



INFORME FINAL

PROPUESTA DE ESTATUTO DEL TRABAJO CULTURAL



Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile

INFORME FINAL

PROPUESTA DE ESTATUTO DEL TRABAJO CULTURAL



Presentación

Un aspecto fundamental para fortalecer y darle mayor sostenibilidad al sector cultural y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos culturales de la ciudadanía es abordar las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de la cultura. Para avanzar en este objetivo, durante nuestro Gobierno el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio impulsó la Agenda de Trabajo Cultural Decente, como una forma de iniciar un camino para que el Estado se haga cargo de esta realidad.

Esta iniciativa tuvo como una de sus bases los Diálogos Sociales, proceso participativo desarrollado los años 2022 y 2023 que convocó a más de 200 agentes culturales y a 290 personas en total, y que permitió identificar las principales problemáticas laborales que enfrenta el sector. La informalidad laboral, la flexibilidad e inestabilidad, la intermitencia, el multiempleo, los salarios, las brechas de género, y la valoración y reconocimiento social a su labor, fueron algunos los diagnósticos obtenidos en este proceso.

A partir de estas conclusiones se avanzó posteriormente en tres líneas de acción. Una interna, tendiente a analizar como los diagnósticos y necesidades se alineaban con las políticas, medidas, programas y acciones institucionales. Una técnica, dirigida a la mejora de la capacidad de levantar evidencias para caracterizar y medir al sector. Y una tercera relacionada al ámbito intersectorial, que se concretó en el trabajo realizado por el Comité Interministerial del Estatuto del Trabajo Cultural.

El compromiso con esta agenda y líneas de acción se ha concretado mediante diversas medidas. En primer lugar, con el fortalecimiento de la sostenibilidad y la diversificación del financiamiento cultural, con políticas públicas que han reconocido y trabajado sobre las especificidades territoriales y sectoriales, y con una búsqueda por utilizar de mejor manera la institucionalidad ya existente. Por ejemplo, a través de difusión y convenios de colaboración, como los suscritos por el Programa de Trabajo Cultural.

La capacidad para conocer y caracterizar el sector cultural a nivel laboral y económico se ha incrementado sustantivamente en los últimos años. Se avanzó con nuevas estadísticas de empleo desarrolladas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en la Cuenta Satélite de Cultura, en una nueva Encuesta Nacional de Participación Cultural y Comportamiento Lector, y en nuevas mejoras y análisis del Registro Nacional de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales. En ese sentido, hoy día existe una base fundamental para continuar con el trabajo de la mano del sector.

La labor desarrollada por UNESCO, y que se reseña al final del informe, es una contribución inmensa para entender con precisión algunas de las necesidades

específicas del sector, especialmente a nivel jurídico. Pero, además, permite asentar una reflexión que debe ser transversal: la mejora de la situación de los trabajadores de la cultura es un problema público global, y por lo mismo, es necesario un compromiso general del Estado de Chile en la materia. De ahí la importancia del Comité Interministerial que se conformó para realizar una propuesta de Estatuto del Trabajo Cultural, que se entrega mediante este documento.

Este informe entrega propuestas concretas, muchas de las cuales ya comenzaron a implementarse, y otras, que marcan el camino a seguir y que representan un insumo importante para dar seguimiento a los compromisos institucionales asumidos.

Carolina Arredondo Marzán

Ministra de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

ÍNDICE.

07	1. ANTECEDENTES
11	2. DIÁLOGOS SOCIALES
14	3. EL ACTUAR DEL MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO
31	4. AVANCES EN CARACTERIZACIÓN Y MEDICIÓN DE LA REALIDAD DEL SECTOR.
39	5. SÍNTESIS DE CONCLUSIONES DEL PROCESO DE ASISTENCIA UNESCO
43	ANEXOS

1. Antecedentes

Para contextualizar y entender la importancia de contar con un Estatuto del Trabajo Cultural es necesario referirse a los instrumentos normativos y rectores que anteceden el trabajo de este comité.

- A) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966.

Este pacto fue adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1966 y se considera un avance civilizatorio trascendental, en tanto que se reconoce a la cultura como un derecho humano fundamental y donde todos los Estados miembros se comprometen a asegurar acceso igualitario a hombres y mujeres a participar de la vida cultural, a gozar de sus beneficios, protegiendo su diversidad a través de la educación y el fomento a la creación artística.

- B) Recomendación de la UNESCO de 1980 relativa a la condición del artista.

En este acuerdo los Estados miembros se comprometen a reconocer la contribución de la cultura en el desarrollo integral de la sociedad, a mejorar el estatus profesional, social y económico de las y los artistas, garantizando la libertad de expresión y creación, el derecho a la seguridad social, a una remuneración justa, el fomento al empleo en condiciones adecuadas, sin distinción de otras categorías sociales, promoviendo el acceso de toda la sociedad a la cultura y a la cooperación internacional para facilitar el intercambio cultural.

- C) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

En esta se establecen principios básicos que todos los Estados miembros deben respetar en el resguardo de los derechos fundamentales del trabajo, tales como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

- D) Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales, UNESCO, 2005.

En el año 2005, UNESCO, a través de esta convención, promueve la cooperación internacional para fomentar las relaciones interculturales y la garantía de los Estados a resguardar una cultura de la paz y un respeto por su autodeterminación. Además, incorpora la cultura al desarrollo sostenible a nivel global.

E) Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.

Por medio de esta declaración se subraya la importancia de la OIT en promover la justicia social, comprometiendo a los 182 Estados Miembros a fortalecer su capacidad para avanzar hacia la Agenda de Trabajo Decente¹

F) Marco de Estadísticas Culturales (MEC), UNESCO, 2009

En el año 2009, UNESCO diseña una herramienta estandarizada para el cálculo del empleo cultural de sus Estados miembros, a nivel nacional e internacional, incorporando un marco teórico-conceptual y una metodología aplicada para el estudio de las dimensiones económica y social de las y los trabajadores de la Cultura.

Se define cultura como “el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales, materiales y afectivos que caracterizan una sociedad o grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, creencias y tradiciones”. En este contexto, el MEC de 2009 asume que las subjetividades son difíciles de medir, proponiendo un enfoque pragmático que considera 2 tipos de trabajadores de la cultura: por un parte, personas que desempeñan una ocupación cultural, incluyendo aquellas que trabajan en establecimientos dedicados o no a actividades culturales y personas que trabajan en establecimientos dedicados a actividades culturales, incluyendo aquellas que desempeñan ocupaciones culturales y no culturales.

En el caso chileno, las encuestas y registros favorecen la aproximación al trabajo cultural, a través de la cuantificación de personas que se desempeñan en organizaciones dedicadas a las actividades culturales.

En particular, desde 2023, la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) que se aplica cada mes por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para medir el nivel de ocupados a nivel nacional y sus características, incorpora la medición de ocupación de Actividades Características de la Cultura (ACC), utilizando datos oficiales del Servicio

¹ Trabajo Decente se define como el “trabajo productivo que realizan hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que proporciona unos ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias, que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social, que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos”, formulada por la OIT e introducido por primera vez en 1999 por su Director General en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra.

de Impuestos Internos (SII), permitiendo la comparabilidad con estadísticas a nivel nacional y entre diversos sectores de la economía chilena.

G) Proyecto Trama, 2012-2014

Esta publicación corresponde a una de las primeras actividades de Proyecto Trama, su objetivo fue generar una línea base que permita medir los efectos del programa en la realidad de los trabajadores de la cultura en las regiones de Antofagasta, Valparaíso, Maule y Metropolitana. Pero, además, el proceso de investigación permitió el levantamiento de los potenciales beneficiarios del proyecto y la generación de contenidos relevantes que alimentarán diversas actividades del programa, tales como las capacitaciones, los talleres y la plataforma web, entre otros.

Para efecto de la caracterización del sector, Proyecto Trama realiza levantamiento de información en las regiones de Antofagasta, Valparaíso, Maule y Metropolitana, abarcando cinco disciplinas artísticas: artes visuales, artes escénicas, literatura, música y audiovisual. Además, considera a la gestión cultural como una disciplina diferente.

H) Registro Nacional de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales (RAC), Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (MINCAP), 2021.

El Registro Nacional de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales (RAC) es una encuesta que buscó ser inclusiva y de alcance universal, dirigida a personas y organizaciones de todas las áreas culturales, artísticas y patrimoniales. En una primera instancia, se llevó a cabo en dos etapas (2021 y 2022) y estuvo abierta a agentes de todos los eslabones del ciclo cultural y territorios del país, incluyendo grupos específicos como adultos mayores, personas en situación de discapacidad, pueblos originarios, migrantes y otros sectores vulnerables.

El Registro Nacional de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales (RAC), no se apega al concepto de trabajador cultural, sino que al de agente cultural. Para delimitar el alcance de este concepto, lo definió a partir de tres enfoques integrados: su naturaleza, el sector de actividad y su papel dentro del ciclo cultural. Si bien la actividad y el papel dentro del ciclo cultural toman como referencia al Marco de Estadísticas Culturales de Chile 2012, se llevaron a cabo algunos ajustes en función de los cambios más recientes del sector en el país.

I) Bono para trabajadores y trabajadoras de la cultura, 2022.

Para la entrega del Bono Cultura en 2022, como ayuda para enfrentar las consecuencias de la pandemia del covid-19, el MINCAP definió como trabajador(a) cultural a cualquier persona que dedicara la mayor parte de su tiempo a actividades culturales y cuyo ingreso principal proviniera de un oficio o actividad relacionada con la cultura o el patrimonio.

Dentro de las condiciones que debía cumplir un trabajador(a) cultural, se encontraban: 1. Estar inscrito como agente cultural en el Registro de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales y 2. verificar su condición de trabajador, ya sea presentando antecedentes de un antiguo empleador, aportando información gremial o sindical y verificando su inscripción en Servicio de Impuestos Internos en algún código de actividad económica de carácter cultural, tal como lo define el MINCAP.

2. Diálogos Sociales

Durante los años 2022 y 2023 se llevó a cabo un proceso participativo desde el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio llamado “Diálogos Sociales”, que buscó 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. Junto con el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, participaron del proceso la Organización Internacional del Trabajo, la UNESCO, el Ministerio del Trabajo y Previsión social y la Dirección del trabajo. El proceso tuvo tres etapas, los diálogos participativos, las consultas técnicas y la consulta virtual.

Durante este proceso, que convocó a más de 200 agentes culturales y a más de 290 personas en total, y se cauteló la diversidad etaria, territorial y sectorial. A partir de estos diálogos se elaboró un informe de diagnóstico que identificó las principales problemáticas que viven los trabajadores de la cultura: (1) informalidad laboral, (2) flexibilidad e inestabilidad, (3) intermitencia, (4) multiempleo, (5) salarios, (6) brechas de género, (7) valoración y reconocimiento, en otras materias. Por cierto, se comprendió que estas problemáticas están interrelacionadas, son acumulativas y tienen expresiones diferentes según las características de las personas y sectores que las viven. Por ejemplo, la falta de valoración y reconocimiento social dificulta el acceso a salarios dignos y a la formalidad laboral, cuestión que genera dinámicas de intermitencia, multiempleo e inestabilidad. Esto, a su vez, reduce el acceso a seguridad social, lo que va intensificando la presión económica que lleva a aceptar condiciones inadecuadas de trabajo. Todo lo anterior se ve agravado para las mujeres, especialmente cuando el entronque con las labores de cuidados aparece.

En ese sentido, la necesidad de abordar de manera intersectorial e integral la problemática aparece como clave, para mitigar las consecuencias más dañinas de una realidad que se arrastra por décadas. De esta manera, la Agenda de Trabajo Cultural Decente buscó iniciar un camino para hacerse cargo como Estado de la realidad de los artistas y trabajadores de la cultura en Chile.

Entre los principales resultados de estos “Diálogos Sociales” se encuentra la necesidad de avanzar en reconocimiento de la especificidad del trabajo cultural, así como contribuir a su valoración social. Se plantearon las necesidades de promover mejores condiciones laborales, especialmente a nivel de formalidad, capacitación, seguridad social y asociatividad; la importancia de la participación y el enfoque territorial; del aumento en el financiamiento y presupuesto, expresado en mejores remuneraciones; así como también, en un incremento de la capacidad para usar de infraestructuras culturales para el desarrollo de labores propias del sector.

En ese sentido, se identificaron algunas recomendaciones fundamentales, como hacer valer los instrumentos ya existentes²; fortalecer la coherencia institucional en torno al reconocimiento y protección del trabajo cultural; promover políticas públicas alineadas con las especificidades territoriales y sectoriales; fortalecer la asociatividad y la capacitación del sector; propiciar la estabilidad y reducir la dependencia de la concursabilidad; acompañar desde la institucionalidad a procesos de postulación y uso de instrumentos de la oferta programática; promover el conocimiento y la valoración social del trabajo cultural. A continuación, se presenta un cuadro sintético con problemáticas, necesidades y recomendaciones emanadas por los diálogos sociales:

Problemáticas	Necesidades	Recomendaciones
Falta de reconocimiento y valoración del trabajo cultural	Avanzar en reconocimiento de la especificidad del trabajo cultural y su valoración social	Promover el conocimiento y la valoración social del trabajo cultural
Informalidad laboral	Promover mejores condiciones laborales a nivel de formalidad, capacitación, seguridad social y asociatividad	Fortalecer la coherencia institucional en torno al reconocimiento y protección del trabajo cultural
Flexibilidad e inestabilidad	Importancia de la participación y el enfoque territorial	Promover políticas públicas alineadas con las especificidades territoriales y sectoriales
Intermitencia	Aumento en financiamiento y presupuesto, expresado en mejores remuneraciones	Fortalecer la asociatividad y capacitación del sector
Multiempleo	Incremento en la capacidad de uso de infraestructuras culturales para el desarrollo de labores propias del sector	Propiciar la estabilidad y reducir la dependencia de la concursabilidad
Bajos salarios	-	Hacer valer los instrumentos ya existentes
Brechas de género	-	Acompañar desde la institucionalidad a procesos de postulación y uso de instrumentos de la oferta programática

En función de lo levantado en el proceso, es posible identificar tres líneas de acción que confluyen en el compromiso por mejorar la situación del sector. La primera es interna, y corresponde a la manera en que el actuar del Ministerio de las Culturas,

² Por ejemplo, la Ley 19.889, la legislación sobre seguridad laboral, los derechos sociales consagrados, los instrumentos de planificación municipal de cultura, entre otras.

las Artes y el Patrimonio se alinea con los diagnósticos y necesidades ya mencionadas. La segunda es técnica, y corresponde a la mejora en la capacidad de levantar evidencias para caracterizar y medir la realidad del sector. La tercera es intersectorial, y refiere específicamente al trabajo realizado por el Comité Interministerial para la elaboración de un Estatuto de Trabajo Cultural.

