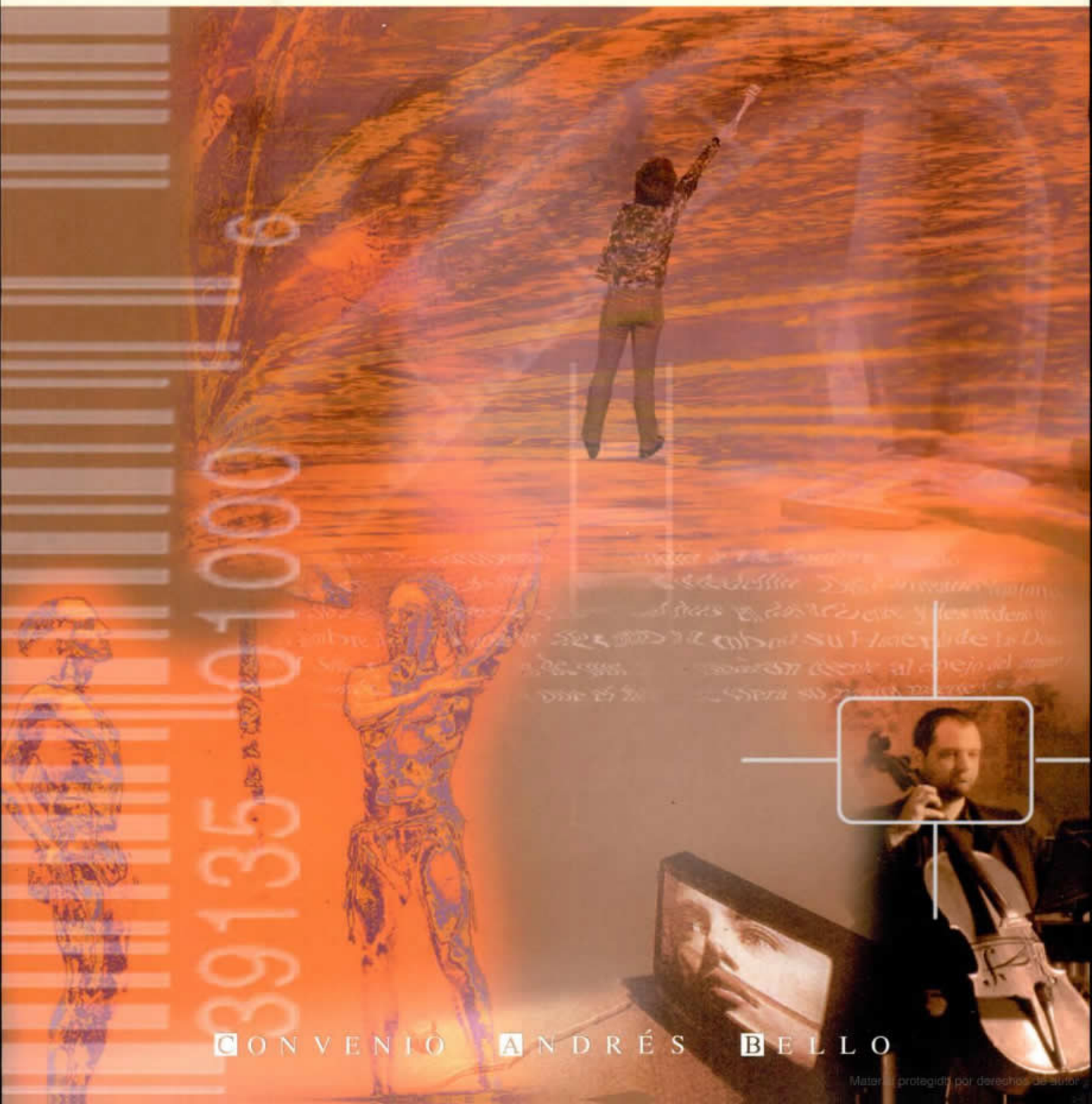


Los trabajadores del sector cultural en Chile. Estudio de caracterización

Economía
& Cultura

7

Departamento de Estudios y documentación
Consejo Nacional de la Cultura y las Artes



CONVENIO ANDRÉS BELLO

Materia protegida por derechos de autor



La importancia de la relación entre economía y cultura se constata en esta colección del Convenio Andrés Bello, que se desarrolla con la publicación de un grupo de estudios que son tanto propuestas metodológicas para su aplicación en los países de la región como diagnósticos que contribuyen al análisis de la realidad de la cultura, sus industrias y al fortalecimiento de sus políticas.



Los trabajadores del sector cultural
en Chile.
Estudio de caracterización

Departamento de Estudios y Documentación
Consejo Nacional de la Cultura y las Artes
2004



Los trabajadores del sector cultural en Chile. Estudio de caracterización

Edición del Convenio Andrés Bello. Unidad Editorial

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes de Chile:

- José Weinstein Cayuela, Ministro Presidente
- Patricio Bilaplana Barberis, Subdirector Nacional
- Gonzalo Catalán Bertoni, Jefe Departamento de Estudios y Documentación
- Luis Campos Medina, Investigador, Departamento de Estudios y Documentación
- Loreto López González, Investigadora, Departamento de Estudios y Documentación
- Paula Poblete Maureira, Investigadora, Departamento de Estudios y Documentación
- Paulina Soto Labbé, Investigadora, Departamento de Estudios y Documentación

Consultores externos del proyecto:

- Manuel Vivanco -Asesor Metodológico del estudio
- Omar Aguilar Novoa - Especialista en sociología del trabajo

Convenio Andrés Bello

Ana Milena Escobar Araújo • Secretaria Ejecutiva
Omar José Muñoz Ramírez • Secretario de Administración y Finanzas
Pedro Querejazu Leyton • Coordinador Área de Cultura
David Gómez Villasante • Coordinador Área de Ciencia y Tecnología
Holger Ramos Olmedo • Coordinador Área de Educación

Proyecto de Economía y Cultura

Coordinador 1999-2002: David Melo Torres

Coordinadora 2002-2004: Sylvia Amaya Londoño

Economista: Omar López Olarte

Asesor: Germán Rey

Dirección editorial: José Antonio Carbonell Blanco

Diseño de colección: Mónica Uribe

Diagramación: Marco Robayo

Imagen de portada: Susana Carrié

Revisión de textos: Margarita Rosa Londoño

Impresión: Grupo OP Gráficas S. A.

© 2004, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes de Chile. Departamento de Estudios y Documentación.

© 2004, Convenio Andrés Bello

Derechos reservados.

Prohibida la reproducción parcial o total de su contenido, sin la previa autorización de los editores.

ISBN 90000000000000000000000000000000

Impreso en Colombia/Printed in Colombia

1ª edición: noviembre de 2004

Convenio Andrés Bello

Avda. 13 (paralela de la autopista) No. 85-60

Teléfono: (571) 6449292 • Fax: (571) 6100139

Página web: <http://www.cab.int.co>

Bogotá, D. C. - Colombia

Chile. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. Departamento de Estudios y Documentación

Los trabajadores del sector cultural en Chile. Estudio de caracterización / Consejo Nacional de la Cultura y las Artes de Chile. Departamento de Estudios y Documentación. Bogotá : Convenio Andrés Bello, 2004

132 p. – (Colección Economía y Cultura)

ISBN 958-À???

I. INDUSTRIA CULTURAL - CHILE. 2. TRABAJADORES DE LA CULTURA. 3. RECURSOS HUMANOS
4. CULTURA Y ECONOMÍA.

CDD 301.24

ÍNDICE DE CONTENIDO

Presentación	7
Prefacio	9
Introducción	15
I. Referencias metodológicas	19
2. Introducción teórica: acerca del concepto de trabajo	21
2.1 Conceptualizaciones asociadas al trabajo	21
2.2 El trabajo en el sector cultural	24
3. Perfil socioeconómico y demográfico de los trabajadores del sector cultural	30
3.1 Distribución por edad	31
3.2 Estado civil	31
3.3 Características socio-económicas	32
3.4 Situación de los tres tipos de trabajadores culturales	35
4. El trabajo en el sector cultural	38
4.1 Miradas y recorridos sobre la última década	38
4.1.1 Las artes visuales	39
4.1.2 El audiovisual	40
4.1.3 Las artes escénicas	41
4.1.4 La danza	42
4.1.5 La música	43
4.1.6 La literatura	44
4.2 Realidad ocupacional y contractual de los trabajadores del sector cultural	45
4.2.1 Categoría ocupacional	46
4.2.2 Situación contractual	48
4.3 Situación laboral actual	51
4.4. La imagen de las relaciones contractuales en el sector cultural (desde los trabajadores del sector)	53
a. Relación contractual "atípica" como propia de la actividad creativa	54
b. Contrato indefinido como fuente de seguridad	55
c. Contrato indefinido y la imagen del "funcionario de la cultura"	56
d. Relación contractual atípica y falta de reconocimiento social del trabajo cultural	56
4.5 Cuánto y dónde trabajan los trabajadores del sector cultural: jornada y lugar de trabajo	57
4.5.1 Horas de trabajo a la semana	57
4.5.2 Días de trabajo	58
4.5.3 Trabajo en días domingo	59
4.5.4 Trabajo nocturno	60
4.5.5 Lugar de trabajo	61

4.5.6	Las particularidades de la jornada de trabajo en el sector cultural	62
4.6	Protección social en los trabajadores del sector cultural: previsión y acceso a la salud	64
4.6.1	Previsión social	64
4.6.2	Acceso a la salud	68
5.	Desempeños múltiples y pluriempleo en el sector cultural	69
5.1	Multiactividad fuera del sector cultural	71
5.2	Multiactividad dentro del sector cultural	71
5.3	Acercamiento al pluriempleo en el sector cultural	75
5.4	Las contradicciones del pluriempleo desde el punto de vista de los trabajadores del sector cultural	75
a.	Pluriempleo como fuente de seguridad que permite realizar la actividad principal	76
b.	Pluriempleo como obstáculo para el desarrollo de la actividad principal	76
c.	Pluriempleo como mecanismo de habilitación laboral	77
d.	Pluriempleo como reflejo de la poca valoración social otorgada al trabajo en el sector cultural	77
6.	Educación y formación en los trabajadores del sector cultural	78
6.1	Nivel educacional	78
6.2	Nivel educacional en trayectoria	81
6.3	Carreras estudiadas	83
6.4	Formas de aprendizaje	84
6.5	La situación de la formación en cada área	87
6.6	"Influencias"	89
6.7	Capacitación	91
6.7.1	Precisiones en torno al tema de la capacitación	93
6.7.2	Importancia de la capacitación y perfeccionamiento formal para los trabajadores del sector cultural	94
6.8	El valor asignado a la formación	95
a.	Título como código de acceso al mercado laboral	96
b.	Educación formal como expectativa de valoración social: legitimación del talento	96
c.	Educación formal como instancia de desarrollo integral (más allá de los conocimientos específicos)	97
d.	Universidad como espacio de contacto: despliegue de redes	97
6.9	La noción de profesionalización	98
a.	Profesionalización como establecimiento de una relación salarial y un intercambio monetarizado	98
b.	Profesionalización como "concentración" e "inversión" en una actividad	99
c.	Profesionalización como adquisición y posesión de conocimientos	100
d.	Profesionalización como desempeño adecuado y satisfacción de las exigencias de calidad del medio	100
7.	Asociatividad entre los trabajadores del sector cultural	102
7.1	La relevancia de la asociatividad	102

7.2	Participación en organizaciones entre los trabajadores del sector cultural	103
7.3	La percepción e importancia de la asociatividad entre los trabajadores del sector cultural	108
	a. Asociatividad como instancia deslegitimada de participación	109
	b. Asociatividad como tendencia, propia de la naturaleza de la actividad	110
	c. Asociatividad <i>versus</i> intereses particulares	110
	d. Asociatividad pragmática	111
8.	A modo de conclusión	112
8.1	Contrapunto entre dos realidades	112
8.2	Educación y formación continua, claves para la acumulación de capital cultural	113
8.3	Profesionalización en el sector cultural	114
8.4	Aproximación a la formación de capital social de los trabajadores del sector cultural	115
8.5	Consideraciones para el debate	117
9.	Referencias bibliográficas	119
	Fuentes estadísticas consultadas	120
	En internet	120
	Anexo metodológico	121
1.	Objetivos de investigación	121
2.	Desarrollo y aplicación de la primera fase: encuesta de caracterización de los trabajadores del sector cultural	121
	2.1 Pretest	121
	2.2 Medición en Región Metropolitana	121
	2.3 Medición en Región de la Araucanía	122
	2.4 El instrumento	122
3.	Desarrollo y aplicación de la segunda fase: aproximación cualitativa a la situación de los trabajadores del sector cultural	123
4.	Cuestionario	125

PRESENTACIÓN

Hace tan poco como veinte años atrás, se seguía pensando que la cultura era un producto accesorio y suntuario del desarrollo y la actividad de los seres humanos, y un privilegio al que podían acceder los miembros ociosos de las clases o sectores sociales económicamente acomodados, los de las elites políticas y los de las oligarquías.

En ese entonces nadie pensaba que la cultura es algo más amplio y profundo, la manifestación multifacética del alma de los pueblos y las sociedades. Ni se hubiera estimado que produce contenidos sociales y riqueza económica y que hasta genera empleo. Tampoco se hubiera pensado en la cultura como un sector donde se crean y producen recursos tanto simbólicos como materiales y económicos.

En la actualidad, acabando el primer lustro del siglo XXI, la situación es otra. Ya no se puede pensar en el desarrollo y bienestar de los pueblos ni planificarlo adecuadamente sin considerar la cultura de cada región, país, ciudad, población o sector rural. Es más, ya no se puede pensar ni planificar el futuro sin contar con la cultura como un factor de progreso y un elemento simbólico de imaginarios sociales colectivos desde los cuales hay que construir el bienestar y la equidad inherentes al desarrollo sostenible.

