temporadas de circulación nacional e internacional”.



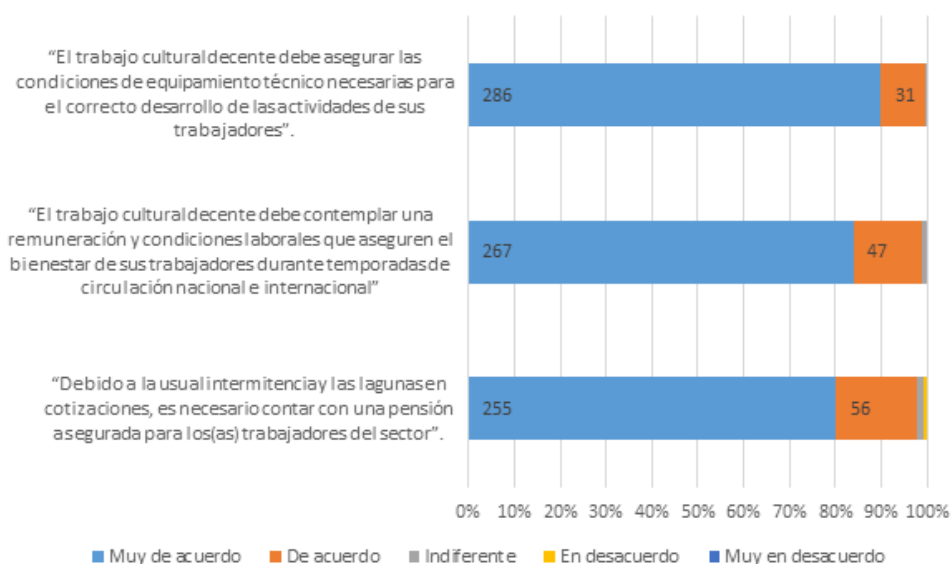
Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 58: Espacios culturales: “El trabajo cultural decente debe asegurar las condiciones de equipamiento técnico necesarias para el correcto desarrollo de las actividades de sus trabajadores”.



Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

Gráfico 59: Información agregada de las afirmaciones presentadas en la pregunta 9.



Fuente: Consulta virtual para la Agenda de Trabajo Cultural Decente al 26/07/2023

3. Recomendaciones o propuestas para la Agenda

La pregunta 10 corresponde a una consulta abierta sobre recomendaciones para la agenda. El análisis realizado generó una nube de palabras, destacando las más recurrentes en el centro. En ellas, se pueden identificar el uso de verbos como deber y tener, lo que muestra la necesidad de una acción taxativa. También, se identifican una serie de conceptos recurrentes con respecto a las instancias anteriores. Por ejemplo, las palabras: fondos, fondart, financiamiento, recursos, concursos, indican que existen elaboraciones específicas en torno al tópico.

La noción de educación y sociedad también se vincula con la necesidad de promover el reconocimiento. Las ideas de seguridad, salud, contrato, derechos, decente, se vinculan claramente con problemáticas conceptualizadas como la informalidad y la inestabilidad.

Figura 2. Nube de palabras pregunta 10



CONCLUSIONES

El proceso de Diálogos Sociales revela una serie de problemáticas que se encuentran encadenadas y que, por ende, conforman una dificultad estructural. En ese sentido, parece fundamental que se establezcan criterios y expectativas de corto, mediano y largo plazo. En efecto, resulta necesario mitigar los efectos más dañinos de la vulnerabilidad del trabajo cultural, mientras se abordan los problemas de fondo.

Para esto último, se requiere una combinación de acciones de diversa naturaleza, algunas que exceden con todo al sector cultural, ya que existe una relación intrínseca entre los problemas generales de la sociedad chilena, con la situación de los trabajadores de la cultura. Esto redundaría en desigualdades y sensación de vulnerabilidad, especialmente derivada de la obligación de aceptar condiciones injustas para poder subsistir.

En todo caso, parece central la expectativa social de que el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio cumpla un rol clave en la protección de su sector. Esto implica, al menos, tres asuntos. **El primero es liderar la articulación intersectorial e interinstitucional que permita asegurar mejores condiciones laborales para el sector, lo que implica utilizar mejor los instrumentos que ya existen, y afinarlos para que se hagan cargo de la particularidad del sector. Lo segundo es cumplir un rol activo en mejorar las condiciones laborales vinculadas a los proyectos e instituciones que la cartera financia. Y, en tercer lugar, resulta fundamental que el ministerio lidere campañas y procesos de concientización y reconocimiento del trabajo cultural, así como también, que sea proactivo en informar al sector de sus derechos y posibilidades de desenvolvimiento.**

Hay otras problemáticas de carácter social complejo, como las vinculadas al elitismo o la dificultad de permear redes cerradas, y donde quienes están fuera visualizan —con razón o sin ella—, que existen mayores recursos o mejores condiciones.

Finalmente, resulta clave destacar que este informe remite a información cualitativa, levantada desde la percepción y el análisis de agentes y trabajadores(as) de la cultura. Esos sentires y subjetividades son fundamentales, pero deben ser cruzados con otro tipo de datos, para configurar un panorama más completo. También, existen definiciones fundamentales, como la extensión del sector cultural, o la estrategia



para abordar el problema de la informalidad, especialmente en torno a las dificultades que produce para capturar información cuantitativa y estadística de un problema central para el sector cultural.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brodsky, J., Negrón, B., & y Pössel, A. (2014). El Escenario del Trabajador Cultural en Chile. Observatorio de Políticas Culturales (OPC).

Brodsky, J. y Negrón, B (2016). Agenda Trama: Recomendaciones para el Desarrollo de las Artes en Chile. Observatorio de Políticas Culturales.

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2004) Los trabajadores del sector cultural en Chile. Estudio de caracterización.

Flick, U. (2015). El diseño de investigación cualitativa. Madrid: Morata.

Flores, R., & Naranjo, C. (2014). Análisis de datos cualitativos: el caso de la grounded theory (teoría fundamentada). En M. Canales, Escucha de la escucha (págs. 75-114). Santiago: LOM.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Ley N° 21.175 – Ley Sobre Fomento a las Artes Escénicas. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), 6 de septiembre de 2019. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1136113>

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2020). Mujeres artistas en el campo de la música: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2020a). Catastro de estado de situación de los agentes, centros y organizaciones culturales COVID-19.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2021). Agentes culturales, artísticos y patrimoniales: Un acercamiento a su medición y caracterización.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2021a). Estudio de mujeres en el campo audiovisual: barreras y brechas de género en el sector artístico chileno.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2022a). Minuta 15. Indicadores de Empleo para Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2022b). Minuta 18. Caracterización de agentes inscritos(as) en el Registro Nacional de agentes culturales, artísticos y patrimoniales.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley 19.889 - Regula las Condiciones de Trabajo y Contratación de los Trabajadores de Artes y Espectáculos. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), 24 de septiembre de 2003. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=214980>

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperada el 20 de enero de 2023. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (1980). Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista. Conferencia General 197



Unesco, Belgrado: <https://es.unesco.org/creativity/publications/recomendacion-deunesco-relativa-condicion-del-artista-1980>

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2017). Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>

Subsecretaría de Previsión Social, Gobierno de Chile (2023). Seguridad social como un derecho humano. Recuperado el 19 de enero de 2023 de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/>