3. El actuar del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

Si bien existen una serie de medidas comprometidas por la institucionalidad cultural dentro del Comité Interministerial ya mencionado, hay muchas otras acciones que convergen hacia el objetivo de mejorar las condiciones laborales del sector, y que exceden dichos compromisos. En primera instancia, la creación del *Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural*, así como su formulación a nivel de componentes, responde con claridad al diagnóstico levantado por los diálogos sociales:

Componente programa Trabajo Cultural	Problemáticas identificadas en los Diálogos Sociales	Necesidades identificadas en los Diálogos Sociales	Recomendación emanada de Diálogos Sociales
Formalidad en el trabajo cultural	Informalidad laboral	Promover mejores condiciones laborales, especialmente a nivel de formalidad, capacitación, seguridad social y asociatividad	Hacer valer los instrumentos ya existentes. Fortalecer la coherencia institucional en torno al reconocimiento y protección del trabajo cultural.
Promoción de prácticas y pasantías culturales	Flexibilidad e inestabilidad	Promover mejores condiciones laborales, especialmente a nivel de formalidad, capacitación, seguridad social y asociatividad	Fortalecer la asociatividad y la capacitación del sector
Asistencia técnica para cooperativas de trabajo cultural	Flexibilidad e inestabilidad Intermitencia	Promover mejores condiciones laborales, especialmente a nivel de formalidad, capacitación, seguridad social y asociatividad	Fortalecer la asociatividad y la capacitación del sector
Certificación de competencias y oficios	Informalidad laboral	Promover mejores condiciones laborales, especialmente a nivel de formalidad, capacitación, seguridad social y asociatividad	Fortalecer la asociatividad y la capacitación del sector

Difusión del trabajo cultural	Falta de reconocimiento y valoración del trabajo cultural	Avanzar en reconocimiento de la especificidad del trabajo cultural y su valoración social	Promover el conocimiento y la valoración social del trabajo cultural
-------------------------------	---	---	--

De manera más específica, en torno al primer componente, que apunta directamente a la necesidad de promover la formalidad en el trabajo cultural, se puede constatar que durante el 2025 se desarrolló un trabajo colaborativo con la UMCE para la implementación del Diplomado en herramientas pedagógicas, orientado a facilitar el ingreso al aula de quienes lo cursan, especialmente en las áreas de artesanía, música, artes escénicas y artes visuales. Asimismo, se ejecutó el curso de la UTEM “Gestión Cultural Sostenible en el Territorio y Desarrollo de Ecosistemas Creativos y Trabajo Cultural”, otorgando 404 becas completas a agentes culturales de todo el país (800 postulaciones), de las cuales 319 personas aprobaron (80% de certificación). En esta línea formativa, se desarrollaron el Diplomado de Agentes Culturales y el Diplomado de Artesanos y Artesanas (UMCE), otorgando 60 becas completas a trabajadores culturales de todo el país (860 postulaciones), con 58 personas aprobadas (96,7% de certificación).

Además, se realizaron asistencias técnicas personalizadas para trabajadores y trabajadoras culturales: Ejecutada por la consultora ASIDES, permitió brindar acompañamiento especializado a 269 personas beneficiarias, con 444 sesiones y una lista de espera del servicio que asciende a 875 personas, y se ejecutó el curso “Emprendimiento cultural para jóvenes artistas”, desarrollado junto a la Universidad de Chile y BAJ, otorgando 36 becas completas (200 postulaciones), con 35 jóvenes aprobados (97,2% de certificación).

Cabe destacar que lo anterior es una expresión concreta de un esfuerzo institucional más amplio, que ha logrado fortalecer el vínculo entre educación, arte, patrimonio y cultura. Para ello, las actuales Política Nacional de Educación Artística y Política Nacional de Educación Patrimonial entregan un marco general concordado con el Ministerio de Educación, que proyecta una colaboración sustantiva entre el sector cultural y los diversos procesos educativos que se desarrollan en nuestro país. Además, en el caso de la Política Nacional de Educación Artística, existe claramente una búsqueda por promover políticas alineadas con especificidades sectoriales y territoriales, cuestión que se expresa también en el quehacer programático de la Subsecretaría, y en el ámbito dos de Políticas y Estrategias.

En cuanto al segundo componente, se desarrolló la iniciativa de Fomento al Primer Empleo Cultural, convocatoria dirigida a organizaciones culturales para financiar la contratación de trabajadores profesionales jóvenes, con el objetivo de contribuir a la inserción laboral de trabajadoras(es) culturales y promover sus oportunidades de empleabilidad, mediante prácticas laborales y pasantías para el fomento del empleo cultural.

Durante el 2024 se levantaron convocatorias públicas desde el MINCAP, considerando dos llamados para personas naturales. En la misma línea, para el año 2026 se presenta la iniciativa que pretende activar una primera experiencia laboral plena de derechos en el ámbito cultural y así fomentar la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras culturales al inicio de sus trayectorias laborales, potenciando su inserción profesional en condiciones formales durante un periodo determinado. Esta medida se ejecutará en alianza con SENCE y FOSIS.

En lo relativo al tercer componente del programa, se destaca el convenio con SERCOTEC para otorgar financiamiento a cooperativas culturales, cuestión que apoya procesos de creación y fortalecimiento, así como contribuye al acompañamiento en la formalización.

En la cooperación de ambas instituciones es que se decide en conjunto una estrategia de colaboración a través de mejorar, acrecentar y aumentar las posibilidades para las cooperativas culturales para su desarrollo y fortalecimiento, y una estrategia de compromiso que es un modelo similar a la cooperación, que además considera que las metas son importantes y valora la mirada ampliada.

En este sentido, ambos órganos públicos celebraron un convenio para el cofinanciamiento, difusión y activación del Programa Especial de Creación y Fortalecimiento del sector Cultura: "Línea de Apoyo a la Gestión de Cooperativas Culturales 2024", con el objeto de entregar financiamiento a cooperativas culturales para su creación y fortalecimiento, contribuyendo al acompañamiento en la formalización, puesta en marcha y fortalecimiento de cooperativas de trabajadores y trabajadoras culturales con el fin de mejorar su desarrollo productivo, fortalecer su modelo de negocio y fomentar este tipo de asociatividades.

Para lo anterior se establece una Mesa de Coordinación con la finalidad de lograr una adecuada y eficiente vinculación entre ambas partes. Esta mesa tendrá por tarea coordinar las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y compromisos del convenio. Las personas que la integran se reunirán cada vez

que lo estimen conveniente, de manera presencial o en línea, mínimo de 4 sesiones en el transcurso de 12 meses del convenio.

Además, se define en conjunto que es de suma relevancia que las cooperativas culturales cuenten con un Apoyo Técnico a través de una Gestión de Cooperativas Culturales: que consiste en un acompañamiento técnico en terreno prestado por un Gestor(a) especialista en cooperativas culturales a fin de potenciar el modelo de negocio y la estrategia comercial integral de la cooperativa.

El convenio suscrito con SERCOTEC para la implementación de una línea de financiamiento destinada a agrupaciones precooperativas y cooperativas culturales, contempló la entrega de hasta \$20.000.000 para la ejecución de sus planes de desarrollo. Además, se realizaron asistencias técnicas orientadas a la creación y fortalecimiento de cooperativas culturales, beneficiando a 117 personas naturales pertenecientes a 12 cooperativas y precooperativas.

A través del cuarto componente del programa se avanzó en la certificación de competencias y oficios en cultura, cuestión clave para promover la formalidad del sector. En efecto, de acuerdo con la evidencia, la menor validación de trayectorias y oficios en cultura, y no contar con un marco que atienda a oficios culturales, imposibilita certificar o validar la trayectoria de un trabajador(a) cultural. Ello conlleva una dificultad para el desarrollo laboral, al momento de ingresar a estudios o especializaciones de formación continua o puestos de trabajo.

Por lo tanto, el propósito de este proyecto fue realizar un levantamiento e identificación de competencias que contribuya a la certificación de las y los trabajadores culturales, permitiendo potenciar su desarrollo laboral en el sector cultural —procesos de inserción, reinserción, formalización y reconversión laboral—. En esa línea, se desarrollaron dos convenios con ChileValora. El primero permitió la certificación de los siguientes perfiles ocupacionales, los que actualmente son parte de su Catálogo de Competencias: Gestor(a) Cultural, Luminotécnico(a), Escenotécnico(a), Sonidista de Espectáculos y Artista Circense Contemporáneo. Asimismo, se firmó un nuevo convenio de colaboración para el reconocimiento de dos nuevos perfiles: Artista Circense de Tradición Familiar y DJ.

En el marco de la Certificación de Competencias Laborales en Cultura (MINCAP-ChileValora), 182 trabajadores/as culturales fueron seleccionados para el proceso de evaluación y certificación, en un universo de 650 postulaciones, de

los cuales 158 aprobaron, certificando sus competencias en uno de cuatro perfiles ocupacionales.

El componente cinco se vio reflejado en un incentivo al ingreso de proyectos que contengan celebración de contratos de trabajo y respeto a la normativa laboral, por lo que durante el 2024 se revisaron las bases de convocatorias públicas, para integrar indicaciones y exigencias relativas a formalidad laboral.

Adicionalmente, se implementó un convenio de colaboración con la Defensoría del Contribuyente que tiene por objeto coordinar conjuntamente actividades de capacitación, información y orientación en materias tributarias, así como la creación, difusión e intercambio de información, en el ámbito de los derechos y deberes de las y los contribuyentes, difundiendo la labor y servicios que presta la DEDECON especialmente entre las contribuyentes definidos como agentes culturales que forman parte de la oferta programática del Programa de Trabajo Cultural. Por otra parte, se celebró un convenio de colaboración con la Subsecretaría de Previsión Social que tiene por objeto la difusión de los derechos y deberes previsionales de los agentes culturales, con enfoque de derechos y en el marco de la Seguridad Social, a través del desarrollo de acciones conjuntas entre la Subsecretaría de Previsión Social y la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, para desarrollar acciones educativas, formativas y comunicacionales.

El trabajo del *Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural* se complementa con la labor del *Programa de Fomento y Desarrollo de Ecosistemas Creativos*, que en su primer componente refiere al desarrollo de capacitaciones a agentes culturales. Durante el 2024, se capacitaron a 508 agentes culturales. En el caso de su segundo componente, referido al fomento a la asociatividad y redes en cultura, para el 2024 se cuentan 261 iniciativas asociativas financiadas. Por otro lado, el fomento a la participación y puesta en valor de la economía creativa en el territorio es objeto del tercer componente de este programa, y en ese marco, se consignaron 681 agentes culturales que participaron de iniciativas territoriales de vinculación y puesta en valor de la economía creativa durante el 2024.

Finalmente, en torno al mismo programa de Ecosistemas Creativos se desarrollaron dos eventos significativos para la economía creativa nacional. El primero correspondió al Mercado de Industrias Culturales de América del Sur (MICSUR) del 2024, espacio desarrollado para el intercambio de productos y servicios culturales de América del Sur, donde se realizaron mesas de negocios y seminarios orientados a la integración comercial de las naciones de Sudamérica. Su objetivo fue consolidar una plataforma para el conocimiento, difusión, promoción, circulación y comercialización de bienes y servicios

generados por pequeños y medianos empresarios de las industrias culturales y creativas, así como fortalecer los lazos regionales existentes que vinculan al ecosistema cultural de toda la región. El segundo evento ocurrió el 2025, y correspondió al MIC Chile, evento desarrollado por primera vez en el país, y que tuvo como objetivo potenciar el desarrollo de las industrias culturales y creativas como ejes estratégicos para el crecimiento sostenible del país.

Lo anterior es una contribución sustantiva a fortalecer la asociatividad y capacitación del sector, así como a propiciar la estabilidad y reducir la dependencia de la concursabilidad. Además, contribuye a acompañar el uso de instrumentos programáticos y a fortalecer la coherencia institucional en torno al reconocimiento y protección del trabajo cultural. También, visibiliza la importancia económica del sector, lo que contribuye a su valoración social.