Estas constataciones vienen a poner en evidencia que los sectores culturales siempre estuvieron ahí, activos y pujantes, pero que nunca se los había estudiado como tales, menos aún desde la perspectiva de su influencia económica y social.

Tanto para estimular la creatividad y el desarrollo de la cultura de los países como para planificar el desarrollo a partir de la misma se requiere de información confiable y precisa que permita implementar adecuadas políticas públicas para el desarrollo en general y para la cultura en particular.

Por todo eso, el Convenio Andrés Bello, entendiendo las necesidades e intereses de los países miembros, organizó el proyecto ECONOMÍA Y CULTURA, que pretende contribuir al cubrimiento de estos vacíos de información. El proyecto se formuló como una investigación de plazo definido para medir el impacto de la cultura en la economía de los países. En 1999 se diseñó una primera fase, destinada a medir el impacto económico de las industrias culturales. Los informes de cada país, resultantes de esa primera fase, evidenciaron que esas industrias culturales contribuían de manera modesta, pero significativa, con un promedio del 2 % al producto interno bruto, PIB, de los países, y también, como resultado de una mirada comparativa, demostraron fortalezas y debilidades de los distintos sectores de las industrias culturales en los diferentes países participantes en el proyecto.

Al mirar las cadenas productivas de las industrias culturales se pudo obtener referencias significativas sobre las tendencias de consumo cultural, sobre los insumos y productos y sobre el empleo que generan. Esa información permitió plantear el desarrollo de una segunda fase de la investigación. Por eso, el CAB, desde su área de Cultura y con su equipo central de ECONOMÍA Y CULTURA, encaró la búsqueda de información en nuevos escenarios, atendiendo también a las necesidades específicas de cada país, en respuesta a sus propias políticas culturales, pero trabajando bajo el esquema de un plan de acción conjunta.

Así nos encontramos con el caso de Chile, que realizó unas originales y peculiares consultas ciudadanas, los cabildos culturales, y organizó también una cartografía cultural del país, para, en el primer caso, identificar las demandas y necesidades de la población en materia de cultura, y, en el segundo, para inventariar e identificar a los actores culturales, determinar la infraestructura cultural existente y los insumos que el sector necesita para su actividad y para la naturaleza de productos que este genera. Dentro de ese contexto, era importante para el país medir y caracterizar el empleo que genera el sector cultural con el fin de tener una mirada más completa sobre el mismo y con ello formular adecuadas políticas culturales.

Esta investigación específica sobre la caracterización del empleo del sector cultural en Chile, que es pionera y original en América del Sur, tiene precedentes y experiencias exitosas en otras regiones del mundo, particularmente en Europa.

Por eso, tras haber contribuido al estudio del impacto de las industrias culturales en la economía chilena, es una satisfacción para el Convenio Andrés Bello haber contribuido nuevamente a la realización del presente estudio sobre el empleo, editarlo y divulgarlo. Indicio seguro de la importancia del tema es el interés, ya manifestado oficialmente por otros países, por conocer y aplicar la metodología desarrollada para el presente estudio y el análisis de los resultados. Así, el CAB coadyuva a satisfacer la demanda de los países por información sobre sus sectores culturales, y a hacerlo en procesos concertados, basados en experiencias exitosas que han sido probadas en la práctica.

Todo lo dicho es particularmente importante cuando se constata a nivel mundial que uno de los sectores de mayor crecimiento y desarrollo económico es el cultural, particularmente el de las industrias culturales.

Bogotá, noviembre de 2004

ANA MILENA ESCOBAR ARAÚJO
Secretaria Ejecutiva
Convenio Andrés Bello

PEDRO QUEREJAZU LEYTON
Coordinador del Área de Cultura
Convenio Andrés Bello

PREFACIO

En Chile, la investigación sobre las dinámicas del sector cultural en sus distintas dimensiones, es una tarea que recientemente ha comenzado a manifestar un ritmo constante, aunque de lento avance, ya que junto al conocimiento producido, van emergiendo nuevas preguntas que demandan una mayor cantidad de iniciativas de investigación.

Sin embargo, el impulso que ha irradiado desde el Convenio Andrés Bello, para que los países latinoamericanos enfrentemos el desafío que significa desarrollar estudios sobre el sector cultural de manera sostenida y que permitan además la comparación internacional, ha sido fundamental para alcanzar logros que hace diez años se vislumbraban muy lejanos.

En este contexto, un desafío ineludible para la institucionalidad estatal que en Chile tiene por misión apoyar el desarrollo de las artes y la cultura, ha sido intentar comprender las características que adquiere el trabajo al interior del sector cultural.

Si se reconoce la centralidad y trascendencia de la actividad cultural en cuanto práctica de gran incidencia social y creciente aporte a la economía, donde los desempeños artísticos y las tradiciones culturales tienen la capacidad de representar la cultura y las formas de convivencia y reproducción de un pueblo, constituyendo además un aporte sustantivo a la diversidad cultural, al desarrollo de la identidad y a la integración, se hace necesario comprender que el resguardo de estas expresiones y de quienes las realizan, es fundamental para el bienestar de nuestras sociedades.

De ahí que sea relevante indagar en la situación de quienes hacen posible la creación artística, su reproducción y circulación en la sociedad, contribuyendo a enriquecer la calidad de vida de innumerables personas. En esta indagación se ha intentado, al mismo tiempo, conocer el modo a través del cual estos individuos consiguen valerse por sí mismos -y acceder a los ingresos necesarios para alcanzar su bienestar material-, y reconocer su actividad en tanto una de las principales fuentes de sociabilidad y de autorrealización individual.

Pero más allá del conocimiento que permita proponer una caracterización de los trabajadores del sector cultural, la interrogante que está en el fondo de nuestra preocupación es aquella que se plantea la sustentabilidad de los trabajadores del sector cultural. Desde esta perspectiva, no se trata sino de materializar lo planteado en la Conferencia Intergubernamental sobre Políticas Culturales para el Desarrollo de 1988, efectuada en Estocolmo, donde se recalcó la necesidad de que los artistas pudieran vivir de su trabajo como una condición fundamental para la existencia de una cultura dinámica: “Si deseamos asegurar la diversidad creativa y el dinamismo y la calidad del arte, debemos mejorar las condiciones y oportunidades de los artistas para llegar a una amplia audiencia con su trabajo. Sin cultura no hay democracia y sin artistas no hay cultura”.¹

¹ Marita Ulvskog, Minister of Culture of Sweden and President of the Conference. UNESCO, 1998.

Pero el estudio de las “características del trabajo en el sector cultural”, no sólo da un primer paso al proveer de referencias concretas acerca de la situación (laboral) en que se encuentran quienes se desempeñan en dicho sector, las que constituyen información fundamental en el desarrollo de políticas culturales adecuadas y pertinentes para un medio dinámico y cambiante, sino que contribuye a visibilizar y objetivar la realidad del trabajo artístico, que muchas veces parece ajena o distanciada de las dinámicas que se le atribuyen a una actividad laboral.

A su vez, este primer paso debe ser acompañado por otros que permitan un conocimiento más profundo y pormenorizado de la realidad que afecta a los trabajadores de la cultura y que, en la medida de lo posible, pueda ser de utilidad para otras experiencias a desarrollar en distintos ámbitos o latitudes.

Finalmente, es preciso señalar que este estudio constituye un esfuerzo que se desarrolla en un escenario mayor, donde el Estado ha venido manifestando una preocupación creciente por la situación del sector cultural, lo que en sus consecuencias más inmediatas se ha traducido en la formulación de un conjunto de normativas legales específicas -como la ley 19.889, que regula las condiciones de trabajo y contratación de artistas y técnicos de espectáculos-, y en la constitución del recientemente creado Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

GONZALO CATALÁN BERTONI

Coordinador

Departamento de Estudios y Documentación

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación no hubiese sido posible sin el apoyo del Convenio Andrés Bello, en especial del equipo del Proyecto de Economía y Cultura, que ha acompañado el proceso desde que era sólo una idea en la mente de los investigadores del Departamento de Estudios del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

Para el desarrollo de este estudio han sido imprescindibles los avances realizados previamente por las sociólogas Oriana Bernasconi y Trinidad Valle, gestoras de la investigación, que integraron este Departamento de Estudios.

Deseamos agradecer, además, a Manuel Vivanco por la asesoría metodológica prestada para el estudio, así como a Omar Aguilar, por su participación en la elaboración del texto final.

Un aporte invaluable fue el realizado por las asistentes de investigación Javiera Bonnefoy y Francisca Engdahl, quienes con gran dedicación y disciplina contribuyeron a tender un puente entre la investigación y los distintos trabajadores del sector cultural, que accedieron a ser entrevistados y participar de los grupos focales realizados.

Tampoco podemos dejar de destacar a quienes compartieron sus experiencias, opiniones y conocimientos, lo que hizo posible reconstruir trayectorias y formular interpretaciones adecuadas a los contextos de cada área artística: Pedro Celedón, director de la Escuela de Artes de la Pontificia Universidad Católica de Chile; Alberto Céleri, Universidad Arcis; Hiranio Chávez, académico de la Escuela de Danza de la Universidad de Chile; Cristian Díaz, Fondo del Libro y la Lectura; Gonzalo González, técnico en sonido, administrador de Estudios del Sur; Justo Pastor Mellado, curador; Gonzalo Mesa, director académico de la Escuela Teatro Imagen; Óscar Luis Molina, editor; Carmen Romero, Productora Romero & Campbell; Eduardo Tiro- ni, director ejecutivo de ARTV; Marisol Vera, Editorial Cuarto Propio.

Junto a ellos a quienes participaron de las discusiones desarrolladas durante los grupos focales: Marcela Moraga, Alexis Carreño, Pedro Orellana, Andrea Aedo, Marco Antonio Coloma, Nancy Piñones, Ximena Soto, Rodrigo Torres, Catalina Devia, Bernardo Guiggiana, Ximena Holcomb, Rodrigo García del Campo, Carolina Castro, Ignacio Gumucio, Mario Soro, René Rojo, Mario Costa, Ricardo Escobar, Juan Carlos Leal, Carlos Olea, Álvaro Corvera, Ismael Martínez, Daniel Vega, Félix Burotto, Olga Wischnjersky, Carmen Barros, Mara Sánchez, Ignacio Agüero, Alejandro Gaete, Juan José Ulriksen, Carmen Brito, Óscar Garayco- chea, Sergio Trabucco, Gregorio Berchenko.

Finalmente, pero no menos importante, pues en la información por ellos proporcionada se basa esta investigación, a las personas que amablemente accedieron a responder la encuesta, y al Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile, encargado de la aplicación y procesamiento de ella.

LOS TRABAJADORES DEL SECTOR CULTURAL EN CHILE
ESTUDIO DE CARACTERIZACIÓN





Introducción

La llegada de la década de los noventa marcó en Chile el inicio de importantes procesos de cambio en la sociedad. Las circunstancias propias de la transición a la democracia significaron la articulación de nuevos contextos y escenarios, donde no sólo el orden político se vio afectado por los cambios más evidentes, sino que junto a él otros ámbitos de la vida social han comenzado a reflejar tendencias que hoy se observan en el panorama mundial, ya sea producto de fenómenos como la globalización, la internacionalización, la cooperación entre países o la necesidad de repensar las fronteras como hitos de orden cultural sostenidos en el territorio.

En este marco, se ha iniciado un proceso creciente de reflexión en torno a problemáticas que en la actualidad parecen urgentes comprender, con el fin de abordar un proyecto de país desde las dimensiones política, económica y cultural.

Con mayor énfasis cada vez, problemas relativos a la construcción de identidad, el fortalecimiento de la cultura, la valorización del patrimonio y el capital cultural de la población en general y en particular de aquella dedicada a actividades creativas, están siendo considerados como aspectos claves para enfrentar los desafíos que imponen las tendencias internacionales mencionadas.

Aunque estas problemáticas constituyen una preocupación permanente en países donde las políticas culturales se han consolidado a lo largo de décadas de trabajo público en el tema, en Chile han adquirido una relevancia y atención particular en los últimos años, lo cual ha abierto la posibilidad de abordar reflexiones que van desde la revisión de las versiones que se han construido tanto de la historia nacional remota y reciente, que afectan la cohesión social de los chilenos, hasta las formas que debe adquirir una institucionalidad pública dedicada al fomento y de-

sarrollo de la cultura, en particular del arte y el patrimonio.

En algunos casos, y de acuerdo al tipo de problemática de la cual se trate, los esfuerzos han estado concentrados en promover la reflexión pública y los espacios de participación ciudadana que permitan abrir el diálogo en torno a la identidad y la cultura, mientras en otros se han implementado medidas que concentran los esfuerzos en diagnosticar y conocer específicamente realidades que revisten una particular relevancia para la implementación de políticas culturales dirigidas al fomento de la actividad cultural en el país.

Entre estas últimas se cuentan estudios que buscan conocer la diversidad cultural manifiesta en el territorio a través de las actividades artístico-culturales desarrolladas en las regiones; intentos por dimensionar el impacto de dichas actividades en la economía nacional; tentativas por caracterizar las condiciones en las cuales se desarrollan las actividades artístico-culturales a nivel nacional y local, así como analizar las dinámicas laborales que se despliegan en torno a ellas. Cada una de estas medidas representa alguna de las líneas de indagación necesarias para el diseño y evaluación de las políticas culturales que implementa el Estado.

Durante parte de la última década, la institucionalidad cultural pública ha destinado esfuerzos hacia el desarrollo de algunas de las líneas señaladas, lo que ha contribuido a abrir un campo de investigación que en Chile manifiesta incipientes avances. Ello indica que aún queda mucho por adelantar y, tal como ocurre en otros países, el apoyo y la decisión estatal para llevar a cabo estudios sobre las dinámicas de la actividad cultural es fundamental.

En pocos años Chile ha ingresado en los debates sobre la importancia de repensar la situación del patrimonio, las características de la industria cultu-

ral nacional, las condiciones para la democratización de la cultura, así como la situación laboral de los artistas y trabajadores culturales de las distintas áreas de creación que componen el denominado “sector cultural”.

Sin embargo, en muchos casos no existen precedentes para dichos debates, éstos son muy escasos o, lo que es aún más grave, el interés de especialistas del campo de las ciencias sociales, el arte y la economía, por ejemplo, se concentra en otras problemáticas, con la consecuente ausencia de diagnósticos o información actualizada que sirvan de antecedentes para disposiciones dirigidas al fomento, resguardo o protección de la actividad artístico-cultural del país.

A modificar esta situación ha contribuido el proyecto Cartografía Cultural de Chile, al entregar importantes antecedentes del campo cultural del país, entre los que se cuenta la estimación de la envergadura de la actividad artístico-cultural, las diferencias existentes entre áreas y disciplinas y entre hombres y mujeres, la actual heterogeneidad entre las distintas regiones del territorio nacional, etc. Estos antecedentes han cumplido una función estratégica en la orientación de esta investigación y su análisis posterior.

En este sentido, la información de que se dispone hasta el momento para comprender la dinámica del sector cultural indica que éste se distingue de otros sectores por cuanto sobre él no se aplican fácilmente algunos supuestos y disposiciones que sí operan para otros espacios. Esta situación se hace aún más evidente al observar el campo específico de los trabajadores del sector, donde las características propias de su actividad se alejan de la concepción tradicional sobre la cual se funda la mayor parte de las normati-

vas que regulan el mundo laboral.¹ A ello se agrega que los instrumentos disponibles para los estudios de empleo en general, no son completamente adecuados para este perfil de trabajador y para el tipo de trabajo desarrollado en el sector cultural.

Considerando esta situación, a fines del año 2002, la entonces División de Cultura del Ministerio de Educación organizó junto a la Dirección del Trabajo y el Mercosur Cultural el *Seminario Técnico Regional sobre los Derechos Sociales de los Artistas*, donde se aportaron antecedentes de distintos países sobre la realidad de los trabajadores del sector cultural en cuanto a sus fuentes de financiamiento, formas de protección de su actividad e integridad como trabajador, relación de la dinámica del sector con las políticas culturales y laborales, entre otros temas.²

La realización de este Seminario, contribuyó a perfilar y asumir una línea de trabajo escasamente explorada en Chile, cual es la producción de conocimiento relativo a aquellas personas que se dedican, ya sea remunerada o no remuneradamente, a alguna o varias actividades artístico-culturales, y cómo esta dedicación redonda en dinámicas laborales que aportan al desarrollo del sector cultural.³

Junto a ello, el creciente protagonismo adquirido por algunos gremios del sector ha contribuido a posicionar públicamente la discusión sobre las condiciones en que los trabajadores culturales realizan su actividad, interpelando a las instituciones estatales que están encargadas de fomentar la actividad artística y cultural a proveer de un marco apropiado para el desarrollo laboral de las personas.

Por otra parte, la adecuada ponderación de los rasgos específicos, así como la superación de los dé-

1 Que el empleo en el sector cultural generalmente se combina con otro u otros empleos. Es decir, el pluriempleo es recurrente; que existe un número importante de trabajadores temporales; que algunos trabajadores se encuentran en la etapa denominada de ‘entre empleos’, más que sin posibilidades de trabajo o cesantes.

2 Seminario que, sin duda, hacía eco de los planteamientos de la Conferencia Intergubernamental sobre Políticas Culturales para el Desarrollo de 1988, efectuada en Estocolmo, donde se recaló la necesidad de que los artistas pudieran vivir de su trabajo como una condición fundamental para una cultura dinámica: “Si deseamos asegurar la diversidad crea-

tiva y el dinamismo y la calidad del arte, debemos mejorar las condiciones y oportunidades de los artistas para llegar a una amplia audiencia con su trabajo”. Marita Ulvskog, Minister of Culture of Sweden and President of the Conference, Intergovernmental Conference on Cultural Policies for Development, Unesco, 1998.

3 Pero no sólo eso. En este mismo sentido, en la mencionada conferencia se subraya que el acceso a las prácticas artísticas y culturales y su diseminación es imposible sin el mantenimiento de una dinámica creativa resguardada por una protección legal efectiva. Intergovernmental Conference on Cultural Policies for Development, Unesco, 1998.

ficit en materia de caracterización del empleo en el sector cultural, son particularmente relevantes si se considera que el propio Presidente de la República definió como una de las políticas culturales del Gobierno, el “perfeccionar el estatuto jurídico de los derechos de creadores y artistas, y difundir las modalidades de incorporación de los mismos al sistema previsional, de modo que puedan disfrutar de la debida asistencia al momento del retiro de su actividad laboral estable”.⁴ Objetivo que se ha visto reforzado por la reciente promulgación de la ley 19889, que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos.

Sin embargo, queda pendiente por mejorar el estatuto jurídico y la regulación de otros tipos de empleo y actividades del sector, que no se ajustan a los perfiles considerados en la citada ley, además de vigilar el cumplimiento de las disposiciones existentes con relación a los distintos tipos de trabajadores. Un claro ejemplo de estos casos lo constituyen los creadores individuales y la salvaguarda de sus derechos autorales, de muy escaso cumplimiento y eficacia.

En estas circunstancias, se consideró necesario contar con un conocimiento básico sobre los trabajadores del sector cultural y la evolución de sus condiciones laborales, el cual pudiera ser apropiado tanto por los gremios como por las instituciones públicas interesadas en, por ejemplo, verificar la adecuación y pertinencia de las políticas públicas implementadas entregando una visión general de la situación laboral de los artistas y trabajadores culturales.

Por ello, durante 2003 el Departamento de Estudios del actual Consejo Nacional de la Cultura y las Artes desarrolló un proyecto de investigación con el fin de ofrecer una descripción y un análisis específico de las características del trabajo en el sector cultural y de quienes en él se desempeñan, analizando su situación laboral y socioeconómica, para:

- Contribuir con información estadística al reconocimiento del sector cultural como parte de la actividad económica del país.
- Ayudar a la conformación de un cuerpo de información relevante con base en el cual diseñar y evaluar las políticas culturales chilenas.
- Apoyar el diseño de políticas de fomento al empleo en el sector cultural.
- Entregar sugerencias desde el sector cultural para mejorar la calidad de las estadísticas que regularmente recogen información sobre empleo.
- Aportar sugerencias sobre líneas de estudio que en el futuro puedan complementar esta caracterización preliminar del empleo en el sector cultural.

Considerando que la investigación realizada no cuenta con antecedentes en Chile, ha sido necesario analizar experiencias internacionales en materia de medición del trabajo en el sector cultural.⁵

Los países que generan o trabajan con información relativa a este tema han desarrollado una larga trayectoria en estadísticas para el sector cultural. Generalmente, comenzaron utilizando información secundaria, pero en la actualidad tienen la capacidad de producir sus propias investigaciones tras el propósito de avanzar en las labores de diagnóstico necesarias para implementar y evaluar políticas públicas en la materia.

Frecuentemente, las estadísticas disponibles sobre el sector se fundamentan en informaciones provenientes de los respectivos censos nacionales de población y vivienda y de las encuestas de empleo.⁶ Sin embargo, es necesario considerar que estas fuentes reportan una serie de inconvenientes para medir el empleo en el sector cultural, como por ejemplo:

- La mayoría de las clasificaciones estandarizadas de la ocupación responden a criterios que no concuerdan con aquellos de carácter cultural,

⁴ Discurso del Presidente de la República Sr. Ricardo Lagos Escobar, Museo de Bellas Artes, mayo de 2000.

⁵ Principalmente, provenientes de Australian Bureau of Statis-

tics; Cultural Industry Committee, Finland; Ministry of Education, Finland; Creative New Zealand; Ministry for Culture and Heritage, New Zealand; Statistics New Zealand; National Endowment

for the Arts, United States; Ministère Communication et Culture, France; The Canada Council for the Arts; Subsecretaría de Cultura, Secretaría de Cultura y Comunicación, Argentina.

⁶ En el caso de algunos países —entre los que se cuenta Nueva Zelanda y Estados Unidos—, se han elaborado encuestas específicas dirigidas a mensurar el empleo en el sector cultural.

con lo cual se omite o agrupa información importante para el conocimiento del sector.

- No se pregunta por el segundo o tercer empleo, o por el trabajo voluntario, cuando en el sector cultural esta situación es muy recurrente.
- Generalmente se excluyen de los registros a las personas que se encuentran “entre empleos”.⁷
- La caracterización del subempleo y del empleo estacional es deficitaria, y éstas son dos condiciones muy frecuentes en el sector cultural, entre otras.

Ante esta situación, pareció necesario estudiar el trabajo en el sector cultural, sin remitirse exclusivamente a las fuentes secundarias disponibles, lo cual, para la investigación desarrollada, se tradujo en la decisión de producir datos primarios, con lo que se evitó los problemas ya señalados.

De esta manera, entre marzo y abril de 2003 se aplicó una encuesta a personas de las regiones Metropolitana y de la Araucanía, que realizan alguna actividad vinculada a las distintas áreas de desempeño artístico cultural.⁸

Junto a la encuesta, además, se realizaron entrevistas a agentes expertos y grupos focales con trabajadores del sector cultural.

Todo ello permitió contar con información sobre los creadores e intérpretes, técnicos de apoyo a la producción, profesores y maestros y gestores y productores de las distintas áreas que componen el sector cultural.

Las descripciones y análisis que componen esta publicación, se han organizado de acuerdo a las dimensiones o aspectos que se consideraron más relevantes para caracterizar a los trabajadores del sector cultural, a saber:

El **perfil social** de los trabajadores, donde se aborda, entre otros asuntos, la composición *etárea*

⁷ Corresponde a aquella situación en que se encuentra un individuo que, habiendo finalizado un trabajo específico, espera comenzar con otro, como en el caso de

un actor que, al terminar sus presentaciones en un montaje teatral, seguirá en breve tiempo con el siguiente.

del sector y el estado civil de los trabajadores, entre las variables más relevantes.

Las **actividades y trabajos** en los que se desempeñan los trabajadores del sector han sido analizados considerando la presencia o ausencia de remuneraciones y la realidad ocupacional y contractual, además de las características de la jornada de trabajo y las condiciones provisionales.

La situación de **pluriempleo**, como se verá, constituye una característica del sector cultural, por lo tanto, es necesario detallar las especificidades que ésta reviste para el desempeño laboral de los trabajadores del sector.

La **dimensión educativa y formativa** de los trabajadores es una de las más importantes en esta investigación, ya que ella ha permitido caracterizar el sector en términos de los niveles educativos y de los diferentes tipos de capital cultural del que están provistos quienes lo integran, lo que constituye un aspecto que, en gran medida, da cuenta de su especificidad frente a otros espacios sociales.

La tendencia hacia la **asociatividad** en los trabajadores del sector cultural, su relación con otros trabajadores a través de la participación en organizaciones y el valor que les asignan a ellas.

Finalmente, un capítulo en el que se reflexiona en torno a la situación de los trabajadores del sector cultural a la luz de los datos aportados por el estudio.

Si bien con esta investigación se han abordado algunas dimensiones clásicas para la descripción de los trabajadores y el trabajo en el sector cultural, aún queda un largo camino por recorrer en el estudio de las dinámicas del sector cultural, pues en el caso de la producción artístico-cultural la valoración que de ella tenga la sociedad en la cual se inserta repercute decisivamente en el desarrollo del sector. De esta manera, futuros estudios sobre la percepción y re-

⁸ Esas áreas corresponden a música, artes visuales, artes audiovisuales, artes escénicas, danza, literatura, artesanías y gestión y producción.

cepción de la ciudadanía ante los trabajadores del sector cultural, así como la actividad y las obras que produce el mismo, junto a estudios centrados en áreas y actores específicos, serán fundamentales para comprender cómo impulsar políticas de fomento y desarrollo en el corto, mediano y largo plazo en el país.

1. Referencias metodológicas⁹

Como se ha dicho anteriormente, el propósito que motivó esta investigación fue ofrecer una descripción y un análisis en profundidad de las características del trabajo en el sector cultural y de quienes en él se desempeñan.

Para ello se estableció como objetivo general de investigación caracterizar la situación laboral de los trabajadores del sector cultural en Chile, teniendo como objetivos específicos:

Describir las características generales del trabajo en el sector cultural (categoría ocupacional, lugar de trabajo, situación contractual, jornadas de trabajo, niveles de ingreso).

- Describir las características generales del trabajo en el sector cultural (categoría ocupacional, lugar de trabajo, situación contractual, jornadas de trabajo, niveles de ingreso).
- Identificar la existencia de otros ingresos y actividades remuneradas que acompañan a la actividad cultural desarrollada por los sujetos encuestados.
- Caracterizar la situación previsional y el acceso a la salud de los trabajadores del sector cultural.

- Caracterizar el acceso a capacitación de los trabajadores de dicho sector.
- Describir la situación de los trabajadores del sector cultural en cuanto a niveles de educación, calificación y formas de aprendizaje.

Para obtener tal información se consideró adecuado aplicar un diseño en dos fases, una de carácter cuantitativo y otra de tipo cualitativa, que complementarán información entre sí y entregarán una panorámica más rica y detallada.

Se comenzó por una **encuesta** a individuos vinculados a las distintas áreas de desempeño artístico cultural,¹⁰ durante los meses de marzo y abril del año 2003, abordando cada uno de los puntos recién mencionados, para conocer las situaciones específicas en que se encontraban los distintos trabajadores del sector cultural.