Dentro de los aportes más específicos que se desarrollaron desde el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio a la formalidad se encuentra la Ley de exención de IVA para Servicios Culturales³. Este proyecto de ley surgió del trabajo coordinado entre febrero y mayo de 2023 por los ministerios de las Culturas y Hacienda, junto a diversas organizaciones gremiales del mundo de la cultura, para asimilar el tratamiento tributario al que estaba sujeta la prestación de este tipo de actividades con las sociedades de profesionales. En ese sentido, también tributa a la recomendación de avanzar en coherencia interinstitucional para el reconocimiento del trabajo cultural, así como a usar de mejor manera los instrumentos ya existentes. La mesa se centró en diagnosticar y discutir las principales problemáticas tributarias del sector y avanzar en la creación de un proyecto de ley que atendiera las demandas sectoriales. En su trámite parlamentario, el proyecto recibió indicaciones incorporadas en la Comisión de Cultura y Deporte del Senado, las cuales fueron aprobadas por la Cámara de Diputados el pasado 4 de octubre, despachando el texto al Ejecutivo para ser promulgado como ley.

En una línea similar destaca el Decálogo de Buenas Prácticas en la Contratación de Artistas para Espectáculos Musicales⁴, documento elaborado por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en conjunto con la corporación administradora de derechos autorales, está dirigido a productoras de conciertos y festivales, establece “mínimos esenciales” para construir entornos laborales justos, dignos y sostenibles en la relación con artistas musicales.

³ Ver: <https://www.cultura.gob.cl/ley-exencion-iva/>

⁴ Ver: <https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/decalogo-de-buenas-practicas-en-la-contratacion-de-artistas-para-espectaculos-musicales/>

Por cierto, los vínculos entre las necesidades y recomendaciones emanadas por los Diálogos Sociales con el quehacer ministerial exceden con todo a los programas mencionados. De hecho, muchas de ellas se encuentran alineadas con las centralidades que se tuvieron durante el periodo, como fueron el incremento presupuestario y la mayor estabilidad del sector.

En cuanto a lo primero, entre 2024 y 2026 se aumentaron los montos máximos de los fondos de cultura, cuestión que permite un incremento en las remuneraciones y en los equipos de trabajo de cada proyecto. Además, a nivel de brechas de género, se incorporaron elementos que facilitan las labores de cuidado para madres que participan de los fondos, y se excluyó a deudores de pensiones de alimentos como posibles responsables de los fondos. En la siguiente tabla se puede visualizar el detalle de los incrementos:

Presupuesto de Fondos de Cultura 2022 – 2026. En miles de \$ 2026.

Fondo	2022	2023	2024	2025	2026	Variación 2022- 2026
Fondo Nacional de Fomento del Libro y la Lectura	9.472.038	9.334.584	10.255.408	12.360.450	13.323.404	40,7%
Fondo Nacional de Desarrollo Cultural y las Artes	15.733.062	15.544.571	15.978.428	17.478.366	18.292.856	16,3%
Fondo para el Fomento de la Música Nacional	6.999.742	6.915.882	8.106.717	10.511.015	10.918.441	56,0%
Fondo de Fomento Audiovisual	13.973.965	13.806.549	15.266.838	23.532.357	30.000.469	114,7%
Fomento y Desarrollo de las Artes Escénicas	5.076.846	5.967.223	7.428.209	12.070.642	12.895.442	154,0%
Total	51.255.645	51.568.808	57.035.600	75.952.830	85.430.612	66,7%

Al revisar el periodo 2022 – 2026, se identifican sistemáticos incrementos presupuestarios en las instituciones colaboradoras del Ministerio de las Culturas,

las Artes y el Patrimonio⁵, cuestión que genera nuevos espacios de trabajo y desarrollo de servicios culturales. A su vez, contribuye a aumentar los niveles de acceso y participación cultural, lo que redundará en mayor reconocimiento y valoración de la cultura. También, la cantidad de instituciones colaboradoras también se incrementó, pues en el bienio 2025 a 2026 ingresaron 17 nuevas instituciones que reciben financiamiento vía ley de presupuestos. Por otro lado, también destaca que muchas de estas instituciones asumieron compromisos en el marco de la Política Nacional de Apoyos y Cuidados⁶.

Por cierto, el incremento presupuestario está intrínsecamente relacionado con la mayor estabilidad del sector, cuestión que se expresa de forma palmaria con el Programa de Apoyo a Organizaciones Culturales Colaboradoras, cuyo presupuesto pasó de \$9.300 millones en 2022 a \$19.268 millones en 2026. En particular, se destaca el financiamiento a 129 organizaciones de larga trayectoria, así como a teatros regionales y municipales, cuestión que se inicia durante el 2025, contribuyendo de forma clara a la sostenibilidad del sector, reduciendo la lógica de la competencia y reconociendo la trayectoria. Además, la cobertura regional de ambos programas es significativa, por lo que también existe capacidad de adaptación a las necesidades territoriales específicas. La siguiente tabla muestra el detalle del programa:

		Convocatoria					
Región/Comuna	Continuidad	Ingreso	Larga trayectoria	Teatros regionales	Teatros municipales	Total comuna	Total Región
Región de Arica y Parinacota							
Arica	3	1	3			7	7
Región de Tarapacá							
Iquique	1		3			4	4
Región de Antofagasta							
Antofagasta			5		1	6	7
Calama			1			1	
Región de Atacama							
Caldera			1			1	3
Copiapó		1	1			2	
Región de Coquimbo							
Coquimbo	1		1			2	8

⁵ Se encuentran detalladas en el programa 03 del presupuesto del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. Para el 2026 ver: https://www.dipres.gob.cl/597/articles-397377_doc_pdf.pdf

⁶ Ver: <https://www.cultura.gob.cl/actualidad/red-de-empresas-chile-cuida-ministerios-de-las-culturas-desarrollo-social-y-de-la-mujer-lanzan-beneficios-culturales-para-cuidadoras/>

		Convocatoria					
Región/Comuna	Continuidad	Ingreso	Larga trayectoria	Teatros regionales	Teatros municipales	Total comuna	Total Región
Vicuña					1	1	
La Serena		1	2			3	
Ovalle			1		1	2	
Región de Valparaíso							
Isla de Pascua - Rapa Nui			1			1	30
La Ligua			1			1	
Limache			1			1	
Putendo			1			1	
Quilpué			1			1	
San Felipe			1			1	
San Antonio					1	1	
Santo Domingo			1			1	
Valparaíso	2	3	15			20	
Viña del Mar			2			2	
Región del Libertador General Bernardo O'Higgins							
Graneros			1			1	4
Pichilemu			1			1	
Rancagua			1			1	
Rengo			1			1	
Región del Maule							
Colbún	1					1	9
Constitución	1					1	
Linares			1			1	
San Javier					1	1	
Parral	1					1	
Talca	1		2	1		4	
Región de Ñuble							
Chillán	1		3	1		5	7
Coelemu	1					1	
San Ignacio	1					1	
Región del Biobío							
Chiguayante	1		1			2	11
Concepción	2	1	2			5	
Coronel			1			1	
Lebu			1			1	

		Convocatoria					
Región/Comuna	Continuidad	Ingreso	Larga trayectoria	Teatros regionales	Teatros municipales	Total comuna	Total Región
Los Ángeles			1			1	7
Tomé			1			1	
Región de La Araucanía							
Curarrehue	1					1	
Padre Las Casas					1	1	
Temuco	1		2			3	
Villarrica	1		1			2	7
Región de Los Ríos							
La Unión			1			1	
Lanco	1					1	
Panguipulli			1			1	
Valdivia	1		2	1		4	19
Región de Los Lagos							
Castro			2			2	
Ancud					1	1	
Chonchi		1				1	
Frutillar	1		1			2	
Osorno	2		1			3	
Puerto Montt	1		4		1	6	
Puerto Varas	1		2			3	
Quemchi	1					1	5
Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo							
Coyhaique	1		3		1	5	5
Región de Magallanes y de La Antártica Chilena							
Puerto Natales		1				1	
Punta Arenas	1	1	2			4	76
Región Metropolitana							
El Bosque			1			1	
El Monte			1		1	2	
Cerro Navia					1	1	
Estación Central			1			1	
Independencia	1					1	
La Cisterna			2			2	
La Pintana					1	1	
La Florida	1		2		1	4	
La Reina		1	1			2	

Convocatoria							
Región/Comuna	Continuidad	Ingreso	Larga trayectoria	Teatros regionales	Teatros municipales	Total comuna	Total Región
Las Condes	1		2			3	
Lo Prado			1		1	2	
Maipú	1					1	
Ñuñoa	2		2			4	
Paine					1	1	
Peñalolén			1		1	2	
Providencia	3	2	9			14	
Recoleta			4			4	
San Joaquín	1		2		1	4	
Santiago	6	1	19			26	
Total general							209

En una línea similar se encuentra el avance en financiamiento sostenible a festivales, ferias y encuentros de trayectoria, lo que se traduce en apoyos concretos a través de glosa presupuestaria a 31 festivales, ferias y encuentros asociados a los sectores del libro, la música, las artes escénicas y el audiovisual. Esto no solamente contribuye a reducir la dependencia de la concursabilidad, sino que también dinamiza el sector y visibiliza a diversos actores económicos. Además, muchas de estas iniciativas tienen un carácter local, o se enfocan en promover la diversidad cultural, cuestión que se encuentra alineada con las especificidades territoriales y sectoriales, y fortalece la asociatividad. El detalle de las ferias y festivales financiadas por glosa es el siguiente:

Festivales y ferias financiadas por glosa, según fondo de cultura al que se adscriben, en miles de pesos. Corresponde a financiamiento 2025.

Fondo	Monto máximo por glosa	Nombre del festival
Artes Escénicas	\$524.387	FESTIVAL SANTIAGO OFF
		FINTDAZ - DE TEATRO Y DANZA
		Temporales de Teatro de Puerto Montt
		FAMFEST
		XXIV FITICH
		La Rebelión de los Muñecos

Libro	\$361.053	Primavera del Libro
		La Furia del Libro
		Feria del Libro infantil y juvenil de Talca; FILIT
		FERIA DEL LIBRO ZICOSUR FILZIC
		Feria Internacional del Libro de Santiago FILSA
		Feria del libro de Ovalle
		Feria del libro de La Serena
Audiovisual	\$639.580	FIC Viña - Ilustre Municipalidad de Viña del Mar
		Festival de Cine de Valdivia
		Festival de Cine de Lebu
		Festival de Cine Documental FIDOCs
		Sanfic
Música	\$347.292	Música Antigua USACH
		Patagonia FIMP
		FEMFEST MUJERES Y DISIDENCIAS
		LUIS SIGALL, GUITARRA CLÁSICA
		Música Contemporánea Univ. De Chile
		Encuentro Coral Los Ríos
		Hecho en Quilicura
		Guitarras al Puerto
		Feria Pulsar
Fondart	\$307.755	XIII Festival de la Lana; Extendiendo el tejido de norte a sur
		XX Festival Internacional de Artes Sonoras Tsonami - veinte años
		Festival Frijol Mágico 2026
		Festival de Arquitectura Joven YAP CONSTRUCTO / MoMA

En una línea similar, destaca el financiamiento a Compañías de Trayectoria por parte de la Secretaría Ejecutiva de Artes Escénicas, que busca fortalecer el trabajo de compañías consolidadas, reconociendo su aporte sostenido al desarrollo artístico y cultural del país, mediante la entrega de financiamiento por un periodo de dos años. Esto permite a las compañías beneficiadas desarrollar procesos de creación y producción de montajes escénicos inéditos y/o el remontaje de obras de sus repertorios, además del desarrollo de otras actividades, como residencias artísticas, circulación nacional e internacional, transmisión de conocimientos y mediación cultural, entre otras.

Esta convocatoria tiene dos versiones, años 2024 y 2025, y en total ha beneficiado a 32 compañías que abarcan distintas disciplinas de las artes escénicas y distintas regiones del país.

Por otro lado, el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio tiene un compromiso fundamental con la participación y el enfoque territorial, una de las necesidades identificadas por los "Diálogos Sociales". Esto se expresa en un trabajo permanente con los municipios -a través del programa Red Cultura-, en la búsqueda por favorecer el sentido de pertenencia a través de la cultura -por medio del programa Fortalecimiento de la Identidad Regional-, en el incremento de la creatividad y la reflexión crítica a través de la educación artística y la participación cultural -mediante programas como Acciona, que se vincula con la educación formal, o CECREA, donde se recibieron más de 30.000 niños y niñas durante el 2025-.

De manera especialmente clara se identifica un vínculo entre estas necesidades y recomendaciones, y el programa Puntos de Cultura Comunitaria. Hoy existen 603 Puntos validados y distribuidos en 185 comunas de todas las regiones del país, los que pueden acceder a diferentes prestaciones, que en buena medida responden a la necesidad de acompañar desde la institucionalidad a procesos que permiten un mejor acceso y uso de la oferta programática cultural. Los Puntos cumplen un rol significativo como intermediarios entre las necesidades locales y territoriales, que siempre son específicas y están ancladas a las particularidades de cada caso, con políticas públicas y ejercicio de derechos que tienen un carácter más general. Esto último, facilita que la promoción del conocimiento y la valoración social del trabajo cultural.