En ese momento surgió el primer escollo a superar, que constituye, quizá, uno de los principales problemas que deben afrontar las investigaciones sobre este tema,¹¹ cual es no contar con un listado o registro exhaustivo de todas las personas que en el país se dedican a la actividad artístico cultural. Para subsanar tal dificultad se optó por considerar como universo para la selección de la muestra del estudio al Directorio Cultural 2002¹² que produce y publica el Departamento de Estudios del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. Este Directorio es la publicación que contiene mayor información y datos sobre personas vinculadas a la actividad cultural en el país, por lo que ofrece el acercamiento más acabado a la totalidad de los trabajadores culturales que hay actualmente en Chile.¹³

9 Para referencias más específicas sobre las características metodológicas de la investigación, ver el Anexo metodológico al final de la publicación.

10 Esas áreas corresponden a Imúsica, artes visuales, artes audiovisuales, artes escénicas, danza, literatura, artesanías y gestión y producción.

11 Ver por ejemplo: Casacuberta, C.; Roche, H., 2001.

12 Derivado del Proyecto Cartografía Cultural de Chile.

13 Dada la menor articulación y, si se quiere, "organicidad" del sector cultural en Chile, pero, sobre todo, el desconocimiento de la envergadura y magnitud del mismo, en este estudio se recurrió al Directorio Cultural mencionado para determinar la muestra a ser consultada. En este sentido, cabría señalar que, generalmente, en otros estudios de similares características no se requiere de la existencia de censos anteriores para seleccionar

una muestra, pues se accede a través de las empresas o de institucionalidad específica existente –de hecho, la mayoría de las veces la unidad muestral corresponde a empresas–, al tiempo que existe un dimensionamiento de la fuerza de trabajo global y para cada una de las ramas de actividad, lo que implica que se tiene referencias generales que evitan este tipo de consideraciones. Utilizar el Directorio Cultural, en este caso, permite tener una visión or-

ganizada del sector, elemento imprescindible para una investigación de esta naturaleza, aun cuando no fue confeccionado pensando en los "trabajadores" del mismo, estableciendo un protocolo de acercamiento que, aunque perfectible, es bastante riguroso.

La disponibilidad presupuestaria fue otro inconveniente que debió afrontar el estudio, pues ella permitía llevarlo a cabo entre una muestra limitada de individuos, razón por la que se optó por considerar sólo dos regiones del país, la Metropolitana y de la Araucanía, sobre un total de 1.039 personas (635 y 404 casos, respectivamente).

La selección de estas regiones obedeció, fundamentalmente, a datos provenientes de la realización de dos directorios culturales (en 1999 y el citado de 2002), los que indican que la actividad cultural presenta dinámicas y realidades muy disímiles en la capital y en regiones, por lo que un contrapunto entre ambas era no sólo pertinente, sino, además, imperioso. De ahí la selección de la Región Metropolitana y de una región para acceder tanto a la realidad capitalina, como a la de otras regiones, posibilitando además la comparación entre ambas.

La consideración de la Novena Región se efectuó luego de una serie de pruebas que, basándose en la información de los Directorios de 1999 y 2002, así como del *Atlas cultural de Chile*,¹⁴ sugirieron que ella presentaba características representativas de un comportamiento cultural medio entre las otras regiones del país, exceptuando la Metropolitana, y con ello entregaba un contrapunto relevante y útil para efectos informativos.

La segunda fase, de aproximación cualitativa a la situación de los trabajadores del sector cultural, estuvo dirigida a caracterizar el trabajo en el sector cultural a través de las significaciones y valoraciones que los distintos trabajadores involucrados les otorgan a tres tópicos relevantes:

- El proceso de *formación* de los trabajadores del sector (tipos de formación y perfeccionamiento formal).

- La *situación laboral* (*relación contractual*, condición de *pluriempleo*).
- El *asociacionismo* en el sector cultural.

Mediante el uso de técnicas de investigación cualitativa se produjo la información relevante para cada uno de los tópicos. Las técnicas aplicadas fueron: **entrevistas a informantes calificados** de las distintas áreas de creación y **grupos focales** con trabajadores del sector cultural.

La realización de entrevistas a informantes calificados se efectuó durante el segundo semestre del año 2003, y se concentró en individuos que tuvieran un conocimiento de primera mano del sector y experiencia en el campo artístico, así como una trayectoria en sus respectivas áreas de desempeño.

En la conversación con ellos no se pretendía exhaustividad, sino obtener una visión informada de cada una de las respectivas áreas que sirviera de antecedente y contextualización para el estudio.

Por su parte, los grupos focales contaron con la participación de trabajadores culturales, seleccionados a partir de la muestra sobre la cual se aplicó la encuesta; a ello se agregó el criterio de que recibieran remuneración por su actividad cultural o que pudiesen ser considerados como trabajadores “profesionales”, y que, además, residieran en la Región Metropolitana. En rigor, la muestra se seleccionó de un universo compuesto por 366 casos que cumplían con estas condiciones.

Los grupos focales fueron realizados durante la última semana de mayo y la primera de junio del año 2003 en las dependencias del CNCA en Santiago; tuvieron una duración promedio de una hora y media, y asistieron entre cinco y siete personas por grupo, para un total de treinta y seis personas.

¹⁴ Publicación que también deriva del proyecto Cartografía Cultural de Chile.

2. Introducción teórica: acerca del concepto de trabajo

2.1 Conceptualizaciones asociadas al trabajo

La sociedad moderna se ha configurado como una sociedad de trabajo; en ella éste ha adquirido centralidad en el flujo de los intercambios sociales, y se ha instalado con una función socialmente identificada y normalizada en la producción y la reproducción del “todo social”. Como dice Bauman, el trabajo ha sido, “al mismo tiempo, el eje de la vida individual y del orden social, así como la garantía de supervivencia (‘reproducción sistémica’) para la sociedad en su conjunto”.¹⁵

La noción de trabajo tiene un largo itinerario de transformaciones y cambios a lo largo de la historia, pasando por concepciones donde se le asociaba a la idea de *necesidad* –por lo que no era visto como un acto enteramente libre–, a otras donde se le concibe como una actividad a través de la cual los individuos participan de principios y valores universales y se reconocen como ciudadanos, en tanto aportan al crecimiento de la nación y son reconocidos por ésta al hacerlos partícipes de los beneficios de dicho crecimiento.¹⁶

Una breve, pero ilustrativa revisión de las principales acepciones acerca de la noción de trabajo se encuentra en el estudio de Raúl González Meyer (2001),¹⁷ donde se plantea que el trabajo ha sido concebido “como castigo, displacer, valor moral, medio para un fin externo a él –el goce de bienes o el desarrollo nacional–, resultante y base de la demanda agregada en su forma de empleo remunerado, y como estructurante en decadencia de la vida y los sentidos sociales”.¹⁸

A juicio del autor, sin embargo, estas aproximaciones no consideran al trabajo como una esfera de la vida social con una finalidad propia, “intrínseca

para el desarrollo humano”, sino que le valorizan en calidad de un medio instrumental para otros fines, es decir, desligado de un potencial de realización propio.

Es esta última condición la que destacan otros acercamientos de acuerdo a los cuales es posible identificar cuatro grandes dimensiones para la aprehensión y consideración de la noción de trabajo: i) el trabajo como componente de la individualidad, identidad y satisfacción de las personas; ii) el trabajo como componente de la integración social; iii) el trabajo como determinante del carácter de la sociabilidad; iv) el trabajo como determinante del acceso a los bienes y servicios básicos y aumento del bienestar.

Efectuando una reconversión de estos planteamientos, sería posible presentar cinco aspectos bajo los cuales puede ser analizado el trabajo como fenómeno social:

- Una actividad de producción de bienes y servicios que tiene como contraparte el pago de una remuneración.
- Un mecanismo de habilitación o capacitación de quienes lo realizan (los trabajadores que, al trabajar, acumulan experiencia, conocimientos y destrezas).
- Un mecanismo de valorización social de los trabajadores.
- Un espacio de generación de relaciones sociales y sociabilidad.
- Un espacio para la integración social de los trabajadores.

Cada una de estas cinco concepciones hace referencia a temáticas o fenómenos específicos:

En tanto **producción de bienes y de servicios** que tiene como contraparte el pago de una remuneración, el trabajo constituye la actividad a través de

¹⁵ Barman, 2000, p. 33.

¹⁶ Aguilar, 2001.

¹⁷ González Meyer, 2001, p. 13.

¹⁸ *Ibid.*, p. 13.

la cual se accede a la **participación en el mercado**, pues provee de los recursos (dinero) necesarios para ello. Es decir, cobra especial importancia la relación que se establece entre trabajo y **recepción de ingresos**, que finalmente se traducen en el capital económico de los individuos.

Cabe considerar, además, que dicha participación en el mercado constituye uno de los principales mecanismos de integración sistémica existentes y, que también puede ser considerada como el principal medio de acceso “real” a los derechos económicos (pues es la posesión de recursos la que, finalmente, permite que no queden sólo en el papel...).¹⁹

Se trata, en este punto, de destacar el trabajo en “su condición de pilar principal de la supervivencia y del mejoramiento del consumo de las personas”,²⁰ puesto que si “no logra permitir los niveles adecuados de consumo queda degradado y ve fuertemente limitadas sus posibilidades de humanización” y de realización de los individuos en otros planos.²¹

En segundo lugar, en tanto **habilitación o capacitación** de los trabajadores (acumulación de experiencia, conocimientos y destrezas), el trabajo aparece como un mecanismo de desarrollo del conocimiento y de especialización progresiva, por tanto, como un medio para hacer más eficaz y eficiente el proceso de producción de bienes y de servicios antes mencionado.

A este respecto, debe tenerse en consideración la realidad dinámica de valoración de cualquier conocimiento o saber reconocido socialmente en un espacio específico (posición relativa ocupada por los títulos técnicos, títulos universitarios, cursos, capacitaciones, experiencia, etc.), pues la “habilitación laboral de los trabajadores” no constituye un fenómeno estático, sino que es cambiante y modificable. A su vez, dicha habilitación laboral puede ser de alta o baja **convertibilidad** en otros campos o espacios sociales.

19 Y también permite el acceso a los derechos sociales, aunque cada vez menos y no necesariamente, pues en realidad más que el trabajo, es la relación salarial, con todas las regulaciones y nor-

mativas hasta hace un tiempo desarrolladas, la que posibilita el acceso a estos derechos; relación –no está de más decirlo– en declive durante los últimos años.

El trabajo aparece entonces como **proceso formativo**, relacionado con la “experiencia” y las titulaciones formales, a lo que se asocia, sin lugar a dudas, la pregunta por el o los nexos entre trayectorias laborales y trayectorias formativas, así como también –y con especial importancia– las **estrategias de valorización** del trabajo, es decir, aquellos procesos mediante los cuales los distintos agentes incrementan el valor de su “propio hacer”. A esta perspectiva se vincula la noción de **capital cultural**, o lo que desde la economía se ha denominado **capital humano**.

En tanto mecanismo de valorización social, como tercera acepción, el trabajo supone el establecimiento de vínculos sociales y la realización más o menos frecuente de intercambios con otros individuos, por lo que “tener un trabajo” se asocia al **reconocimiento social** que un individuo recibe por parte de otros por el hecho de tenerlo, lo que se traduce, finalmente, en una valoración y un autoconcepto de sí mismo. En esta perspectiva, el trabajo emerge como **actividad pública** a través de la cual quien la realiza recibe el beneficio simbólico del reconocimiento de la comunidad o entorno inmediato, por el hecho de que su “hacer” aporta a la construcción de esa “totalidad imaginada llamada ‘sociedad’ ”²² y, en este mismo proceso, forja una valoración y estima propia, individual.

Se hacen viables, entonces, el bienestar psicosocial y la autovalencia. A esta perspectiva podría asociarse la idea de **capital simbólico** para acercamientos de investigación específicos, aunque su uso tal vez se haga difícil para procesos mayores.

Completamente ligado a ello, el trabajo aparece como espacio de **sociabilidad**, de relaciones e intercambios sociales (de información, de materiales, etc.). Si bien las restantes dimensiones también suponen la vinculación del trabajador a otros individuos, en la dimensión de sociabilidad es éste aspecto el más importante. El acento está puesto en el “cuerpo de relaciones más directas de cada trabaja-

20 González Meyer, 2001, p. 19.

21 *Ibid.*, p. 20.

22 Barman, 2000, p. 34.

dor y que constituyen un tipo de relaciones de proximidad”.²³

La sociabilidad es la producción y activación de vínculos cotidianos entre los individuos que se sustentan en el mutuo reconocimiento como participantes de una comunidad de saberes, identidades e intereses. La sociabilidad es regulada. Ella se organiza en torno a vínculos y redes más o menos estables y está dotada de significados con un grado importante de permanencia. Esa regularidad proporciona al nosotros colectivo una estabilidad, y con ello una identidad en el tiempo, más allá de los vaivenes propios de las condiciones de vida de las personas o los grupos particulares.²⁴

Puede vislumbrarse, entonces, que en esa condición, el trabajo se configura, en un mismo movimiento, como mecanismo de valorización social, como espacio de sociabilidad y como espacio para la integración social.²⁵

En quinto lugar, considerado como **espacio para la integración social**, el trabajo cobra importancia en la medida que el modo como se configure su división (división social del trabajo) determina, al menos en parte, la calidad o la precariedad de esa integración.