Otra de las acciones relevantes para favorecer el desarrollo de políticas públicas alineadas con las especificidades territoriales y sectoriales, dice relación con las transferencias que se desarrollan desde el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio a los gobiernos regionales, cuyo contribuir al fomento de las culturas, las artes y los patrimonios a nivel regional. A su vez, se estipula que el uso de estos recursos debe guardar coherencia con las Estrategias Quinquenales Regionales para el Desarrollo Cultural. Según lo indicado por la resolución 656 del 5 de marzo de 2026, el detalle de estas transferencias es el siguiente:

Gobierno Regional	Monto en miles de pesos (\$)
Tarapacá	778.732
Antofagasta	1.381.566
Atacama	969.124

Coquimbo	1.009.479
Valparaíso	1.145.019
O'Higgins	1.050.906
Maule	1.232.914
Biobío	1.272.645
Araucanía	1.875.996
Los Lagos	1.194.176
Aysén	846.314
Magallanes	757.786
Metropolitana	2.016.392
Los Ríos	820.380
Arica y Parinacota	595.047
Ñuble	881.003
Total	17.827.479

En efecto, un desafío clave para el sector es el de vincularse con la sociedad en su conjunto. Por ello, el eje conceptual de las Estrategias Quinquenales (2024 – 2029) y de las Políticas Sectoriales (2025 – 2030) de música, artesanía, audiovisual, artes de la visualidad y artes escénicas, es de la cultura como bien público para el desarrollo sostenible. Estos instrumentos de planificación estratégica se estructuran a partir de 6 ámbitos y 19 categorías. El tercero de estos ámbitos corresponde a “Ecosistemas creativos y fomento de las culturas, las artes y los patrimonios”, que incluye cuatro categorías: Trabajo decente y capacitación; Financiamiento; Asociatividad entre actores del mundo cultural y patrimonial; Mercado artístico, cultural, patrimonial y puesta en valor de la economía creativa.

En torno a estas categorías se han construido una serie de objetivos estratégicos, que tienen diferentes niveles. En el caso de la Estrategia Quinquenal Nacional de plantean desde una perspectiva general y nacional. En las Estrategias Quinquenales Regionales se encuentran anclados a las diferentes especificidades territoriales. Y en las Políticas Sectoriales, se vinculan con las necesidades particulares de cada uno de los sectores artísticos ya mencionados. En estas últimas se encuentran 5 objetivos estratégicos (uno para cada sector), 47 objetivos específicos y 81 medidas⁷.

⁷ Aquí se pueden encontrar todos los objetivos, antecedentes y medidas de las Políticas Sectoriales: <https://www.cultura.gob.cl/estrategias/politicas/>

Adicionalmente, la estrategia de implementación de estos instrumentos implicó un alineamiento entre programas sociales institucionales y ámbitos de desarrollo⁸, cuestión que permitió construir estos objetivos y medidas de manera responsable y alineada con las capacidades instaladas, lo que se ha complementado con un trabajo intersectorial que generó compromisos de otros ministerios para el fomento de las artes a través de las Políticas Sectoriales, cuestión que en la actualidad se está traduciendo en acciones concretas a desarrollar durante los próximos años. Esto último contribuye con las recomendaciones de promover políticas públicas alineadas con las especificidades territoriales y sectoriales, y de fortalecer la coherencia institucional en torno al reconocimiento y protección del trabajo cultural.

Otro de los ámbitos que guían las políticas y estrategias corresponde a la habitabilidad y gestión de espacios de uso artístico, cultural y patrimonial, que se desagrega en tres categorías, correspondientes a la construcción, la gestión y el uso de los espacios culturales y patrimoniales. Por lo tanto, existen objetivos estratégicos y específicos, así como medidas y acciones comprometidas en la materia, lo que contribuye incrementar la capacidad de uso de infraestructuras culturales para el desarrollo de labores propias del sector, una de las necesidades levantadas por los “Diálogos Sociales”.

Por cierto, desde el Ministerio se contribuye de forma sustantiva al financiamiento y construcción de nuevas infraestructuras, lo que se traduce en una inversión de \$31.245.475.980 pesos, en obras civiles y diseños arquitectónicos.

Finalmente, en lo relativo a capacitaciones y al vínculo entre arte, cultura y educación, que aparece como una necesidad, pero que se vincula con diversas problemáticas y recomendaciones, se destacan las Becas Chile Crea, que contribuyen a reducir la informalidad a través del financiamiento de diferentes programas de educación superior formal y no formal. Dentro de este campo, también se destaca especialmente el financiamiento a iniciativas artísticas universitarias, cuestión que además se encuentra alineada con la evidencia, en la medida que las universidades son vectores fundamentales para el fortalecimiento de la participación cultural⁹. El detalle de esta colaboración es el siguiente:

⁸ Ver: <https://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2026/02/24/estrategia-quinquenal-nacional-para-el-desarrollo-cultural-informe-tecnico-ano-2024/>

⁹ Ver: Encuesta Nacional de Participación Cultural y Comportamiento Lector. Informe sobre participación cultural, pp. 66 – 79, Disponible en:

Transferencia de recursos a Universidades en el marco de programas de Orquestas Profesionales y Actividades de Fomento y Desarrollo Cultural, 2022 – 2025.

Año	Nombre presupuestario	Institución	Monto
2022	Programa Orquestas Profesionales	Corporación Cultural Universidad de Concepción	283.228.000
2022	Programa Orquestas Profesionales	Universidad Austral de Chile	283.228.000
2022	Programa Orquestas Profesionales	Fundación Orquesta Sinfónica Regional de La Serena**	283.228.000
2023	Programa Orquestas Profesionales	Corporación Cultural Universidad de Concepción	301.071.000
2023	Programa Orquestas Profesionales	Universidad Austral de Chile	301.071.000
2023	Programa Orquestas Profesionales	Fundación Orquesta Sinfónica Regional de La Serena**	301.071.000
2024	Programa Orquestas Profesionales	Corporación Cultural Universidad de Concepción	311.609.000
2024	Programa Orquestas Profesionales	Universidad Austral de Chile	311.609.000
2024	Programa Orquestas Profesionales	Fundación Orquesta Sinfónica Regional de La Serena**	311.609.000
2024	Actividades de Fomento y Desarrollo Cultural*	Universidad de Antofagasta	100.000.000
2024	Actividades de Fomento y Desarrollo Cultural*	Universidad de Chile	100.000.000
2024	Actividades de Fomento y Desarrollo Cultural*	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación	100.000.000
2024	Actividades de Fomento y Desarrollo Cultural*	Universidad de Valparaíso	100.000.000
2025	Programa Orquestas Profesionales	Corporación Cultural Universidad de Concepción	324.697.000
2025	Programa Orquestas Profesionales	Universidad Austral de Chile	324.697.000
2025	Programa Orquestas Profesionales	Universidad de Aysén	324.697.000
2025	Programa Orquestas Profesionales	Fundación Orquesta Sinfónica Regional de La Serena**	324.697.000
2025	Actividades de Fomento y Desarrollo Cultural*	Universidad de Antofagasta	100.000.000
2025	Actividades de Fomento y Desarrollo Cultural*	Universidad de Chile	100.000.000

<https://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2026/02/24/encuesta-nacional-de-participacion-cultural-y-comportamiento-lector-enpccl-2024-informe-sobre-participacion-cultural/>

2025	Actividades de Fomento y Desarrollo Cultural*	Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación	100.000.000
2025	Actividades de Fomento y Desarrollo Cultural*	Universidad de Valparaíso	100.000.000

*El objeto del convenio de transferencia de recursos corresponde al apoyo a teatros universitarios

** El 2015 la Orquesta de la Universidad de La Serena pasó a ser fundación. Actualmente la ULS se relaciona con la Fundación a través del nombramiento de 3 miembros de su directorio.

En definitiva, es posible establecer que el quehacer del Ministerio en estos últimos cuatro años se encuentra alineado y ha contribuido desde diferentes perspectivas a las necesidades identificadas por los “Diálogos Sociales”, y ha hecho propias gran parte de las recomendaciones. Por supuesto, siempre es posible y necesario seguir mejorando, y desde la institucionalidad somos los primeros en reconocer que falta mucho por avanzar. Sin embargo, no hay duda alguna que la capacidad que hoy día existe para enfrentar estas problemáticas se ha robustecido.

4. Avances en caracterización y medición de la realidad del sector.

Para poder abordar las problemáticas identificadas, es clave tener mejores evidencias y datos. Para ello, se han dado avances significativos en los últimos años. En materia específica de trabajo cultural, destaca especialmente la medición de ocupación en las actividades características de la cultura, que se lleva a cabo por parte del Instituto Nacional de Estadísticas desde el 2023. Esta deriva “de la integración de las estadísticas de empresas del Servicio de Impuestos Internos (SII) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), a partir del trabajo colaborativo entre el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (MINCAP) y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE)”¹⁰.

A partir de lo anterior se publican datos anuales en el Informe Anual de Estadísticas Culturales (ECIA), en que se analizan dimensiones como número de personas ocupadas en las ACC por macrozona, por sexo, por formalidad, por dependencia, por tipo de jornada, por nivel de enseñanza y por tramos de edad. Con estos datos, se han generado hallazgos fundamentales para entender mejor la realidad del sector:

“Al revisar las cifras, estas indican que tres cuartas partes de las personas ocupadas en ACC (72,6%) cuentan con cotizaciones de salud y previsión social por concepto de su vínculo laboral con un empleador, muy similar al conjunto de la economía nacional (72,8%). Sin embargo, la alta concentración de personas ocupadas con nivel educacional profesional universitario en el sector, sugiere que las ACC sí presentan un nivel de informalidad mayor si se compara ese grupo en específico”¹¹.

Adicionalmente, desde INE se publican datos coyunturales sobre ocupados en las ACC, que corresponde a información trimestral sobre el número de ocupados desagregado por macrozona, sexo, formalidad y dependencia. Esto permite desarrollar un monitoreo permanente de la situación laboral. En cuanto al último trimestre medido, correspondiente a octubre - diciembre de 2025, se estiman 158.940 ocupados, lo que al comparar con el mismo trimestre del año 2022 (149.624) representa un aumento de casi 10.000 personas. A nivel porcentual, ambos representan el 1,7% de la fuerza laboral total del país.

¹⁰ Ver: <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-en-las-actividades-caracteristicas-de-la-cultura>

¹¹ Estadísticas Culturales. Informe Anual 2023. P. 26. Ver en: <https://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2024/12/16/estadisticas-culturales-informe-anual-2023/>

Adicionalmente, dentro de las estadísticas que se presentan anualmente en el ECIA, se encuentra el número de entidades empleadoras del sector creativo¹², que para el 2024 correspondieron a 54.724. De ellas, 9.873 fueron empresas y 44.941 fueron independientes. El promedio de remuneraciones informado es de 1.042.338 para el nivel nacional. Y el sector que más entidades concentra es el de Arquitectura, Diseño y Servicios Creativos, con 28.430.

Estos datos también permiten aquilatar la magnitud del centralismo en esta materia. En efecto, más de la mitad de las entidades se concentran en la Región Metropolitana (33.619), y la segunda mayor es Valparaíso con menos de un sexto de las de RM: 5.103. Solo otras dos regiones superan los 2.000, Biobío y Los Lagos¹³. A nivel de número de ocupados, la diferencia es aún mayor, pues en la Región Metropolitana se concentran cerca de dos tercios del total, 101.380 para el último trimestre medido. La capacidad de tener datos específicos ha sido construida en los últimos años, y hoy nos permite saber con mayor exactitud donde se debe poner mayor foco en la construcción de nuevos empleos. Al comparar los datos del mismo trimestre 2018, se puede encontrar lo siguiente:

Trimestre	Norte	Región Metropolitana	Centro	Sur
Octubre – diciembre 2018	11.187	109.189	32.875	12.771
Octubre – diciembre 2025	10.170	101.380	32.688	14.701
Diferencia	-1.017	-7.809	-187	+1.930

Al revisar el mismo trimestre desagregado por sexo, se visualiza un descenso importante en la cantidad de hombres, pero un aumento en la cantidad de mujeres ocupadas en las ACC. De hecho, las 70.333 mujeres ocupadas son el segundo trimestre con mayor cantidad en toda la serie, solo superado por el trimestre diciembre 2019 – febrero 2020, donde se estimaron 70.430 mujeres ocupadas. Se presenta un cuadro comparativo entre el mismo trimestre 2018 y 2025:

¹² Ver tablas 16.1 a 16.4 de los cuadros estadísticos del último Informe Anual:

<https://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2026/01/13/estadisticas-culturales-informe-anual-2024/>

¹³ La cantidad exacta es 2.869 y 2.192, respectivamente.

Trimestre	Hombres	Mujeres	Total
Octubre – diciembre 2018	109.790	56.231	166.021
Octubre – diciembre 2025	88.606	70.333	158.940
Diferencia	-21.184	+14.102	-7.081

Estos datos permiten analizar con mayor precisión la realidad laboral del sector e identificar cambios relevantes entre el 2018 y el 2025. En este caso, la disminución de hombres y de ocupados en la región metropolitana, así como el incremento de mujeres ocupadas, y un leve aumento en la zona sur. Lo anterior da cuenta de una capacidad que ha mejorado significativamente en la construcción y manejo de evidencias. Además, estas se han construido de forma colaborativa, por lo que a través de ellas se ha fortalecido la coherencia institucional y se ha logrado un alineamiento con las necesidades específicas del sector.

Por cierto, también existe conciencia de los límites de estos avances, pues la metodología para medir ocupados en ACC solo puede identificar trabajadores culturales a partir de la actividad económica principal de su empleador, por lo que no captura a trabajadores culturales empleados en organizaciones no culturales ni a quienes realizan actividades culturales como ocupación secundaria. Es claro que, en el caso del sector cultural, donde problemáticas como el multiempleo, la informalidad y la inestabilidad están bien identificadas, es importante complementar lo anterior con otras fuentes de información.

Pues bien, el 2020 se inició el trabajo para construir el Registro Nacional de Agentes culturales, artísticos y patrimoniales, que es un cuestionario autoaplicado por quienes se autoconsideran agentes culturales. Esto permite que ingresen personas que no estén actualmente trabajando en el sector, así como también, permite identificar a quienes tienen trabajos mixtos, múltiples o que combinan labores dentro y fuera del sector cultural. Por cierto, también incluye a quienes se desarrollan exclusivamente en el sector.