Como bien plantea González, “la integración social implica una dimensión objetiva de lazos de interdependencia material –a proximidad o distancia–; y una subjetiva, en términos de implicación, de sentido de colectividad”.²⁶

En esos términos, podría plantearse –compartiendo los planteamientos del autor– que “el trabajo es más integración material y objetiva (interdependencia objetiva) y no necesariamente subjetiva”,²⁷ pero

considerando, al mismo tiempo, que “el trabajo es **estructurante del espacio-tiempo cotidiano** y que las otras actividades se distribuyen según ese ritmo; las condiciones del trabajo se constituyen en una estructura de base para la vida social en el plano personal y colectivo”.²⁸ A decir de Bauman, el trabajo emerge como “el principal punto de referencia, alrededor del cual se planificaban y ordenaban todas las otras actividades de la vida”.²⁹

Sin embargo, a pesar de esta “restricción” a la dimensión material y objetiva, vale considerar, al menos como hipótesis, la posibilidad de que el trabajo se articule en tanto espacio en el que se configura un sentido de pertenencia a la sociedad o proyecto de sociedad en que se vive, un sentido de “ser y sentirse parte de”, como se mencionó anteriormente.

En la articulación de estas tres últimas dimensiones, el trabajo aparece como espacio de emergencia de una **ciudadanía social**, toda vez que el pacto social que está en el origen de la constitución de los estados de bienestar en Occidente le reconoce al trabajo un papel central en la forma en que se distribuye socialmente la riqueza. Esto significa que el trabajo, como actividad en la que se vinculan la utilidad económica y la ciudadanía social, se constituye en el fundamento del vínculo social y de la realización individual. El trabajo se convierte en una actividad que sale de la esfera privada y pasa a ocupar un lugar destacado en la esfera pública, el trabajo deviene una actividad a través de la cual los individuos participan de los principios y valores universales que la modernidad pretende realizar. En suma, el trabajo se convierte en una actividad pública colectiva y el trabajador en un actor colectivo que se expresa en la esfera pública, que participa de la *polis*. En este sentido, el vínculo entre el trabajo y valores

²³ González Meyer, 2001, p. 18.

²⁴ PNUD, 1998, p. 136.

²⁵ Esto significa que la línea de separación entre tales formas de ver el trabajo es bastante borrosa, lo que al parecer se debe a que la valorización social es un “medio” para la realización de la integración social, entendiend-

do por tal aquella “basada en los valores y las normas sociales que cohesionan a los sujetos en tanto identidades colectivas”. Ver *ibid.*, p. 17.

²⁶ González Meyer, 2001, p. 17.

²⁷ *Ibid.* Agrega el autor: “Con mayor precisión, que una de las características de los tiempos

presentes es el debilitamiento de la estructuración de lo subjetivo desde el trabajo; que el sentido comunitario se estructura menos alrededor del trabajo. Lo que existiría más bien es una pluricentralidad de lazos sociales directamente asociada a la autonomización relativa entre las esferas política, económica, ideo-

lógica, cultural. Todas ellas estructuran lazos y vida social que no están centripetamente organizados desde un sólo principio o esfera. Existe un movimiento centrífugo que crea diversidad de referencias y formas de vida social”.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Bauman, 2000, p. 35.

como la justicia y la libertad se desprende del papel que le cabe al trabajo como medio a través del cual a cada ciudadano se le reconoce como un individuo que aporta mediante su trabajo al engrandecimiento de la nación y, al mismo tiempo, ese reconocimiento le permite participar de los beneficios del crecimiento.

De igual forma, en la vinculación de esos mismos elementos, el trabajo emerge como factor relevante para la dinámica (de acumulación y desarrollo) del **capital social**.

Estas nociones de vinculación, reconocimiento y pertenencia tienen una materialización clara a nivel del derecho y se encuentran sancionadas en constituciones y códigos laborales. Como plantea Alonso: “Como forma de reconocimiento social [el trabajo] servía de primer regulador de los derechos y deberes de los individuos dentro de la sociedad del bienestar”.³⁰

A continuación se presenta un esquema que sintetiza los anteriores planteamientos (Ver tabla 2.1).

De alguna forma, estos planteamientos llevan a pensar, como bien señala Hopenhayn, que el trabajo pasa a ser visto “como algo más que una actividad: comienza en algo que la antecede –su motivación– y culmina en algo que la trasciende –su gratificación o frustración–”.³¹

2.2 El trabajo en el sector cultural

En esta investigación, más que una definición de trabajo se realizó una selección operativa, considerando como trabajo en el sector cultural cualquier actividad realizada dentro de los límites del mismo.³²

El **sector cultural**, en este estudio, quedó compuesto por el conjunto de las áreas artísticas regis-

tradas en el Directorio Cultural 2002,³³ es decir, por el conjunto de ámbitos disciplinarios en los que se ha organizado y clasificado la actividad creativa en el campo de la producción artístico cultural, incluyendo música, artes visuales, artes audiovisuales, artes escénicas, danza, literatura, artesanías y un área de gestión y producción cultural.

En estas áreas se desempeñan diversos individuos que en esta investigación han sido denominados “trabajadores del sector cultural”, entendiendo por tales a las “personas cuyo desempeño individual o colectivo contribuye a la creación o reproducción, distribución, exhibición, comercialización, difusión y conservación de prácticas, objetos culturales y obras artísticas y que son reconocidos por su comunidad como tales”.³⁴ Es decir, todo aquel que se integre a alguna fase de la “cadena de valorización” de una determinada obra artístico cultural –desde su creación hasta su exhibición ante el público– cabe dentro de la definición de trabajador del sector cultural. Esta ha sido la “unidad de análisis” del estudio e incluye, en términos operativos a los siguientes “tipos” de individuos:

- **Creadores, ejecutores o intérpretes** de cualquier manifestación artístico-cultural: personas que se desempeñan en la creación de una obra artística (pintores, compositores de música, etc.) o en la interpretación de una obra ya existente (actor, intérprete instrumental de música docta, etc.).
- **Técnicos de apoyo a la producción:** personas que desarrollan labores técnicas, que contribuyen a la producción de una obra artística o de servicio cultural, ya sea como técnicos creativos o de realización.
- **Productores y gestores culturales:** personas dedicadas a la implementación y facilitación de obras o servicios culturales de diversas áreas artísticas.

30 En su realidad económica más “cruda”, a eso se hace referencia más arriba cuando se habla del principal medio de acceso a los derechos económicos, cuestión que proviene del ingreso que se recibe por el trabajo. Muchas veces es este ingreso lo

único que se tiene para hacer frente a las contingencias de la vida.

31 Hopenhayn (1988).

32 Es importante señalar que existen varias definiciones para “sector cultural”, como, por ejem-

plo, la de Harvey, según la cual corresponde al “conjunto socioeconómico que forman las personas y empresas que se consagran a la producción y a la distribución de bienes culturales y de prestaciones culturales”, Harvey, 1990, p. 104, nota al pie.

33 Publicación elaborada por la Unidad de Estudios y Análisis del CNCA.

34 Corresponde a la definición de “actor cultural”, CNCA, 2003, p. 86

Tabla 2.1 Esquematación de la noción de trabajo

Trabajo como:	Temas asociados	Ámbito relacional	Capital asociado
Actividad de producción de bienes y servicios que tiene como contraparte el pago de una remuneración	- Participación en el mercado - Acceso "nominal" a derechos sociales - Acceso "real" a "derechos" económicos	- Relación: trabajo / asalarización - Relación: trabajo / ingresos	Capital económico
Mecanismo de habilitación laboral de los trabajadores	- Proceso formativo - Trayectorias laborales y formativas - Estrategias de valorización del trabajo	- Relación: experiencia / titulaciones formales - Convertibilidad	Capital cultural Capital humano
Mecanismo de valorización social de los trabajadores	- Reconocimiento público - Autoestima - Autovalencia - Bienestar psicosocial	- Relación: propio hacer / consideración de los otros	Capital simbólico
Espacio de generación de redes y sociabilidad	- Reciprocidad - Participación en redes sociales	- Relación con los otros	Capital social
Espacio para la integración social de los trabajadores	- Ciudadanía social - Sentido de pertenencia	- Visión de la realidad y de la posición ocupada en ella	

- **Profesores o maestros** de alguna disciplina artística: personas dedicadas a la formación sistemática en las distintas disciplinas artísticas, y a la producción de información y análisis sobre ellas.

Considerando que la orientación de la investigación ha sido caracterizar el trabajo en el sector cultural y sus trabajadores, fundamentalmente en términos socioeconómicos, laborales y educacionales, conviene señalar que dicha información es provista por el dispositivo principal del estudio, a saber, la encuesta de caracterización de los trabajadores del sector cultural. Esto quiere decir que tal encuesta permite describir, principalmente, los rasgos, similitudes y particularidades del trabajo en el sector cultural en tanto "actividad de producción de bienes y servicios que tiene como contraparte el pago de una remuneración".

Sin embargo, el resto de la información producida con otras técnicas puede dar luces para observar si, efectivamente, los distintos desempeños que tienen lugar en el sector cultural exhiben el resto de los rasgos o dimensiones hasta aquí presentados.

Vale decir, permite relevar indicios referidos a si el trabajo en el sector cultural constituye:

- Un mecanismo de habilitación laboral de quienes lo realizan
- Un mecanismo de valorización social de los trabajadores
- Un espacio de generación de relaciones sociales y sociabilidad
- Un espacio para la integración social de los trabajadores

Dicho esto, es importante tener en consideración algunos antecedentes relativos a la posición y apreciación que actualmente se tiene del trabajo en el sector cultural, que forman parte de los antecedentes iniciales que, en cierta medida, motivan y orientan la investigación.

Como es sabido, la modernidad introdujo una serie de distinciones sobre las que se organiza la sociedad. Entre éstas se encuentran la distinción entre la esfera de lo público donde se constituye y expresa el ciudadano a través del Estado y la política; y la esfera de lo privado, que se constituye a partir de los intere-

ses individuales y donde se expresa el individuo en el espacio íntimo y en el espacio económico.

En este sentido, la modernidad incorporó una distinción entre el trabajo y el ocio, que pasó a ser un reconocimiento a la importancia de que los individuos en general no sólo participaran de la esfera de la producción a través del trabajo, sino que contaran con un tiempo también para disfrutar de los frutos de ese trabajo. El término ocio –que en la antigüedad clásica constituía la esfera opuesta al mundo de los negocios o de la negación del ocio (*neg-ocio*)– es un vocablo que aún hoy mueve a suspicacias (los «ociosos» son considerados seres abusadores), pero que poco a poco ha venido adquiriendo mayor importancia en las sociedades modernas, cada vez más orientadas hacia la esfera del consumo.

Ahora bien, existen algunas actividades para las que no ha resultado sencillo encontrar un lugar en algunas de las esferas o ámbitos delimitados por la modernidad. Es el caso de aquellas actividades que identificamos con el mundo de la cultura y el saber, a las que se concibe como actividades ajenas a la producción y la creación de valor económico, que han sido tradicionalmente consideradas como actividades definidas en oposición al trabajo y la economía.

Hay algunos autores que por eso mismo reservan para ellos el término “actividad” en lugar de “trabajo”, pues con ello quieren connotar la idea de que se trata de actividades no subordinadas a la lógica de la valorización del capital.³⁵ El principal rasgo que diferenciaría a dichas “actividades”, en oposición al “trabajo”, es su carácter autónomo y no productivo. Sin embargo, a medida que se fueron desplegando las relaciones mercantiles en la sociedad moderna se fue paulatinamente incorporando a la esfera económica buena parte del conjunto de actividades a las que no se les atribuía connotación económica, pero que van incorporándose también al campo de la producción de valores de uso. En este sentido, son dos las ten-

dencias que en relación con este avance de la lógica económica resultan relevantes de considerar en relación con el campo cultural. En primer lugar, la autonomización del campo de la producción cultural va aparejada de la generalización en éste de las relaciones de mercado, lo que abarca tanto las relaciones objetivas como también su dimensión subjetiva. Así, por ejemplo, entre los propios agentes del campo cultural, especialmente entre quienes se identifican directamente con lo esencial de la actividad cultural en tanto actividad autónoma y creadora, los artistas, surge la demanda por protección y seguridad social expresada en la condición de “trabajadores de la cultura y las artes”. Ello da cuenta de cómo la transformación que experimenta el campo cultural también va produciendo en los agentes las disposiciones requeridas para su funcionamiento en el seno de una sociedad salarial. Por cierto, no se trata de un proceso de proletarización de los agentes de la cultura, pero, ciertamente, corresponde al proceso mediante el cual la asalarización de las relaciones sociales fue consecuencia de la progresiva penetración del mercado en los ámbitos que hasta entonces aparecían en oposición a él.

En segundo lugar, se produce una progresiva resignificación social de las actividades culturales, a las que precisamente se les comienza a reconocer como una actividad con valor económico, pero donde dicho valor radica justamente en la especificidad de la labor cultural como productora, no de mercancías, sino de sentido. Es en este contexto donde el campo cultural aparece como autónomo, capaz de generar por sí mismo valor económico, y termina convertido en un área de gran atractivo para el emprendimiento económico.

Estas tendencias llevaron paulatinamente a identificar el trabajo cultural con las formas de trabajo asalariado características de la sociedad industrial moderna, especialmente desde un punto de vista normativo. De este modo, puede decirse que, histó-

³⁵ Es el caso de André Gorz (1988).

ricamente, en los estudios sobre la realidad del trabajo se ha tendido a poner énfasis en el trabajo basado en una relación laboral normal, vale decir, aquella efectuada mediante un contrato de trabajo de duración indefinida. Sin embargo, forma parte de una visión más o menos generalizada el hecho de que el trabajo cultural rara vez se da de esa forma. Según datos del Ministerio del Trabajo, que antecedieron a la ley 19889 que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos, el número de trabajadores relacionados con la creación artística, la interpretación y las funciones técnicas asociadas es de aproximadamente 18.000 personas. De este universo, tan sólo el 2% trabaja en condiciones estables y de relativo respeto por las normas laborales y provisionales.³⁶

Sin embargo, y aunque el trabajo en el sector cultural se presente la mayor parte de las veces como trabajo atípico (sin un contrato definido), se puede inferir que esto no es el resultado de un proceso reciente de flexibilización, como ha ocurrido con otro tipo de trabajos en otros espacios laborales, sino que constituye una realidad instalada históricamente como parte de las formas de desempeño y desarrollo de la labor. Esto se observa claramente en la figura del proyecto,³⁷ característica dentro del sector, donde su ejecutor o ejecutores trabajan sin contrato en la preparación del mismo y, cuando éste está terminado, o bien es retribuido bajo la forma de un pago de un cliente, o bien recibe sus ingresos directamente del público que compra o paga por la obra.