Este instrumento adquirió especial importancia el 2022, cuando su inscripción fue requisito para recibir el bono a trabajadores de las culturas, lo que generó un aumento de 20.767 a 72.301 personas naturales. A diciembre de 2024 cuenta con un registro de 78.989 agentes activos. Desde el 2023 ha sido un requisito para postular a programas y concursos, asociados a PAOCC, Puntos de Cultura, Ecosistemas Creativos, entre otros. En la actualidad se desarrolla un proceso de

modernización del Registro que está en proceso de implementación. Esto permitió mejorar los cuestionarios, modularizar el instrumento, avanzar en automatización de reportería y entrega de información, y mejorar la coherencia con los procesos generales de transformación digital y gobernanza de datos.

A su vez, a inicios del 2026 se publicó un informe analítico que revisa de manera exhaustiva los datos acumulados hasta diciembre del 2024¹⁴. Al revisar sus hallazgos en combinación con la medición de ocupados en ACC, es posible identificar claramente certezas, tensiones y complementos. Cabe destacar que la base estadística con que hoy se analiza al sector cultural es la más robusta que ha tenido el Estado de Chile en la materia.

En cuanto a las certezas, se confirma con absoluta claridad que el sector tiene una preponderancia de personas con altos niveles educativos. El 74% de las personas naturales del RAC declaran contar con formación en educación superior. El 70,3% de los ocupados en las ACC cuentan con formación en educación superior. También se confirma que la concentración de agentes en la Región Metropolitana, que tiene un 43,7% de los inscritos totales. Otra certeza que emana de la revisión conjunta de ambos instrumentos es la importancia del enfoque de género en la protección del trabajo cultural. Aunque en el RAC existe una mayor proporción de mujeres inscritas (48,5%), en el caso de las ACC se evidencia que la importancia del trabajo femenino es creciente, como se indicó al comparar los datos 2018 con los de 2025. Esto también se verifica al revisar estadísticas de carreras de educación superior asociadas al sector cultural, donde el 2023 las mujeres representan al 53,3% del total de estudiantes.

En torno a esto último, es importante visibilizar que desde la institucionalidad se ha trabajado en guías prácticas para avanzar en igualdad de género, como son las *Recomendaciones para ambientes de trabajo libres de violencia de género y Perspectiva de género y diversidad en proyectos culturales*. Ambas trabajadas en colaboración con ONU mujeres.

Entre las tensiones identificadas se encuentran especialmente dimensiones de dependencia – independencia, de formalidad – informalidad y de intermitencia. En cuanto a lo primero, el RAC muestra un 3,9% de empleadores, un 18,9% de trabajadores dependientes y un 70,8% de independientes. En el caso de los ocupados en ACC, se identifica un 49% de dependientes y un 51% de independientes. A nivel de formalidad, la diferencia es aún mayor. Mientras en el RAC un 72,8% se encuentra informal, en las ACC solo un 27,4% se encuentra

¹⁴ Puede revisarse completo aquí: <https://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2026/02/24/registro-de-agentes-culturales-artisticos-y-patrimoniales-informe-2021-2024/>

en tal situación. En cuanto a la intermitencia, el RAC muestra un 43,7% con dedicación exclusiva, un 48% con dedicación mixta y un 5,3% con dedicación a sector no cultural, mientras que en las ACC hay un 90,5% con jornada completa y un 9,5% con jornada parcial involuntaria.

Estas diferencias expresan tensiones que están derivadas de la naturaleza de los instrumentos. Los ocupados en ACC tiene foco en la capa formal del mercado, así como en aquellas unidades económicas que están inscritas en códigos de actividad económica asociados a la cultura. En el caso del RAC, se captura un universo de agente autoidentificados que excede los límites de la metodología implementada por INE. En ese sentido, es comprensible que capture mayores niveles de intermitencia, informalidad o multitrabajo.

En la medida que se construye la capacidad para entender estas diferencias, las tensiones pasan a ser complementariedades, pues se logra comprender que los dos instrumentos muestran capas distinguibles del ámbito cultural, una que captura información de fuentes oficiales (como la Encuesta Nacional de Empleo y los códigos del Servicio de Impuestos Internos) y genera operaciones estadísticas para proyectar universos de ocupados, donde inevitablemente habrá mayor preponderancia de agentes formales; y otra capa compuesta por agentes más autónomos e intermitentes, que pueden, o no, ser parte de circuitos económicos formales y que, por lo mismo, no pueden ser capturados por las fuentes oficiales.

En ese sentido, a partir de los avances técnicos de los últimos años es posible vislumbrar salidas concretas a preguntas que, en principio, dificultan el avance de políticas de protección a los trabajadores de la cultura. En particular, uno de los obstáculos tiene que ver con establecer un número determinado de potenciales beneficiarios o participantes de un eventual Estatuto del Trabajador Cultural, cuestión que a priori resulta compleja porque en los dos instrumentos mencionados (RAC y ACC) existen números diferentes.

Sin embargo, es evidente que en el caso del RAC no está registrado el universo completo de los trabajadores de la cultura, pero debido a que existe el instrumento, es muy posible promoverlo y difundirlo para avanzar en esa dirección. A la vez, en la medida que uno de los compromisos presentados por el Comité Interministerial se concrete, como es el de convenio de colaboración con el Ministerio de Desarrollo Social para generar cruces de datos entre RAC y Registro Social de Hogares, será posible determinar con precisión la manera en que las problemáticas laborales identificadas se expresan socioeconómicamente en cada caso. Esto permitirá generar umbrales o criterios técnicos para el acceso

a tales o cuales prestaciones o medidas generadas para la protección de los trabajadores de la cultura.

Esta salida también evita reducir el concepto de trabajadores de la cultura a un grupo más acotado de lo que actualmente abarcan las políticas públicas en la materia. Por ejemplo, trabajadores administrativos de instituciones culturales están ocupados en actividades características de la cultura, pero no necesariamente se ven afectados por problemas como la intermitencia, la informalidad o el multiempleo. En cambio, puede haber agentes culturales que, trabajando fuera de los circuitos formales, sí tienen problemas de informalidad, intermitencia o multiempleo. Ambos deberían entrar en la categoría de trabajadores de la cultura, pero no necesariamente requieren ambos de estar dentro de un eventual estatuto, ni de ser beneficiarios de las mismas medidas de protección.

La capacidad de distinguir entre unos y otros se puede construir con las condiciones actuales. En ese sentido, hay una salida clara para un problema de base. Además, a partir del RAC y de la experiencia internacional es posible saber que los sectores de la Música y las Artes Escénicas son, probablemente, quienes más requieran avanzar en materia de protección del trabajo cultural. Esto reduce el espacio de incertidumbre frente al universo de casos potenciales. Hoy en día representan el 24,2% y el 17,8% del total de inscritos en el RAC.

Otras de las acciones de caracterización del sector, íntimamente asociada al desafío del reconocimiento y valoración social del trabajo cultural, ha sido la de visibilizar los vínculos entre la cultura con otros ámbitos de la vida social. Como marco general para ello se usó la noción de cultura como bien público para el desarrollo sostenible. Las expresiones concretas de estas acciones son un estudio de caracterización de los Puntos de Cultura Comunitaria¹⁵ realizado en 2024, en que se vinculó su quehacer con los ámbitos de las estrategias quinquenales y con cuatro Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Educación de calidad, Crecimiento económico, Reducción de las Desigualdades y Justicia e instituciones fuertes para la paz. Este estudio contribuyó al desarrollo del

¹⁵ Puedes encontrar el estudio aquí:

<https://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2025/07/07/caracterizacion-de-las-organizaciones-del-programa-puntos-de-cultura-comunitaria/> También puedes encontrar infografías que sintetizan los hallazgos aquí: <https://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2025/08/11/infografias-estudio-de-caracterizacion-de-las-organizaciones-del-programa-puntos-de-cultura-comunitaria/>

seminario “Cultura como Bien Público”¹⁶, a partir del cual se generó una publicación con el mismo nombre, editada por el Centro Cultural La Moneda.

En una línea similar, el 2025 se realizó un “Estudio cualitativo sobre proyectos culturales en espacios no convencionales y su aporte a la vida social”, que levantó 20 casos en que se identifican impactos relevantes del trabajo cultural en ámbitos como la salud mental, la educación, la convivencia, la tecnología, la sostenibilidad ambiental, entre otros. Se realizó con el propósito de que voces externas al sector cultural puedan dar cuenta de la manera en que lo cultural genera un cambio. Esto busca contribuir al incremento de la valoración y el reconocimiento social del trabajo cultural.

En noviembre del 2025 también se llevó a cabo el seminario “Cultura y Cuidados”, donde se puso énfasis especial en el vínculo entre estas dos dimensiones clave de la vida social. A su vez, este hito permitió visibilizar diferentes puntos de conexión entre ambos asuntos que ya son objeto de políticas públicas. Por ejemplo, los compromisos asumidos por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en la Política de Apoyos y Cuidados que, junto con lo ya mencionado, incluyeron la habilitación de guaguatecas en todo Chile, una sala de lectura infantil en la Biblioteca Nacional, y la colaboración con Centros Comunitarios de Cuidados, enfocada especialmente en la promoción del libro y la lectura. También, se suscribió un convenio de colaboración entre la Subsecretaría de las Culturas y las Artes con el Instituto Milenio para la Investigación del Cuidado (MICARE), con el propósito de contribuir desde las evidencias a la valoración concreta del trabajo cultural y sus impactos en el bienestar de las personas. Esto último busca proyectar un trabajo iniciado por la Encuesta Nacional de Participación Cultural y Comportamiento Lector, en que se comenzaron a levantar datos concretos sobre el uso de la cultura como un recurso para cuidar.

Este último instrumento también permite vislumbrar que, en las últimas décadas, parece existir, al menos, un aumento en el uso de la cultura como un recurso para cuidar, cuestión que también puede indicar un incremento en su valor social. En efecto, al revisar los incentivos culturales recibidos cuando niños o niñas, se aprecia que niveles decrecientes a medida que avanza el rango etario:

¹⁶ Puedes encontrar aquí la información y la transmisión del seminario:
<https://puntos.cultura.gob.cl/seminario-internacional-la-cultura-como-bien-publico/>

Sus padres u otros adultos significativos lo incentivaban cuando niño a:	Jóvenes (15 a 29) que responden sí	Adultos (30 a 64) que responden sí	Personas mayores (65 o más) que responden sí	Promedio de respuesta afirmativa
Pintar o dibujar	71,2%	51,4%	32,6%	53,5%
Bailar	59,9%	48,1%	33,4%	48,8%
Escribir	66,2%	55,0%	44,1%	56,1%
Actuar o participar de obras de teatro	37,9%	36,9%	20,8%	34,6%
Tocar un instrumento musical	60,7%	42,0%	24,2%	43,9%
Cantar	36,1%	36,0%	31,5%	35,3%
Leer libros distintos a los requeridos en el colegio	60,9%	50,1%	35,4%	50,47%

En definitiva, los avances en caracterización y medición del sector se encuentran plenamente alineados con las problemáticas, necesidades y recomendaciones levantadas por los Diálogos Sociales. Además, son una muestra de la capacidad institucional que se ha logrado construir, así como de una voluntad por avanzar hacia decisiones tomadas sobre la base de evidencias.

5. Síntesis de conclusiones del proceso de asistencia UNESCO (Fondo Aschberg)¹⁷

La asistencia técnica de la UNESCO confirmó y precisó el diagnóstico construido en los Diálogos Sociales: el trabajo cultural en Chile configura un problema público de carácter estructural, no sectorial. Los déficits identificados no se limitan a ingresos o empleo; abarcan simultáneamente protección social, formación, asociatividad, valoración social, desigualdades de género y adaptación a la economía digital. Esta condición de problema multicomponente impone una exigencia de diseño: las respuestas efectivas deben actuar de manera integrada, no a través de instrumentos aislados.

La mejora de las condiciones laborales del sector se concibe, en consecuencia, como un proceso de mediano plazo que exige coordinación intersectorial sostenida. El análisis concluyó que ampliar programas existentes no es suficiente: el cuello de botella está en la articulación entre el Estado y la sociedad civil y, dentro del Estado, en la coordinación entre carteras ministeriales, tanto para evitar duplicidades como para elevar la efectividad de las intervenciones.

El análisis reconoció la existencia de programas e instrumentos públicos en curso, incluyendo iniciativas sectoriales y productivas de varios ministerios. Sin embargo, identificó también áreas de política no abordadas explícitamente por las instituciones del Comité, lo que indica un desajuste entre la oferta pública disponible y las necesidades específicas del trabajo cultural.

Las brechas más relevantes se concentran en tres ámbitos: formalización efectiva (no basta con promoverla; se requieren mecanismos de cumplimiento), protección social real para trabajadores intermitentes (los instrumentos existentes asumen trayectorias laborales continuas), y fiscalización del cumplimiento de las normas ya vigentes —en particular la Ley N.º 19.889 y las normas sobre seguridad laboral—. La existencia de un marco normativo no garantiza su aplicación efectiva cuando los empleadores y trabajadores

¹⁷ Las conclusiones aquí sistematizadas corresponden al proceso de asistencia técnica de la UNESCO (Fondo Aschberg) durante el funcionamiento del Comité Asesor Interministerial (mayo–noviembre 2024). No constituyen una posición oficial de la UNESCO ni del gobierno de Chile; son insumos analíticos elaborados en el marco de ese proceso y sistematizados para uso interno del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

La UNESCO y la OIT han expresado disposición a renovar su colaboración técnica con la administración entrante si esta decide continuar el proceso.

desconocen sus derechos y obligaciones o cuando los mecanismos de control son débiles.