Lo anterior significa que la modalidad de trabajo predominante en el sector cultural se aproxima a la del trabajo independiente más que a la del dependiente. En este último caso, el trabajador ejecuta tareas bajo una relación de subordinación y dependen-

cia a un empleador. Por cierto, este tipo de relación toma forma jurídica en el contrato individual de trabajo, independientemente del carácter permanente o temporal de la actividad realizada. En ambos casos ésta se hace bajo subordinación y dependencia.

Sin embargo, la naturaleza de gran parte de las actividades que caen dentro del campo de la cultura requiere de condiciones de realización justamente contrarias a las que caracterizan al trabajo dependiente. En primer lugar, porque, como hemos visto, son actividades usualmente concebidas como un acto creador, por definición libre de cualquier forma de coacción y de carácter autónomo. En ese sentido, las condiciones de trabajo entre los trabajadores de la cultura son diferentes a las de otras categorías de trabajadores, pues requieren dicha autonomía para su desenvolvimiento. De ahí que al ser el proceso de trabajo en el mundo de la cultura un proceso fundamentalmente creativo, se aparta de las formas predominantes entre los trabajadores dependientes.

En este sentido, se puede entender que el contrato indefinido aparezca como algo improbable. Sin embargo, el que las características del proceso de trabajo en el sector cultural sean tan particulares no debería traducirse necesariamente en desprotección e inestabilidad laboral. Estas últimas características, tradicionalmente asociadas al tipo de trabajo predominante en la sociedad salarial, también pueden encontrarse en el mundo de la cultura, especialmente asociado al desempeño en alguna institución cultural o al trabajo docente. Puede decirse, entonces, que esta mayor autonomía constituye una particularidad (relativa) del trabajo en el sector cultural.³⁸

La perspectiva adoptada en esta investigación, además, considera un dato de contexto de la reali-

36 Es importante destacar que estos datos no incluyen a los trabajadores del tipo profesores y académicos, ni gestores y productores culturales. No obstante, la falta de información en torno a los cuatro tipos de trabajadores culturales que en este estudio se ha distinguido, es posible suponer que podrían darse diferencias entre ellos vinculadas a los distintos niveles de

formalidad en que pueden desarrollar su labor.

37 Podría definirse el "proyecto" como un conjunto o secuencia de actividades, en las que puede intervenir uno o más agentes, que se organizan en función de la producción de una obra o la consecución de un objetivo que, una vez conseguido, implica la finalización de dichas actividades. Pri-

ma, entonces, en la noción de proyecto, el carácter efímero. Ejemplos al respecto serían: una obra de teatro, un libro, una película, una exposición de artes visuales, etc.

38 "La cultura es un sector-faro en el laboratorio de nuevas formas de empleo. Nos referimos al empleo intermitente, itinerante, auto gestionado, de diversa

especialización a lo largo de una carrera... Con ello no se quiere indicar que esas formas precarizadas de empleo sean los geniales resultados del laboratorio, sino que las propias necesidades de los sectores culturales han exigido una experimentación de formas de prestación consideradas durante muchos años como atípicas", Delgado, 1997.

dad chilena y, en general, de los distintos campos artístico-culturales, como es la presencia de actividades que son efectuadas de manera “gratuita” por los agentes que operan en el sector, es decir, sin la mediación de un pago monetario por ellas.

En distintos estudios sobre el sector cultural se considera como un antecedente de la causa la presencia de desempeños no remunerados, que se añaden a las distintas modalidades de ejercicio existentes en el mismo, sean estas últimas, como se dijo, de trabajo independiente o dependiente.

Esto quiere decir que se parte de la base de que la dinámica productiva del sector cultural se genera a partir tanto de desempeños remunerados como no remunerados, a diferencia de otros sectores de la economía, donde es impensable el desarrollo de una actividad que, formando parte de la cadena de valorización de un determinado bien o servicio, sea ejecutada sin la existencia de pago monetario. Sin embargo, así como lo anterior genera una diferencia con respecto a otros sectores, asemeja al sector cultural a aquellos donde predominan o tienen importancia los denominados servicios personales o comunitarios.

No obstante, la diferencia específica que en este sentido parece presentar el sector cultural dice relación con la concepción de la naturaleza de la actividad realizada que tienen muchos de los individuos que participan en él. Ella refiere, fundamentalmente, a la sustracción de los bienes y servicios culturales y, más específicamente, de los bienes artísticos a las determinaciones de la actividad económica y el interés que predomina en otros campos.

Se trata de una suerte de oposición entre gratuidad e interés, entre bienes simbólicos y económicos o entre valor simbólico y valor económico, que otorga no sólo validez y legitimidad a los desempeños no

remunerados, sino que también los vuelve, en cierta medida, necesarios. “Necesarios” porque al parecer se requiere efectuar una acumulación inicial (de prestigio, reconocimiento, etc.) que favorezca la circulación simbólica o mediática de las obras producidas por un determinado individuo o grupo en alguna fase de su trayectoria (principal, pero no exclusivamente la inicial) postergando las pretensiones de retribución monetaria para un momento posterior.

No obstante, con un estudio de estas características sólo se puede aspirar a establecer la magnitud global de tales desempeños –gratuitos o no remunerados– y su proporción con respecto a los de carácter remunerado, puesto que una indagación en las razones o causas que hay detrás de tal situación requiere de acercamientos de mayor profundidad que ahonden en factores económicos y simbólicos que posiblemente operan en la existencia del fenómeno.³⁹

En este sentido, y derivado de las restricciones vinculadas a la decisión de utilizar como marco *muestral* el Directorio Cultural 2002, fue necesario distinguir a trabajadores culturales “profesionales” y “vocacionales”.⁴⁰ Se procedió, entonces, a articular una definición para estas categorías, de acuerdo a la cual “**profesional**” es aquel trabajador cultural cuya única retribución económica deriva de la actividad cultural que ejecuta, lo que se expresa en un pago monetario que proporciona los recursos para su desarrollo y subsistencia. “**Vocacional**”, por su parte, es aquel que realiza su actividad cultural sin recibir remuneración por ella, probablemente con un propósito de desarrollo personal, o bien como *hobby* o pasatiempo. Entre ambas situaciones se encuentra la de aquellos trabajadores culturales que, recibiendo remuneración por su actividad, requieren de otros desempeños para asegurarse los medios de subsistencia. A ellos se les ha denominado “**semiprofesionales**”.⁴¹

39 Sería, por ejemplo, el caso de la diferenciación que pudiera hacerse dentro de los desempeños no remunerados, entre aquellos que presentan el carácter de voluntariado o beneficencia social, y otros que responden a las mencionadas “estrategias de acumulación” u otros.

40 De acuerdo a la “jerga” empleada por distintos agentes culturales del país, “profesional” es aquel que vive de su actividad artístico cultural, mientras que “vocacional” es aquel que la realiza como *hobby* o pasatiempo.

41 Dado que no se contaba con información para diferenciar a

priori a unos de otros (“profesionales”, “semiprofesionales” y “vocacionales”) se optó por formular una pregunta que lo posibilitara. Así, se incluyó la consulta acerca de si las actividades artístico culturales mencionadas constituían “su única fuente de ingresos”, “una más de sus fuentes de ingresos” o “no

recibía ingresos por ellas”. Las categorías de respuesta, por tanto, recogieron ese planteamiento y permiten distinguir a trabajadores culturales “profesionales” –la primera–, trabajadores culturales “semiprofesionales” –la segunda– y trabajadores culturales “vocacionales” –la tercera–.

Los resultados obtenidos en la encuesta sobre el punto fueron bastante ilustrativos: un 51% de los trabajadores culturales encuestados es “profesional”; un 26% es “semiprofesional”; y sólo un 23% es “vocacional”.

Para identificar otros rasgos específicos del trabajo en el sector, se puede agregar a lo hasta aquí mencionado –de acuerdo a la visión entregada por D. Throsby–,⁴² y para el caso de quienes ejecutan su actividad de manera remunerada, el hecho de que no existe una necesaria correlación entre el nivel de educación formal y el nivel de ingresos de quienes se desempeñan en el sector cultural. Es decir, que la posesión de más o mejores títulos académicos no implica una mejoría proporcional en las retribuciones económicas, como sí ocurre en otro tipo de trabajos. El mismo autor plantea que factores tales como el talento y la experiencia serían más determinantes en el desempeño y renta de los trabajadores culturales.

De estos planteamientos se infiere que en el trabajo en el sector cultural los distintos tipos de formación –autodidactismo, educación informal y educación formal– pueden ser estimados igualmente válidos. Esto porque la educación formal, que es considerada el mejor garante de un buen desempeño en la mayoría de los trabajos que requieren de cierta calificación, en el caso del trabajo cultural no posee un peso relativo tan alto.

A pesar de ello, se presume que los trabajadores de este sector presentan niveles más altos de formación, capacitación y especialización –desarrollados por vías formales o informales– que el promedio de los trabajadores.

Por otra parte, es frecuente la alusión a una cierta condición de flexibilidad laboral que detentaría el trabajo en el sector cultural.⁴³ Algunos autores plantean incluso que es un requisito para su desarrollo

contar con cierta libertad e independencia en términos contractuales. Según P. M. Menger,⁴⁴ el modelo de trabajo flexible es típico en el ámbito artístico-cultural porque los productos –obras o manifestaciones artísticas– depositan su valor en la originalidad. Es decir, como el trabajo cultural generalmente crea productos únicos, la no rutinización del trabajo es fundamental para su creación, y es por ello que aparece como incompatible con el contrato indefinido.

Sin embargo, existen varios autores que postulan que la relación contractual “atípica” no sólo puede ser vista como un requisito para el desempeño artístico-cultural, sino que también es necesario reconocer que implica una enorme inseguridad en términos de protección social para los trabajadores del sector. Esto porque la irregularidad en los ingresos dificulta el acceso a sistemas de previsión y de salud por parte de los trabajadores.

Además, la desregulación en términos contractuales muchas veces deriva en una condición de dependencia encubierta. Según R. Valencia, la mayoría de los trabajadores culturales presta servicios bajo el modo de honorarios, sin embargo, lo que sucede en realidad es que trabajan permanentemente para un mismo empleador, quien no reconoce la situación de dependencia en que se encuentran los trabajadores. Esto es problemático, pues se encubren también las obligaciones que recaen sobre el empleador en cuanto al salario mínimo, jornada de trabajo, cotizaciones previsionales, vacaciones pagadas y protección ante accidentes laborales y enfermedades profesionales.⁴⁵

En relación a este punto, en el año 1978 hubo un intento por regular la situación de desprotección de los artistas y técnicos del espectáculo (quedaban fuera los profesores, productores y gestores culturales). Ese año se dictó el decreto ley 2200 que reguló por primera vez un contrato individual de trabajo

⁴² Throsby, 2001.

⁴³ Hay veces que incluso se llega a hablar de una flexibilidad organizativa fundada en la histórica condición de marginalidad

que han experimentado los desempeños en el sector.

⁴⁴ Menger, 1999.

⁴⁵ CNCA, 2004.

para los artistas, con lo cual quedaban de forma inmediata adscritos al régimen previsional propio de un trabajador dependiente. Además, se incluía un seguro contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales.

Sin embargo, ese decreto fue derogado en 1981, con lo que la situación laboral de los artistas quedó dentro del esquema de un trabajador independiente, que debe cotizar en una administradora de fondos de pensiones (AFP) y en un sistema de salud, de manera personal e independientemente de la inestabilidad de sus rentas. Además, el trabajo cultural quedó sin protección alguna respecto de accidentes o enfermedades del trabajo, puesto que esa es una obligación que recae sobre el empleador.

Otro aspecto importante se vincula al planteamiento de Throsby⁴⁶ respecto del bajo rendimiento económico que generalmente exhiben los productos o servicios culturales generados por estos trabajadores, quienes no pueden vivir únicamente de los ingresos que les reporta su actividad cultural “principal”⁴⁷ (a la que dedicaría todo el tiempo de trabajo si pudiese vivir sólo de ella), por lo que se ven obligados a realizar más de una actividad, intentando dejar el tiempo suficiente para poder desarrollar la principal, vale decir, deben recurrir al pluriempleo.⁴⁸

Sin embargo, es importante destacar que el pluriempleo no sólo refiere a la estrategia utilizada por el trabajador cultural para aumentar sus ingresos, sino también a la posibilidad de mantener cierta estabilidad en un mercado laboral marcado por las discontinuidades entre trabajos –proyectos, generalmente–. Es decir, es la forma de “mantenerse trabajando” todo el tiempo.

Otra distinción interesante es la planteada por Menger,⁴⁹ que se relaciona con que existe una dife-

rencia entre el pluriempleo restringido al área cultural y el pluriempleo que combina trabajo cultural con otro no relativo a este ámbito. Mientras el último sólo reportaría beneficios económicos, el primero, además de tener un efecto económico, permite la acumulación de capital cultural específico: conocimiento, experiencia y habilidades, que le permitirían un mejor desempeño en el campo cultural. Esto podría significar que pese a que probablemente remite a una “obligación” económica, el pluriempleo cultural podría ser visto como una posibilidad de habilitarse, de acumular y actualizar un determinado capital cultural. Es decir, que la diversidad de trabajos permitiría el desarrollo de trabajadores más completos.