Una conclusión transversal del proceso fue que la desigualdad territorial condiciona de manera determinante el acceso al empleo cultural y las posibilidades de su formalización. La disponibilidad de formación especializada, la densidad organizacional y empresarial, y las oportunidades de negociación colectiva son marcadamente desiguales entre territorios. Esto se traduce en acceso asimétrico a redes, contratos y capacidades de representación.

El análisis planteó como oportunidad concreta activar los gobiernos regionales y las capacidades territoriales instaladas para fortalecer ecosistemas culturales locales. La lógica no es replicar el modelo metropolitano, sino reconocer que cada territorio tiene una composición sectorial propia —con mayor peso relativo del patrimonio cultural en el sur y del audiovisual en el centro— y que las políticas de trabajo decente deben contemplar esa heterogeneidad.

El proceso de asistencia técnica concluyó que la asociatividad y la representación sectorial no son elementos accesorios de la agenda, sino una condición habilitante para mejorar ingresos, hacer cumplir normas y elevar el poder de negociación de los trabajadores. La lógica es que un sector atomizado —con alta proporción de independientes y organizaciones de pequeño tamaño— no puede hacer valer sus derechos ni incidir en las condiciones del mercado sin estructuras colectivas que aumenten su visibilidad e interlocución.

En este marco, se identificaron líneas de acción vinculadas al fortalecimiento de la representación sectorial, la definición de marcos de referencia para condiciones laborales mínimas, y el desarrollo de capacidades de interlocución con plataformas y actores de la economía digital, que operan bajo lógicas que los marcos normativos tradicionales no capturan adecuadamente.

Un hallazgo relevante del proceso técnico fue que la comunicación no puede tratarse como difusión posterior a las decisiones de política. Para que las medidas impacten en formalización, acceso a derechos y reducción de brechas, la estrategia comunicacional debe ser parte del diseño desde el inicio: segmentar públicos, definir objetivos específicos por audiencia y priorizar mensajes diferenciados.

Audiencia	Mensajes prioritarios
Trabajadores culturales	Derechos laborales vigentes. Mecanismos de cotización disponibles para independientes. Acceso a instrumentos de fomento.

Empleadores del sector	Obligaciones de contratación bajo Ley N.º 19.889. Mecanismos de formalización simplificados.
Instituciones públicas	Coherencia en la aplicación de normas entre carteras. Exigencia de formalidad como condición en el uso de financiamiento público.
Organizaciones sectoriales	Rol en la representación colectiva. Instrumentos disponibles para el fortalecimiento de la asociatividad.

La asistencia técnica de la UNESCO concluyó que el valor central del Estatuto del Trabajo Cultural radica en su función integradora: reconocer las especificidades del trabajo cultural e incorporar el enfoque de trabajo decente como principio ordenador, permitiendo alinear instrumentos hoy dispersos —contratación, seguridad social, información, fiscalización— bajo un marco coherente. Sin esa integración, los avances en cada área tienden a ser neutralizados por las carencias de las demás.

La viabilidad de esa integración depende, sin embargo, de la articulación interministerial efectiva. El análisis fue explícito en que sin coordinación entre carteras no hay implementación efectiva. Esto posiciona la gobernanza del proceso —roles, coordinación, responsabilidades, mecanismos de seguimiento— como un requisito de diseño y no como un complemento posterior.

La sistematización técnica identificó un conjunto de medidas recurrentes en las propuestas elaboradas por los distintos ministerios, que pueden agruparse en cinco componentes:

Componente	Descripción
Acceso a formación y competencias	Facilitar el reconocimiento de competencias adquiridas en la práctica mediante validación formal. Incorporar el enfoque territorial en la oferta de formación continua.
Acceso a información sobre derechos y obligaciones	Diseñar e implementar estrategias comunicacionales diferenciadas para trabajadores y empleadores, con foco en salud, pensiones y contratación.
Uso del financiamiento público para inducir formalidad	Establecer condiciones de formalidad laboral —sueldos mínimos, cotizaciones previsionales— como requisito o criterio de evaluación en fondos concursables y transferencias.
Instrumentos de aseguramiento ajustados a la intermitencia	Explorar mecanismos de protección ante el desempleo y la vejez que sean compatibles con trayectorias laborales discontinuas, siguiendo modelos documentados en la experiencia comparada.

Fiscalización efectiva del cumplimiento	Reforzar los mecanismos de control del cumplimiento de normas ya vigentes, en coordinación entre MINCAP, Dirección del Trabajo y Ministerio de Salud.
---	---

El análisis comparado realizado en el marco del proceso confirmó que el «estatuto» no es la norma global en materia de trabajo cultural: en la mayoría de los países rige el marco laboral general, con estatutos específicos más bien excepcionales y generalmente centrados en artistas del espectáculo. Sin embargo, la revisión entregó dos aprendizajes de valor directo para el caso chileno.

Aprendizaje	Descripción
Intermitencia	Francia es la referencia más citada por su régimen de intermitencia del espectáculo, que otorga prestaciones por desempleo a quienes acrediten 507 horas de trabajo en 10 meses, incluyendo ensayos y residencias. El principio central —que los períodos entre contratos forman parte del trabajo cultural y deben generar derechos— es el aprendizaje trasladable, independientemente de los mecanismos específicos.
Registro y cobertura amplia	Uruguay es el modelo más avanzado de la región en términos de diseño: define al sujeto de manera amplia (trabajadores de la cultura y no solo artistas), cuenta con una institucionalidad certificadora y un registro nacional cuya inscripción está asociada contractualmente a beneficios concretos. Este vínculo entre inscripción y beneficios es la clave de su efectividad y el modelo que inspira el diseño del RAC actualizado.

Una contribución metodológica relevante del proceso de asistencia técnica fue la traducción del diagnóstico compartido en compromisos específicos por ministerio. El trabajo bilateral realizado entre MINCAP y cada cartera integrante del Comité sirvió para ordenar las conclusiones del análisis en términos de responsabilidades concretas, evitando la dilución de compromisos en enunciados generales.

El desafío que la UNESCO identificó como pendiente al cierre del proceso es precisamente el paso siguiente: pasar de los compromisos acordados a mecanismos de implementación efectiva. Esto requiere definir con precisión los roles, los plazos, las instancias de coordinación y los indicadores de seguimiento. La gobernanza del proceso no está todavía diseñada en ese nivel de detalle, y su definición es una tarea que corresponde, en lo fundamental, a la administración entrante.

ANEXO: Comité Interministerial para la elaboración de un Estatuto de Trabajo Cultural

Los resultados de los Diálogos Sociales, así como la información disponible y los diagnósticos realizados en torno al tema, indican que las problemáticas laborales dentro del ámbito de la cultura son un asunto complejo y sistémico, que requiere del abordaje de múltiples actores institucionales para ser enfrentado adecuadamente.

Sobre la base de esa convicción, el 18 de marzo de 2024, mediante el Decreto Presidencial N.º11 del 18 de marzo de 2024, se creó el Comité Interministerial para la elaboración de un Estatuto de Trabajo Cultural. Tuvo como misión “asesorar al presidente de la República y proponer medidas que mejoren las condiciones laborales de las y los trabajadores culturales y artistas, su protección social, y entreguen un mayor reconocimiento y valor social al trabajo cultural y artístico”.

Los ministerios convocados a formar parte de este comité fueron siete: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, quien lo presidió; Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; Ministerio de Desarrollo Social y Familia; Ministerio de Educación; Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Salud y; Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Mientras que su secretaría ejecutiva estuvo a cargo de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes.

En lo que sigue, se informan las medidas que se concordaron y comprometieron en la instancia, las que buscan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la cultura en nuestro país. Esta base para un Estatuto del Trabajo Cultural organiza sus medidas en tres tipos: legislativas, programáticas o administrativas.

A continuación, se presentan las medidas comprometidas por cada Ministerio.

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	Enfermedades del trabajo y seguridad social	1. Enfermedades y accidentes laborales comunes en el trabajo cultural 2. Se enfatiza la necesidad de acceder a sistemas de salud laboral para cubrir las enfermedades y accidentes asociados a la actividad cultural.	Proyecto de ley que modifica la Ley N°16.744, para crear un nuevo sistema de calificación de enfermedades profesionales y modifica las leyes que indica, boletín N°17.237-13	Legislativa	Debido a la existencia de personas trabajadoras que ejercen labores en trabajo desregulado e independientes, como es el caso relatado por varios actores del mundo cultural, con ingresos inciertos en sus montos, se propone, entre otras medidas, un mecanismo de ingreso al sistema de seguridad social o "monocotización", estableciendo reglas especiales para las personas trabajadoras independientes que no se encuentren obligadas a cotizar. Se trata de un régimen excepcional, transitorio y simplificado de cotización mensual y única a través de la afiliación a un organismo administrador en el marco de la Ley N°16.744 de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Se establece el pago de una cotización exclusiva para el seguro social de la Ley N°16.744 y al seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud de la Ley N°21.063 (SANNA), por un periodo máximo de 4 años consecutivos. El monto de las cotizaciones deberá ser calculado sobre el monto de un ingreso mínimo mensual vigente, teniendo el carácter de previsional para el solo efecto de la aplicación de este régimen, no afectando lo establecido en otros regímenes de seguridad social, de manera de no generar desincentivos.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					Para acceder a las prestaciones, las personas trabajadoras independientes deberán estar registradas en un organismo administrador con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, así como también cumplir con los requisitos de pago de cotizaciones. En relación con la fórmula de pago, las y los cotizantes deberán otorgar un mandato de pago automático, por el periodo de 1 año prorrogable por ciclos iguales o sucesivos a una institución financiera y con cargo a las cuentas de las que sean titulares, tales como cuenta vista, cuenta corriente, tarjetas de crédito o tarjetas de pago previa provisión de fondos.	

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
2	Enfermedades del trabajo y seguridad social	1. Enfermedades y accidentes laborales comunes en el trabajo cultural 2. Se enfatiza la necesidad de acceder a sistemas de salud laboral para cubrir las enfermedades y accidentes asociados a la actividad cultural.	Proyecto de acuerdo que aprueba el Convenio 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores, adoptado por la 67º Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 22 de junio de 1981, Boletín N°17.080-10	Legislativa	El Convenio 155 de la OIT establece la formulación de una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medioambiente de trabajo. Su objetivo es fortalecer la regulación y políticas públicas que apunten a prevenir accidentes y daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medioambiente de trabajo, considerando el tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental; el fortalecimiento de la gestión preventiva en los lugares de trabajo; la seguridad vial; la prevención del consumo de alcohol y otras drogas; la salud mental, la violencia y el acoso; la incorporación de manera transversal del enfoque de género e inclusión, la participación y diálogo social; el fortalecimiento y coordinación de la institucionalidad fiscalizadora, entre otros. Lo anterior, considerando especialmente la configuración de los riesgos en salud y seguridad laboral de las y los trabajadores de, entre otras áreas, la música, artes escénicas, artes visuales, artes audiovisuales, artes circenses, asociados principalmente a altos grados de desplazamiento, mayor peligro de accidentes de trayecto, trabajo en altura, caídas en escenarios, trabajo nocturno, desgaste musculoesquelético,	Ministerio del Trabajo y Previsión Social

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					accidentes con maquinaria y herramientas, riesgos psicosociales asociados a la inseguridad en las condiciones de trabajo.	

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
3	Enfermedades del trabajo y seguridad social	1. Enfermedades y accidentes laborales comunes en el trabajo cultural 2. Se enfatiza la necesidad de acceder a sistemas de salud laboral para cubrir las enfermedades y accidentes asociados a la actividad cultural.	Ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica, Ley N.º 21.735	Legislativa	La ley contempla, entre otras medidas y en estado de acuerdo "ad referéndum" en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, un mecanismo simplificado de cotización para trabajadores independientes que no están obligados, pero que tienen la opción voluntaria de cotizar en el régimen de pensiones. Para cotizar hoy, estos trabajadores deben hacerlo de forma mensual, ya sea de manera presencial o por medios electrónicos lo que implica que, permanentemente, deben declarar la renta, situación que se ha podido constatar en distintas instancias de diálogo con las organizaciones en la realidad de las y los trabajadores de la cultura. Con el fin de simplificar la cotización a este grupo de trabajadores, para así aumentar la regularidad, su volumen de ahorro y su pensión final, se propuso que puedan enterar sus cotizaciones previsionales a través de un convenio de pago automático de parte del afiliado con cargo a sus cuentas bancarias, por el plazo de un año renovable automáticamente. De esta manera, el afiliado solo declara renta una vez al año, evitando el trámite mensual y permitiendo una mayor constancia en el tiempo. Se propone que este procedimiento sea supervisado por la Superintendencia de Pensiones y la Comisión para el Mercado Financiero. Esta medida iría en especial	Ministerio del Trabajo y Previsión Social

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					beneficio del grupo de trabajadoras y trabajadores de las artes y espectáculos, cuya realidad, en un sector amplio, coincide con trabajadores independientes pero no obligados a cotizar. Esta situación se ha podido constatar en distintas instancias de diálogo con las organizaciones de las y los trabajadores de la cultura. La ley fue promulgada y está en proceso de implementación.	

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
4	Enfermedades del trabajo y seguridad social	1. Enfermedades y accidentes laborales comunes en el trabajo cultural 2. Se enfatiza la necesidad de acceder a sistemas de salud laboral para cubrir las enfermedades y accidentes asociados a la actividad cultural.	Prevención en el ámbito de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	Administrativa	Apoyo en actividades de difusión orientadas a organizaciones del sector de la cultura y las artes con el propósito de entregar información sobre la Ley N.º 16.744 de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y sus disposiciones básicas. El objetivo de esta actividad es promover la incorporación de personas trabajadoras al seguro de la Ley N.º 16.744, el acceso a sus prestaciones y a la Seguridad Social. Para ello existe un compromiso a: 1.- Participación en talleres informativos: apoyo en jornadas informativas para el sector cultural propuestas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de las Culturas, Arte y Patrimonio en modalidad virtual o presencial, con información sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. 2.- Definición y diseño de contenido de difusión: Desarrollo de material gráfico y audiovisual que detalle las disposiciones de la Ley 16.744.	Ministerio de Salud
5	Enfermedades del trabajo y seguridad social	1. Enfermedades y accidentes laborales comunes en el trabajo cultural 2. Se enfatiza la necesidad de acceder a sistemas de salud laboral para cubrir las enfermedades y accidentes asociados a la actividad cultural.	Actualización del Registro de Agentes Culturales	Administrativa	Actualizar el Registro Nacional de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales (RAC), mejorando su usabilidad institucional, su capacidad de captura de información y la producción sistemática de evidencias sobre las características laborales del sector cultural. Esta medida se encuentra en proceso de implementación, específicamente en lo referido a la Modularización del Registro, así	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					como a la mejora general del cuestionario, plataforma y modelo de datos. Este proceso deberá ser complementado con una campaña de difusión e invitación a la actualización de los datos en el registro por parte de agentes culturales.	
6	Enfermedades del trabajo y seguridad social	1. Enfermedades y accidentes laborales comunes en el trabajo cultural 2. Se enfatiza la necesidad de acceder a sistemas de salud laboral para cubrir las enfermedades y accidentes asociados a la actividad cultural.	Convenio de colaboración para cruzar datos del Registro de Agentes Culturales con el Registro Social de Hogares	Administrativa	Elaboración de un convenio entre el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Ministerio de las Artes, las Culturas y el Patrimonio que habilite el cruce de determinadas variables entre el Registro de Agentes Culturales y el Registro Social de Hogares. Esta medida es central para la definición de criterios claros que permitan identificar un universo de potenciales beneficiarios para una o más medidas contenidas en el estatuto del trabajador cultural.	Ministerio de Desarrollo Social y la Familia
7	Enfermedades del trabajo y seguridad social	1. Enfermedades y accidentes laborales comunes en el trabajo cultural 2. Se enfatiza la necesidad de acceder a sistemas de salud laboral para cubrir las enfermedades y accidentes asociados a la actividad cultural.	Operativos del Registro Social de Hogares dirigidos a trabajadores de la cultura	Administrativa	Realizar operativos del Registro Social de Hogares dirigidos a trabajadores de la cultura en coordinación con el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio para definir el público específico y las actividades en que se enmarcarán los operativos.	Ministerio de Desarrollo Social y la Familia

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
8	Enfermedades del trabajo y seguridad social	1. Enfermedades y accidentes laborales comunes en el trabajo cultural 2. Se enfatiza la necesidad de acceder a sistemas de salud laboral para cubrir las enfermedades y accidentes asociados a la actividad cultural.	Dictar un taller y elaborar un documento en materia de promoción para vidas libres de violencia de género dirigido al equipo que desarrolla las capacitaciones del MINCAP para las y los trabajadores del ámbito de la cultura	Administrativa	El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género desarrollará un taller y un documento en materia de promoción para vidas libres de violencia de género, orientado al quehacer del equipo encargado de desarrollar los contenidos de las capacitaciones del MINCAP. El propósito es que estas orientaciones en materia de prevención para vidas libres de violencia de género sean transversalizadas en plan de capacitaciones que se ofrece a las trabajadoras y trabajadores del ámbito de la cultura. En línea con el compromiso destaca la publicación del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio en conjunto con ONU Mujeres en noviembre de 2024 de las Recomendaciones para ambientes de trabajo libres de violencia de género, en el que se adaptan sugerencias para el mundo del trabajo artístico y cultural.	Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
9	Mejorar el acceso a espacios educativos como fuente importante de trabajo para el sector	1. Flexibilizar requisitos en MINEDUC para que trabajadores de oficios puedan impartir actividades docentes en módulos escolares. 2. Necesidad de buscar alternativas para validar competencias y ampliar las posibilidades laborales de los trabajadores de la cultura.	Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural, componente 1: Formalidad en trabajo cultural	Administrativa	Fomentar la empleabilidad de los agentes culturales mediante canales formales de contratación, mediante la capacitación pedagógica para el trabajo en aula. Se desarrolló un trabajo colaborativo con la UMCE para la implementación del Diplomado en herramientas pedagógicas, orientado a facilitar el ingreso al aula de quienes lo cursan, especialmente en las áreas de artesanía, música, artes escénicas y artes visuales. Asimismo, se ejecutó el curso de la UTEM "Gestión Cultural Sostenible en el Territorio y Desarrollo de Ecosistemas Creativos y Trabajo Cultural", otorgando 404 becas completas a agentes culturales de todo el país (800 postulaciones), de las cuales 319 personas aprobaron (80% de certificación). En esta línea formativa, se desarrollaron el Diplomado de Agentes Culturales y el Diplomado de Artesanos y Artesanas (UMCE), otorgando 60 becas completas a trabajadores culturales de todo el país (860 postulaciones), con 58 personas aprobadas (96,7% de certificación). Se realizaron asistencias técnicas personalizadas para trabajadores y trabajadoras culturales: Ejecutada por la consultora ASIDES, permitió brindar acompañamiento especializado a 269 personas beneficiarias, con 444 sesiones y una lista de espera del servicio que	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					asciende a 875 personas. Finalmente, se ejecutó el curso "Emprendimiento cultural para jóvenes artistas", desarrollado junto a la Universidad de Chile y BAJ, otorgando 36 becas completas (200 postulaciones), con 35 jóvenes aprobados (97,2% de certificación).	

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
10	Mejorar el acceso a espacios educativos como fuente importante de trabajo para el sector	1. Flexibilizar requisitos en MINEDUC para que trabajadores de oficios puedan impartir actividades docentes en módulos escolares. 2. Necesidad de buscar alternativas para validar competencias y ampliar las posibilidades laborales de los trabajadores de la cultura.	Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural, componente 4: Certificación de competencias y oficios en cultura	Política Pública	Convenio con ChileValora para la certificación de los siguientes perfiles ocupacionales, los que actualmente son parte de su Catálogo de Competencias : Gestor(a) Cultural, Luminotécnico(a), Escenotécnico(a), Sonidista de Espectáculos y Artista Circense Contemporáneo. Asimismo, se firmó un nuevo convenio de colaboración para el reconocimiento de dos nuevos perfiles: Artista Circense de Tradición Familiar y DJ. El propósito principal de este proyecto es realizar un levantamiento e identificación de competencias que contribuya a la certificación de las y los trabajadores culturales, permitiendo potenciar su desarrollo laboral en el sector cultural —procesos de inserción, reinserción, formalización y reconversión laboral—. Este proyecto se presenta en el marco del componente 4 del programa de promoción y fortalecimiento del trabajo cultural “Certificación de competencias y oficios”, basado en un diagnóstico y causas que se asocian a los escasos mecanismos de certificación de competencias en el sector cultural. De acuerdo con la evidencia, la menor validación de trayectorias y oficios en cultura, y no contar con un marco que atienda a oficios culturales, imposibilita certificar o validar la trayectoria de un trabajador(a) cultural. Ello conlleva una dificultad para el desarrollo laboral, al momento de ingresar a estudios o especializaciones de formación	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					continúa o puestos de trabajo. CHILEVALORA es la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La problemática a la que responde es a la adquisición de conocimientos a partir de la experiencia laboral misma. En específico, apunta a trabajadores que son expertos en lo que hacen, pero no tienen cómo demostrarlo. En el marco de la Certificación de Competencias Laborales en Cultura (MINCAP-ChileValora), 182 trabajadores/as culturales fueron seleccionados para el proceso de evaluación y certificación, en un universo de 650 postulaciones, de los cuales 158 aprobaron, certificando sus competencias en uno de cuatro perfiles ocupacionales.	

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
11	Mejorar el acceso a espacios educativos como fuente importante de trabajo para el sector	1. Flexibilizar requisitos en MINEDUC para que trabajadores de oficios puedan impartir actividades docentes en módulos escolares. 2. Necesidad de buscar alternativas para validar competencias y ampliar las posibilidades laborales de los trabajadores de la cultura.	Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural: Componente 3: Asistencia técnica para Cooperativas del Sector Cultural	Política Pública	Convenio con SERCOTEC para otorgar financiamiento a cooperativas culturales para su creación y fortalecimiento, contribuyendo al acompañamiento en la formalización, puesta en marcha y fortalecimiento de cooperativas de trabajadores y trabajadoras culturales. En la colaboración y cooperación de ambas instituciones es que se decide en conjunto una estrategia de colaboración a través de mejorar, acrecentar y aumentar las posibilidades para las cooperativas culturales para su desarrollo y fortalecimiento y una estrategia de compromiso que es un modelo similar a la cooperación, que además considera que las metas son importantes y valora la mirada ampliada. En este sentido, ambos órganos públicos celebraron un convenio para el cofinanciamiento, difusión y activación del Programa Especial de Creación y Fortalecimiento del sector Cultura: "Línea de Apoyo a la Gestión de Cooperativas Culturales 2024", con el objeto de entregar financiamiento a cooperativas culturales para su creación y fortalecimiento, contribuyendo al acompañamiento en la formalización, puesta en marcha y fortalecimiento de cooperativas de trabajadores y trabajadoras culturales con el fin de mejorar su desarrollo productivo, fortalecer su modelo de negocio y fomentar este tipo de asociatividades. Se establece una Mesa de Coordinación con la finalidad de	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio junto a SERCOTEC

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					lograr una adecuada y eficiente vinculación entre ambas partes. Esta mesa tendrá por tarea coordinar las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y compromisos del convenio. Las personas que la integran se reunirán cada vez que lo estimen conveniente, de manera presencial o en línea, mínimo de 4 sesiones en el transcurso de 12 meses del convenio. Además, se define en conjunto que es de suma relevancia que las cooperativas culturales cuenten con un Apoyo Técnico a través de una Gestión de Cooperativas Culturales: que consiste en un acompañamiento técnico en terreno prestado por un Gestor(a) especialista en cooperativas culturales a fin de potenciar el modelo de negocio y la estrategia comercial integral de la cooperativa. El convenio suscrito con SERCOTEC para la implementación de una línea de financiamiento destinada a agrupaciones precooperativas y cooperativas culturales, contempló la entrega de hasta \$20.000.000 para la ejecución de sus planes de desarrollo. Además, se realizaron asistencias técnicas orientadas a la creación y fortalecimiento de cooperativas culturales, beneficiando a 117 personas naturales pertenecientes a 12 cooperativas y precooperativas.	

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
12	Mejorar el acceso a espacios educativos como fuente importante de trabajo para el sector	1. Flexibilizar requisitos en MINEDUC para que trabajadores de oficios puedan impartir actividades docentes en módulos escolares. 2. Necesidad de buscar alternativas para validar competencias y ampliar las posibilidades laborales de los trabajadores de la cultura.	Programa de prosecución de estudios dirigido a artistas para obtener un título de docencia en educación artística	Política Pública	Convenio tripartito entre MINEDUC, MINCAP y UMCE para que profesionales de carreras de artes escénicas puedan ejercer docencia en educación media en asignaturas de educación artística. Para avanzar con la implementación de esta medida se requiere proponer estrategias para incentivar la formación de artistas, mediante la creación de programas o carreras de pedagogía en artes escénicas o disciplinas afines; reconocer la experiencia y trayectoria de artistas de disciplinas que no se imparten tradicionalmente en universidades y que no cuentan con licenciaturas formales (por ejemplo: artes circenses, títeres, narración oral, entre otras), ideando oportunidades para que accedan a formación pedagógica; y buscar estrategias para ampliar el desarrollo profesional de las y los artistas de artes escénicas, en el ámbito de la educación formal, en sintonía con las transformaciones curriculares de los últimos años.	Ministerio de Educación.
13	Mejorar el acceso a espacios educativos como fuente importante de trabajo para el sector	1. Flexibilizar requisitos en MINEDUC para que trabajadores de oficios puedan impartir actividades docentes en módulos escolares. 2. Necesidad de buscar alternativas para validar competencias y ampliar las posibilidades laborales de los trabajadores de la cultura.	Reconocimiento a establecimientos educativos artísticos	Política Pública	Actualizar el catastro de establecimientos educativos artísticos y orientar las acciones de una mesa técnica de MINEDUC, especialmente conformada para estos efectos, para generar una certificación oficial del ministerio que reconozca a dichos establecimientos como artísticos, que imparten especialidades relacionadas con el campo artístico-cultural. Para avanzar con la implementación de esta medida se requiere la conformación de mesa interna MINEDUC para abordar	Ministerio de Educación.