Finalmente, es importante destacar que cada vez con mayor frecuencia la creatividad y el arte se han transformado en factores de producción significativos en la economía moderna, especialmente en lo que respecta al diseño, la publicidad y el *marketing*, a través de las artes gráficas, la edición y la música principalmente, lo que ampliaría las alternativas laborales de los trabajadores del sector cultural hacia espacios “extra culturales” que demandan actividades de “naturaleza cultural”, lo cual genera una nueva figura de pluriempleo que, realizándose fuera del sector cultural, implica e incorpora habilidades y destrezas originadas en desempeños artístico-culturales, lo que se traduce en la posibilidad de realizar actividades creativas en diversos sectores y ámbitos, tanto culturales como no culturales.

3. Perfil socioeconómico y demográfico de los trabajadores del sector cultural

Una primera entrada hacia la caracterización de los trabajadores del sector cultural es la descripción de éstos a partir de sus principales rasgos sociodemográficos, los que contribuirán a delinear un con-

⁴⁶ Throsby, 2001.

⁴⁷ Al respecto, el autor postula que muchas veces la actividad que un trabajador considera la principal no se refiere a aquella a la que dedica más tiempo, es decir, pese a que deba relegarla

en términos de tiempo de dedicación, el trabajador sabe cuál es la actividad que le reporta mayores beneficios en términos de realización personal, y en la que desearía desempeñarse todo el tiempo.

⁴⁸ No obstante, cabe señalar que también existen artistas que muchas veces logran vivir de su actividad o sus obras, dedicándose por completo a ella(s) y manteniendo una producción constante. Se trata de los menos, pero es una posibilidad que muchas

veces es considerada el aliciente principal para que nuevos individuos “tomen la decisión” de dedicarse al arte.

⁴⁹ Menger, 1999.

junto de atributos básicos sobre su perfil social, considerando para ello datos como el sexo, la edad, la nacionalidad y la pertenencia étnica.

3.1 Distribución por edad

En términos generales, el perfil socio-demográfico de las poblaciones encuestadas tanto en la Región Metropolitana como en la Novena Región, es bastante parecido.

La distribución de la muestra en términos de edad indica una importante similitud en ambas regiones, no obstante, podría decirse que hay una diferencia significativa en los tramos de edad “extremos”, es decir en los menores de 30 años y los mayores de 60, ya que la Novena Región cuenta con una presencia mayor en la primera categoría, mientras que la Región Metropolitana lo hace en la última. Dicho esquemáticamente, esto significa que hay más “jóvenes” encuestados en la Novena Región y más “adultos mayores” encuestados en la Región Metropolitana, lo que constituye una particularidad de la población consultada en esta investigación.⁵⁰ Aunque no resulta comparable con los datos censales, pues los datos de esta encuesta corresponden a un subuniverso muy particular, cabe señalar que en las dos regiones estudiadas se aprecia una proporción de población joven menor a la que existe en el conjunto de la población del país. A la vez, la población adulta mayor en el grupo estudiado es mayor a la observada para la población en general según los datos del último censo. (Ver tabla 3.1)

3.2 Estado civil

En cuanto al estado civil de los encuestados, se presenta una diferencia entre las dos regiones, con respecto a la proporción de casados, por un lado, y de separados, anulados y convivientes, por el otro. Si bien en ambas regiones los casados son mayoría,

Tabla 3.1 Distribución regional según edad

Edad		Región		
		Novena	Metropolitana	Total
Hasta 30 años	n	81	96	177
	% Región	20.0%	15.1%	17.0%
Entre 31 y 45 años	n	146	232	378
	% Región	36.1%	36.5%	36.4%
Entre 46 y 60 años	n	124	207	331
	% Región	30.7%	32.6%	31.9%
Más de 60 años	n	53	100	153
	% Región	13.1%	15.7%	14.7%
Total	n	404	635	1039
	% Región	100%	100%	100%

Tabla 3.2 Distribución regional según estado civil

Estado civil	Región		
	Novena	Metropolitana	Total
Soltero(a)	28.2%	29.1%	28.8%
Casado(a)	54.2%	47.6%	50.1%
Conviviente / vive en pareja	6.9%	9.8%	8.7%
Separado(a)	5.7%	8.8%	7.6%
Anulado(a) / divorciado(a)	1.2%	2.5%	2.0%
Viudo(a)	3.7%	2.2%	2.8%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Censo 2002

en la Novena Región son mayoría absoluta, mientras que en la Región Metropolitana manifiestan una mayoría relativa. Por su parte, aquellos que están separados, anulados o conviven, exhiben un porcentaje muy superior en la Región Metropolitana (21,1% *versus* 13,8%). (Ver tabla 3.2).

En comparación con los datos nacionales, que se muestran en la tabla 3.3, es interesante hacer notar algunos aspectos:

En primer lugar, en ambas regiones, el porcentaje de individuos casados es mayor al total nacional de 46,2% y a los respectivos porcentajes regionales.

⁵⁰ Según el Censo 2002, el total de población mayor de 60 años corresponde a un 11,4 % del total nacional. En el caso de las regiones Novena y Metropolitana, esta proporción alcanza al 12,4 % y al 11 %, respectivamente.

Por otro lado, la población entre 15 y 29 años ocupa una proporción del 24,7 % en la Región Metropolitana, del 24,2 % en la Novena Región y de un 24,3 % a nivel nacional.

En segundo lugar, el número de solteros es significativamente menor al de la media nacional de 34,6% y a los respectivos porcentajes regionales (no hay en la muestra gran diferencia entre las dos regiones consideradas).

En tercer lugar, entre los individuos encuestados el total de separados es casi tres puntos porcentuales superior a la media nacional de 4,7%. Similar cosa ocurre con respecto a los anulados / divorciados,⁵¹ ya que mientras en el Censo corresponden al 0,4%, en la encuesta llegan al 2%. Si bien en la Región Metropolitana la tasa de separados y anulados es mayor que la del país y que la de la Novena Región, esta tasa en el sector cultural es significativamente más alta en ambas regiones.

En cuarto lugar, el nivel de encuestados viudos(as) se encuentra por debajo de la media nacional de 5,2% (y bajo las respectivas medias regionales).

Finalmente, el único dato en que las dos regiones presentan cifras divergentes entre sí y con respecto a la media nacional del Censo (8,9%) es en la categoría “convivientes”, que son mayores a la media en la Región Metropolitana y menores en la Novena Región. (Ver tabla 3.3)

Otro aspecto que se consideró en la encuesta fue la **relación con el jefe de hogar**. Si bien en ambas regiones el porcentaje de encuestados que se declararon como jefe(a) de hogar es superior al 50%, se presentan pequeñas variaciones entre las dos regiones. Mientras el número de encuestados que son jefe(a) de hogar en la Región Metropolitana supera en un 6% al de la Novena Región, en esta última el número de quienes declaran ser hijo o hija del jefe(a) de hogar es mayor.

A su vez, la categoría “cónyuge del jefe de hogar” predomina también en la Novena Región, mientras

Tabla 3.3 Distribución población nacional según estado civil

Estado civil	Región		
	Novena	Metropolitana	Nacional
Soltero(a)	35,4%	34,6%	34,6%
Casado(a)	46,2%	45,8%	46,2%
Conviviente, pareja	8,8%	8,8%	8,9%
Separado(a)	3,5%	5,3%	4,7%
Anulado(a)	0,3%	0,6%	0,4%
Viudo(a)	5,8%	5,0%	5,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Censo 2002

que la alternativa sugerida en este estudio respecto de la inexistencia de un jefe(a) de hogar, lo hace en la Región Metropolitana.⁵²

Este dato puede ser interpretado de modo que pueda conectarse con otras informaciones que se revisarán más adelante, y puede decirse que donde la actividad artístico-cultural está menos desarrollada (la Novena Región) es efectuada en un grado importante por individuos que no tienen bajo su cargo la responsabilidad del hogar. Con la intención de dar pie a una hipótesis de trabajo sería necesario examinar la relación que se establece entre jefatura de hogar y “profesionalización” de una actividad específica (profesión).⁵³

En esta dirección, y como se verá más adelante, al contrastar los niveles de ingreso de los jefes de hogar y de los que no lo son se observa que los primeros presentan “ingresos culturales” o, más bien, “ingresos por su actividad cultural”, más altos que los segundos, lo que sustenta la idea de que los que no son jefes de hogar tienden a realizar la actividad en forma vocacional. (Ver tabla 3.4)

3.3 Características socio-económicas

Sobre este punto, en la encuesta se consultó por la magnitud de los “ingresos culturales” del encuestado (obviamente en el caso de quienes desarrollan

51 El Censo habla de anulados.

52 La categoría “nadie se declara jefe de hogar” fue incluida junto a las categorías tradicionales ofrecidas para la pregunta sobre el jefe de hogar, pues pre-

tende pesquisar una situación que no ha estado considerada en las alternativas hasta ahora empleadas en las encuestas, pero que bien puede expresar una realidad que requiere ser investigada, por cuanto es posible que

manifieste cambios en las pautas que organizan la convivencia al interior de los hogares.

53 Cabe entonces preguntarse qué relación existe entre la mayor presencia de jefes de hogar

en el sector y el grado de profesionalización de este en cada región.

Tabla 3.4 Distribución según relación con jefe del hogar

	Región		
	Novena % col.	Metropolitana % col.	Total % col.
Jefe(a) de hogar	55,4	61,4	59,1
Cónyuge	16,1	13,7	14,6
Pareja o conviviente	1,5	2,0	1,8
Hijo(a) / hijastro(a)	20,5	13,7	16,4
Yerno / nuera	0,5	0,0	0,2
Nieto(a)	0,7	0,5	0,6
Hermano(a) / cuñado(a)	0,2	1,4	1,0
Padres / suegros	1,0	1,1	1,1
Otro pariente	1,5	0,6	1,0
No pariente	0,0	1,1	0,7
Nadie se declara jefe de hogar	2,5	4,4	3,7
Total	100,0	100,0	100,0

su actividad cultural de forma remunerada), así como también por el nivel de ingresos derivados de actividades no culturales del encuestado (aplicada sólo a quienes hubiesen realizado alguna actividad de este tipo).

Para la pregunta por el nivel de ingresos provenientes de actividades culturales, aplicada a un total de 795 encuestados (quienes desarrollan actividades culturales de forma remunerada), las respuestas presentaron una concentración en los tramos más bajos de ingreso. De hecho, en la categoría “menos de 100 mil pesos” se encuentra un 30,2% de las respuestas, situación que en el caso de la Novena Región se empina al 54% y en la Región Metropolitana llega al 18,4%. La importancia del tramo de más de 700 mil pesos llega a un 13,8% en la muestra, que corresponden al 2,3% en la Novena Región y al 12,6% en la Metropolitana. (Ver tabla 3.5).

Al calcular un promedio ponderado para el ingreso de los trabajadores culturales (tomando el valor medio de cada rango, exceptuando los extremos, para los cuales se tomó, \$ 50.000 y \$ 800.000, respectivamente), encontramos que en la Novena Región alcanza los \$ 151.331 y en la Región Metropolitana los \$369.549.

Dicho esto, puede verse que el ingreso medio de los trabajadores culturales de la Novena Región se encuentra por debajo del de los trabajadores por cuenta propia y por debajo también del ingreso

Tabla 3.5 Ingreso mensual proveniente de actividades culturales según región

	Región		
	Novena	Metropolitana	Total
Menos de \$100.000	54.0%	18.4%	30.2%
Entre \$100.000 y \$200.000	23.6%	14.5%	17.5%
Entre \$200.001 y \$300.000	8.4%	10.0%	9.4%
Entre \$300.001 y \$400.000	6.1%	9.6%	8.4%
Entre \$400.001 y \$500.000	3.8%	10.7%	8.4%
Entre \$500.001 y \$700.000	1.9%	12.6%	9.1%
Más de \$700.000	2.3%	19.5%	13.8%
No contesta		4.7%	3.1%
Total	100%	100%	100%

medio de los trabajadores en general de su región. En cambio, los trabajadores culturales de la Región Metropolitana tienen un ingreso promedio por su actividad cultural que supera el de los trabajadores por cuenta propia y el de la región como un todo. De igual forma, los ingresos de los trabajadores culturales de la Novena Región están por debajo de la media nacional y los de la Metropolitana, por encima. (Ver tabla 3.6)

Complementando esta información con aquella referida a la realidad de **ingresos mensuales** de hombres y mujeres, ocurre que en la **Región Metropolitana** mujeres y hombres presentan una situación que podría calificarse de opuesta, por cuanto mientras el mayor número (25%) de ellas se encuentra en la categoría “menos de 100.000 pesos”, entre ellos el mayor número (24%) recibe “más de 700.000 pesos”, estando la situación bastante equiparada en las otras alternativas de respuesta.

Por su parte, en la **Novena Región**, hombres y mujeres presentan niveles de remuneración bastante similares, encontrándose, en ambos casos, más del 75% recibiendo menos de 200.000 pesos mensuales (77% y 78%, respectivamente).

Calculando una media de los ingresos femeninos en cada región (promedio ponderado, tomando el valor medio de cada rango, exceptuando los extremos, para los cuales se tomó \$ 50.000 y \$ 800.000, respectivamente), se obtiene que en la Novena Región, las mujeres ganan en promedio \$ 133.523 y en la Región Metropolitana \$ 307.377.