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					temas vinculados a normativas vigentes referidos a establecimientos educacionales artísticos, la actualización del catastro de establecimientos artísticos en todas las regiones del país y la elaboración de un documento con una propuesta técnica, de tiempos y de responsables para que los liceos artísticos puedan contar con una certificación oficial.	
14	Mejorar el acceso a espacios educativos como fuente importante de trabajo para el sector	1. Flexibilizar requisitos en MINEDUC para que trabajadores de oficios puedan impartir actividades docentes en módulos escolares. 2. Necesidad de buscar alternativas para validar competencias y ampliar las posibilidades laborales de los trabajadores de la cultura.	Creación de un sistema de certificación para estudiantes de establecimientos artísticos	Administrativa	Crear un procedimiento o normativa que permita la validación y certificación de trayectorias artísticas de sus estudiantes (a través del sistema SIGFE) que faciliten el acceso a la educación superior a carreras artísticas-culturales.	Ministerio de Educación.
15	Mejorar el acceso a espacios educativos como fuente importante de trabajo para el sector	1. Flexibilizar requisitos en MINEDUC para que trabajadores de oficios puedan impartir actividades docentes en módulos escolares. 2. Necesidad de buscar alternativas para validar competencias y ampliar las posibilidades laborales de los trabajadores de la cultura.	Promoción de la materia de salud ocupacional en carreras universitarias artísticas	Política Pública	Realizar una campaña de promoción sobre la importancia de la salud ocupacional asociada a las actividades y trabajos culturales en carreras artísticas. Los contenidos deben orientarse a la adquisición de competencias por parte de los futuros profesionales en riesgos laborales y su prevención de acuerdo a la naturaleza de sus actividades, así como en aspectos legislativos básicos en materia de accidentes y enfermedades profesionales. Para avanzar con la implementación de la medida se requiere coordinación con MINCAP y posibles universidades que	Ministerio de Salud

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					impartan carreras artísticas para llevar a cabo actividades de extensión de salud ocupacional tales como seminarios, charlas técnicas, talleres, conversatorios, entre otros.	
16	Fomento a la formalidad laboral	1. Implementar mecanismos en licitaciones y Fondos de Cultura para promover la formalización y contratación de trabajadores del sector cultural. 2. Aumentar la fiscalización de las contrataciones de artistas y trabajadores en la cultura, especialmente bajo la Ley N.º 19.889. 3. Revisar la ley N.º 19.889 en lo referente a jornadas laborales. 4. Remuneraciones dignas 5. Proteger las oportunidades laborales para ciertas disciplinas mediante cuotas o bien, ampliando las exigencias a productoras o empresas extranjeras que llegan al país y requieren contratar profesionales.	Revisión de bases de licitación MINCAP tendientes a fomentar y proteger los derechos laborales de los trabajadores de la cultura.	Administrativa	La ley N.º 21.045, que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, establece el marco institucional para el desarrollo de las políticas culturales en Chile y otorga al Ministerio la responsabilidad de fomentar la creación, producción, difusión y acceso a las artes y el patrimonio cultural. Por otro lado, existen además otras leyes de fomento tales como la ley N.º 21.175, sobre fomento a las artes escénicas, ley N.º 19.981 sobre fomento audiovisual y la ley N.º 19.928 sobre fomento de la música chilena, ley N.º 20216, que establece normas en beneficio del Circo Chileno. Se estima necesario revisar los distintos instrumentos dispuestos para la celebración de contratos con distintos agentes del sector, en el marco del desarrollo de la oferta programática del MINCAP, contenido tanto en procesos de licitación de bienes y servicios, como de concurso de fondos públicos. Para implementar la medida se requiere avanzar con la redacción de una propuesta de base tipo, que contenga dentro de	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					la descripción de los términos de referencia los requisitos mínimos de la contratación de los agentes culturales, siguiendo como pauta lo contenido en la circular N.º 2000-50/2025, de la DT; Reuniones con Chilecompra para validación técnica y posibilidad de indagar en el efecto expansivo de la política en otros servicios públicos.	

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
17	Fomento a la formalidad laboral	1. Implementar mecanismos en licitaciones y Fondos de Cultura para promover la formalización y contratación de trabajadores del sector cultural. 2. Aumentar la fiscalización de las contrataciones de artistas y trabajadores en la cultura, especialmente bajo la Ley N.º 19.889. 3. Revisar la ley N.º 19.889 en lo referente a jornadas laborales. 4. Remuneraciones dignas 5. Proteger las oportunidades laborales para ciertas disciplinas mediante cuotas o bien, ampliando las exigencias a productoras o empresas extranjeras que llegan al país y requieren contratar profesionales.	Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural: Componente 5: Difusión del Trabajo Cultural. Estrategia de difusión y fomento de que postulaciones a Fondos de Cultura contengan respeto a la normativa laboral.	Administrativa	Establecer estrategias de difusión en el contexto de los Fondos Concursables de Cultura, que incentiven al ingreso de proyectos que contengan la celebración de contratos del trabajo y el respeto a la normativa laboral. Durante el año 2024 se revisaron las bases de convocatorias públicas, para integrar indicaciones y exigencias relativas a formalidad laboral.	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
18	Fomento a la formalidad laboral	1. Implementar mecanismos en licitaciones y Fondos de Cultura para promover la formalización y contratación de trabajadores del sector cultural. 2. Aumentar la fiscalización de las contrataciones de artistas y trabajadores en la cultura, especialmente bajo la Ley N.º 19.889. 3. Revisar la ley N.º 19.889 en lo referente a jornadas laborales. 4. Remuneraciones dignas 5. Proteger las oportunidades laborales para ciertas disciplinas mediante cuotas o bien, ampliando las exigencias a productoras o empresas extranjeras que llegan al país y requieren contratar profesionales.	Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural: Componente 2: Promoción de prácticas y pasantías culturales (Fomento al Primer Empleo en Cultura).	Política Pública	Convocatoria dirigida a organizaciones culturales para financiar la contratación de trabajadores profesionales jóvenes. Esto es parte de la agenda de trabajo decente del actual gobierno y compromiso presidencial. El objetivo es contribuir a la inserción laboral de trabajadoras(es) culturales y promover sus oportunidades de empleabilidad, mediante prácticas laborales y pasantías para el fomento del empleo cultural. La convocatoria consiste en un llamado público a organizaciones culturales que requieran personas en sus equipos de trabajo, considerando a trabajadores(as) de la cultura recién egresados, de modo de tener su primera experiencia laboral en dichas organizaciones. Las organizaciones presentan sus necesidades de cargos, y posteriormente se levanta una convocatoria pública dirigida a personas naturales para proveer dichos cargos. Durante el 2024 se levantaron convocatorias públicas desde el MINCAP, considerando dos llamados para personas naturales. En la misma línea, para el año 2026 se presenta la iniciativa que pretende activar una primera experiencia laboral plena de derechos en el ámbito cultural y así fomentar la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras culturales al inicio de sus trayectorias laborales, potenciando su inserción profesional en condiciones formales durante un periodo determinado. Esta medida	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					se ejecutará en alianza con SENCE y FOSIS.	

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
19	Fomento a la formalidad laboral	1. Implementar mecanismos en licitaciones y Fondos de Cultura para promover la formalización y contratación de trabajadores del sector cultural. 2. Aumentar la fiscalización de las contrataciones de artistas y trabajadores en la cultura, especialmente bajo la Ley N.º 19.889. 3. Revisar la ley N.º 19.889 en lo referente a jornadas laborales. 4. Remuneraciones dignas 5. Proteger las oportunidades laborales para ciertas disciplinas mediante cuotas o bien, ampliando las exigencias a productoras o empresas extranjeras que llegan al país y requieren contratar profesionales.	Refuerzo de la fiscalización del cumplimiento de la normativa especial de las y los trabajadores de artes y espectáculos contenida en los artículos 145-A a 145-K del Código del Trabajo	Administrativa	Establecimiento de una coordinación entre el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (MINCAP) con la Dirección del Trabajo a efectos de reforzar la fiscalización del cumplimiento de la normativa especial de las y los trabajadores de artes y espectáculos contenida en el Código del Trabajo, en el marco del programa de fiscalización de grandes espectáculos de la DT, contenido en la Circular 2000-50/2025. Se requiere avanzar con el envío por parte de MINCAP a la DT de compendio de medidas propuestas en el marco del estatuto; envío de actividades económicas en las que se desenvuelven los agentes culturales, a fin de que la DT, por medio de su Departamento de Estudios, determine qué sectores de aquellos sufren de mayores índices de informalidad, a fin de priorizar los esfuerzos de fiscalización programada; establecer un canal de comunicación permanente entre las instituciones para reportar lugares en que se ejecutarán contratos firmados entre MINCAP y productoras para el desarrollo de eventos, a fin de facilitar fiscalización, antes, durante y después del mismo.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Nº	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
20	Fomento a la formalidad laboral	1. Implementar mecanismos en licitaciones y Fondos de Cultura para promover la formalización y contratación de trabajadores del sector cultural. 2. Aumentar la fiscalización de las contrataciones de artistas y trabajadores en la cultura, especialmente bajo la Ley N.º 19.889. 3. Revisar la ley N.º 19.889 en lo referente a jornadas laborales. 4. Remuneraciones dignas 5. Proteger las oportunidades laborales para ciertas disciplinas mediante cuotas o bien, ampliando las exigencias a productoras o empresas extranjeras que llegan al país y requieren contratar profesionales.	Convenio de colaboración entre el MINCAP y el MINECON, para la entrega de datos sobre empresas de menor tamaño y cooperativas ligadas a la cultura	Administrativa	Realizar un cruce entre los datos de MINECON y el Registro de Agentes Culturales (RAC) del MINCAP, una vez actualizado, para identificar a aquellas MiPymes y cooperativas ligadas a la cultura que son susceptibles de recibir instrumentos de apoyo que ofrece el Estado. Este eventual convenio tendrá por objetivo la colaboración entre ambas instituciones, para que efectúen acciones que contribuyan al beneficio mutuo de las partes o de alguna de ellas, las cuales podrán incluir el análisis compartido de datos, la generación de informes y estadísticas en áreas de interés común, como el intercambio de datos. Las instituciones también se comprometen a promover la cooperación técnica en áreas estratégicas como el diseño, desarrollo y mejora de metodologías estadísticas y tecnológicas, la integración de plataformas de datos y la optimización de procesos relacionados con la recolección y el análisis de información. Asimismo, ambas partes acordarán hacer actividades de capacitación mutua y formación continua, orientadas a fortalecer las capacidades técnicas de su personal y mejorar la gestión del conocimiento dentro de sus respectivas áreas de trabajo, asegurando que los resultados de la cooperación sean sostenibles y generen valor en el largo plazo. En dicho contexto, el Ministerio de las Culturas, las Artes y el	Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					Patrimonio podrá acceder a la información que obra en poder del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo contenida en los distintos registros que se encuentran bajo su administración, a saber: Registro de Empresas y Sociedades (RES), incluyendo el Registro de Accionistas, a que hace mención el artículo 13 bis de la Ley N.º 20.659, el Registro Nacional de Mipymes, el Registro de Cooperativas, el Registro de Asociaciones Gremiales y el Registro de Asociaciones de Consumidores. Por su parte, la Subsecretaría podrá acceder a la información que obra en poder del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, previo análisis de factibilidad técnica y jurídica, proveniente de registros administrativos y otras operaciones estadísticas que permitan ayudar a la correcta implementación de los programas, planes y acciones que lleve a cabo la Subsecretaría. Para implementar esta medida se requiere avanzar con reuniones contrapartes técnicas, para definir alcances y realidad estadística de cada institución y sus proyecciones; redacción de convenio. Acordados los puntos de interés común, se redacta borrador para ser revisado por cada área jurídica de cada institución; Firma de convenio. Acto de firma formal, previa revisión de áreas jurídicas; Ejecución de cruces administrativos. Traspaso de información, capacitación cruzada,	

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
					como diseño de entrega periódica definitiva; Entrega y publicación de informe. Levantamiento de preguntas y planteamiento de informes atinentes a desarrollar por cada institución con los datos compartidos.	

N°	EJE	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
21	Fomento a la formalidad laboral	1. Implementar mecanismos en licitaciones y Fondos de Cultura para promover la formalización y contratación de trabajadores del sector cultural. 2. Aumentar la fiscalización de las contrataciones de artistas y trabajadores en la cultura, especialmente bajo la Ley N.º 19.889. 3. Revisar la ley N.º 19.889 en lo referente a jornadas laborales. 4. Remuneraciones dignas 5. Proteger las oportunidades laborales para ciertas disciplinas mediante cuotas o bien, ampliando las exigencias a productoras o empresas extranjeras que llegan al país y requieren contratar profesionales.	Incorporación de MINCAP a la Estrategia de Autonomía Económica de las mujeres	Administrativa	La Estrategia de Autonomía Económica considera el desarrollo de iniciativas para disminuir y eliminar las condicionantes y restricciones para el ejercicio de la Autonomía económica de mujeres trabajadoras dependientes, trabajadoras independientes y aquellas mujeres que desempeñan trabajos no remunerados (labores de cuidados y labores domésticas). La Estrategia de Autonomía Económica, se encuentra articulando distintas iniciativas públicas a través de comisiones que desarrollan líneas programáticas de: Trabajo Independiente, Trabajo Dependiente y Trabajo No Remunerado. Para ello, a inicios del 2024, se convocó a: Sectores productivos prioritarios (incluido el MINCAP a integrar la meda de Trabajo Independiente) y grupos de mujeres para contribuir a promover la autonomía económica de mujeres, a través de su oferta programática.	Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

Como complemento a las medidas anteriores se identifican dos acciones adicionales:

i. Convenio de colaboración con DEDECON:

Se implementó un convenio de colaboración con la Defensoría del Contribuyente que tiene por objeto coordinar conjuntamente actividades de capacitación, información y orientación en materias tributarias, así como la creación, difusión e intercambio de información, en el ámbito de los derechos y deberes de las y los contribuyentes, difundiendo la labor y servicios que presta la DEDECON especialmente entre las contribuyentes definidos como agentes culturales que forman parte de la oferta programática del Programa de Trabajo Cultural.

ii. Convenio de colaboración con Subsecretaría de Previsión Social:

Se implementa un convenio de colaboración con la Subsecretaría de Previsión Social que tiene por objeto la difusión de los derechos y deberes previsionales de los agentes culturales, con enfoque de derechos y en el marco de la Seguridad Social, a través del desarrollo de acciones conjuntas entre la Subsecretaría de Previsión Social y la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, para desarrollar acciones educativas, formativas y comunicacionales.