Tabla 3.6 Ingreso promedio de la ocupación principal según categoría ocupacional y región

Región	Categoría ocupacional	Ingreso promedio
Novena	Trabajador por cuenta propia	173.948
	Total	235.657
Metropolitana	Trabajador por cuenta propia	335.124
	Total	328.003
País	Trabajador por cuenta propia	270.971
	Total	279.274

Fuente: MIDEPLAN, División Social, Departamento de Información Social, Encuesta CASEN 2000

Se puede ver, entonces, que las mujeres del sector cultural de la Novena Región tienen un situación muy desmejorada con respecto a los hombres, a su propia región y también al país (si se compara con los datos de la CASEN 2000, en la tabla 5.5), mientras que las mujeres del sector cultural de la Región Metropolitana sobrepasan con creces la media tanto para las mujeres de su propia región como para la del país (nuevamente comparando con la tabla 5.5), aunque en ambos casos, jamás superando el ingreso promedio de los hombres.

Por otra parte, los ingresos no culturales también presentan una distribución concentrada en los tramos más bajos de ingresos, incluso con una mayor concentración en dichos tramos que los ingresos provenientes de actividades culturales. Una diferencia interesante que se produce es en la comparación entre regiones, pues en este caso, considerando el segmento hasta 300 mil pesos, entre la Región Metropolitana y la Novena Región no se produce una diferencia tan marcada entre una y otra, como la mencionada para el tramo de menores ingresos derivados de la actividad cultural antes referida.⁵⁴ (Ver tabla 3.8).

Finalmente, conviene señalar que entre los receptores de ingresos por su actividad cultural, los jefes de hogar presentan una mejor situación relativa que quienes no lo son, y exhiben una menor concen-

54 Urge señalar que, según la información de la encuesta, de entre las 393 personas que han llevado a cabo trabajos no-culturales, 229 han realizado su(s)

actividad(es) cultural(es) de manera remunerada.

Tabla 3.7 Ingreso promedio según sexo y región. CASEN 2000

Región	Sexo	Ingreso promedio
Novena	Hombre	260.404
	Mujer	181.233
Metropolitana	Hombre	383.235
	Mujer	238.999
Total Nacional	Hombre	318.807
	Mujer	207.251

Tabla 3.8 Ingreso mensual proveniente de actividades no culturales según región

	Región		
	Novena	Metropolitana	Total
Menos de \$100.000	35.7%	33.0%	34.4%
Entre \$100.000 y \$200.000	33.7%	23.9%	28.8%
Entre \$200.001 y \$300.000	10.2%	17.3%	13.7%
Entre \$300.001 y \$400.000	10.2%	8.1%	9.2%
Entre \$400.001 y \$500.000	4.1%	6.6%	5.3%
Entre \$500.001 y \$700.000	2.6%	2.5%	2.5%
Más de \$700.000	3.6%	5.1%	4.3%
No contesta		3.6%	1.8%
Total	100%	100%	100%

tración en los niveles más bajos de ingreso y una mayor en los más altos, situación que se da tanto en la Región Metropolitana como en la Novena Región, aunque es más acentuada en la primera, pues en ella, bajo los 300 mil pesos, se encuentra el 35,4% de los jefes de hogar *versus* el 56,7% de los que no lo son; mientras que en la Novena Región, en ese mismo nivel se encuentra el 80,8% de los jefes de hogar *versus* un 94,1% de los que no lo son.

Entre los receptores de ingresos por actividades no culturales, se presenta una situación análoga, lo que se replica para la comparación entre regiones.

Tras este breve recorrido es posible identificar una diferencia entre los perfiles sociodemográfico y socioeconómico de los trabajadores culturales de ambas regiones. Tal situación constituye un primer dato de importancia en la caracterización del trabajo en el sector cultural, puesto que indica una desigual distribución de recursos entre los trabajadores de

una y otra región y, por tanto, desiguales condiciones de desarrollo del sector en cada una de ellas, cuya dimensión laboral se irá perfilando en los capítulos siguientes.

A continuación se presenta un esquema que resume los atributos diferenciales más relevantes para cada región. (Ver cuadro de síntesis 3.1)

3.4 Situación de los tres tipos de trabajadores culturales

La información hasta aquí presentada entrega un perfil sociodemográfico general sobre la totalidad de trabajadores del sector cultural encuestado. No obstante su pertinencia, debe ser complementado con un análisis desagregado y específico de acuerdo al “tipo de trabajador” del que se trate, a saber: **trabajadores profesionales, trabajadores semiprofesionales y trabajadores vocacionales**.⁵⁵ O, lo que viene a ser lo mismo, entregar un perfil sociodemográfico específico de quienes desarrollan su actividad artístico cultural como “única fuente de ingresos”, como “una más de sus fuentes de ingresos” o “sin recibir ingresos por ella”.

Como se mencionó en la introducción, de los tres tipos de trabajadores de la cultura, la mitad corresponde a los denominados “profesionales”. Tal como se aprecia en la siguiente tabla, las diferencias entre las dos regiones estudiadas muestran una mayor

proporción del segmento de profesionales en la Región Metropolitana que en la Novena Región, siendo en esta última significativamente más alto el porcentaje de trabajadores vocacionales que en la Metropolitana. (Ver tabla 3.9).

Ahora bien, al desagregar los tres segmentos de trabajadores según el sexo,⁵⁶ se puede observar que la participación femenina es muy disímil entre ellos, puesto que, mientras en la categoría “profesionales” llegan al 37% del total, equiparándose con los promedios regionales señalados al comienzo de este capítulo, en la categoría “semiprofesionales” exhiben una participación inferior, pues sólo alcanzan el 28% y en la categoría vocacionales se empujan al 46%.

Este panorama entrega, en términos generales, dos datos de importancia: en primer lugar, indica que la participación femenina en el segmento de profesionales está levemente por sobre la media nacional de la PEA, que bordea el 35%, lo que señala que el sector cultural, comparado con otros mercados de trabajo, tiene un comportamiento promedio en cuanto a la participación femenina y, en segundo lugar, que la participación de las mujeres aumenta de manera notable cuando se considera solamente los desempeños no remunerados.⁵⁷ (Ver tabla 3.10).

Ahora bien, al considerar estas variables de manera independiente para cada una de las regiones

Cuadro de síntesis 3.1

Región Metropolitana		Novena Región
Menor presencia de jóvenes	Grupos de edad	Mayor presencia de jóvenes
Separados, anulados y convivientes con mayores diferencias	Estado civil	
Jefe de hogar	Casados	
Tres o menos	Relación con el jefe de hogar	Cónyuge o hijo del jefe de hogar
\$369.549	Número de integrantes del hogar	Más de cuatro
	Promedio ponderado de ingresos culturales	\$151.331

55 Es importante recalcar que se trata de una denominación con fines operativos, sin que suponga, por ejemplo, que la motivación vocacional esté presente únicamente en los trabajadores denominados “vocacionales”.

56 Es necesario señalar que la distribución por sexo es casi

idéntica en ambas regiones, pues la población femenina se halla en torno al 37 % y la masculina al 63 %, tal como ocurre en el Directorio Cultural 2002 y con la distribución de ocupados a nivel nacional (de 35,4 % y 64,6 %, para las mujeres y los hombres, respectivamente).

57 Pudiera pensarse que esto se debe a que estas mujeres probablemente dependen económicamente de un hombre para poder dedicarse libremente a actividades culturales. Sin embargo, los datos del estudio muestran que la distribución del estado civil en este segmento de

mujeres no varía sustancialmente del observado en el total de la muestra. Así, el 41,4 % de ellas está casada y el 35,1 % se encuentra soltera.

Tabla 3.9 Tipos de trabajadores según región

	Novena Región		Región Metropolitana		Total muestra	
	Recuento	% col.	Recuento	% col.	Recuento	% col.
Profesionales	161	39,9	366	57,6	527	50,7
Semiprofesionales	102	25,2	166	26,1	268	25,8
Vocacionales	141	34,9	103	16,2	244	23,5
Total	404	100,0	635	100,0	1039	100,0

Tabla 3.10 Distribución según sexo y tipo de trabajador cultural

	Profesionales	Semi profesionales	Vocacionales	Total
Masculino	63,0%	71,6%	54,5%	63,2%
Femenino	37,0%	28,4%	45,5%	36,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

estudiadas se observa una importante diferencia entre las regiones Metropolitana y de la Araucanía.

En efecto, en la **Región Metropolitana** las diferencias entre hombres y mujeres se presentan mayormente en las categorías de semiprofesionales (29% *versus* 22%) y vocacionales (13% y 21%), mientras que la proporción de hombres y de mujeres al interior de los trabajadores profesionales es similar (en torno al 57%).

Por su parte, en la **Novena Región** ocurre que las mujeres presentan una mayor proporción de trabajadoras profesionales (41% *versus* 39% de los hom-

bres), pero también una mayor proporción de trabajadoras vocacionales (41% *versus* 31% de los hombres), sólo superadas por los hombres en la categoría de semiprofesionales (17% *versus* 30%).

Ocurre entonces que en esta región también se da un aumento progresivo a medida que se pasa de lo vocacional a lo profesional en el caso de los hombres, pero las mujeres exhiben un comportamiento menos “lineal”.

No obstante, se puede decir, por lo hasta aquí visto, que la situación de las mujeres en cuanto a “acceso” al trabajo profesional es bastante alentadora. (Ver tabla 3.11).

Volviendo al conjunto de la muestra, al comparar la situación de trabajadores profesionales, semiprofesionales y vocacionales de acuerdo a la variable edad, es también posible observar algunas diferencias relevantes. Entre ellas, que la mayor participación entre los profesionales se concentra en las categorías intermedias, en lo fundamental en el segmento que está entre los 31 y los 45 años; que entre los semiprofesionales pasa algo similar (mayor presencia de quienes tienen entre 31 y 60 años), pero que quienes presentan la mayoría relativa son quienes se encuentran entre los 46 y los 60 años. Por último, que entre los vocacionales se da una distribución bastante homogénea entre los cuatro grupos de edad (todos bordeando el 26%), con la única

Tabla 3.11 Distribución de trabajadores culturales según nivel profesional, sexo y región

Región	Sexo			Las actividades culturales mencionadas son:			Total
				Su única fuente de ingreso	Una más de sus fuentes de ingreso	No recibe ningún ingreso de ellas	
Novena Región	Masculino	Recuento	99	76	79	254	
		% Sexo	39,0%	29,9%	31,1%	100,0%	
	Femenino	Recuento	62	26	62	150	
		% Sexo	41,3%	17,3%	41,3%	100,0%	
	Total		Recuento	161	102	141	404
			% Sexo	39,9%	25,2%	34,9%	100,0%
Región Metropolitana	Masculino	Recuento	233	116	54	403	
		% Sexo	57,8%	28,8%	13,4%	100,0%	
	Femenino	Recuento	133	50	49	232	
		% Sexo	57,3%	21,6%	21,1%	100,0%	
	Total		Recuento	366	166	103	635
			% Sexo	57,6%	26,1%	16,2%	100,0%

excepción de los mayores de 61 años que sólo llegan al 21%.

Esta situación podría estar asociada a ciertos elementos que conviene tener presentes. Primero, que la mayor proporción de profesionales de entre 31 y 45 años (y, en general, la constatación de una curva más acentuada, con mayor concentración en el centro y menor en los extremos) parece estar en concordancia con el proceso histórico de conformación de un sector cultural de mayor nivel profesional durante las últimas décadas, vale decir, una especie de “acople” entre el proceso de especialización del sector cultural y el proceso de “profesionalización” a nivel biográfico. Cabe señalar, también, que los desempeños profesionales, en general, parecen alcanzar su apogeo entre estas edades.

Segundo, que la menor diferencia detectada entre los distintos segmentos de edad, para el caso de los trabajadores semiprofesionales, puede estar asociada a un menor nivel de profesionalización del trabajo, por lo que quedan menos marcados los ciclos de desempeño profesional remunerado (no “tan” concentrados en las edades adultas), con mayor participación antes de los 30 años y con mayor permanencia después de los 61.

Tercero, que lo ocurrido con quienes se desenvuelven de manera vocacional presenta una curva que podría estar asociada a que este tipo de desem-

peños disminuyen al traspasar la barrera de los 60 años, momento en que posiblemente aumenta la probabilidad de ser “receptor” de la acción vocacional de otros, más que ejecutor de acciones vocacionales. (Ver tabla 3.12).

Respecto a la distribución según estado civil, se observa que, si bien la estructura de los datos no difiere sustancialmente de la observada para el conjunto de la muestra, la proporción de solteros es algo mayor entre los vocacionales que entre los profesionales, lo que sucede a la inversa con la proporción de individuos casados. (Ver tabla 3.13).

Los jefes de hogar son la categoría mayoritaria entre los profesionales y los semiprofesionales, donde llegan al 63% y al 65%, respectivamente. No así entre los vocacionales, donde sólo llegan al 43%.

Cónyuge del jefe de hogar alcanza un porcentaje similar entre profesionales y vocacionales (17% y 18%), sin embargo, ocupa el tercer lugar en importancia entre éstos y el segundo entre aquellos. Entre los semiprofesionales sólo llegan al 7% y son la tercera magnitud.

La categoría hijo(a) es la segunda importancia entre semiprofesionales y vocacionales con un 18% y 27% respectivamente, mientras que entre los profesionales se encuentra en tercer lugar con un 11%.

Tabla 3.12 Distribución según edad y tipología de trabajadores

	Profesionales	Semiprofesionales	Vocacionales	Total
Hasta 30 años	12,7%	16,8%	26,6%	17,0%
Entre 31 y 45 años	43,6%	31,0%	26,6%	36,4%
Entre 46 y 60 años	33,0%	34,7%	26,2%	31,9%
61 años o más	10,6%	17,5%	20,5%	14,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 3.13 Distribución según estado civil y tipos de trabajadores

	Profesionales	Semiprofesionales	Vocacionales	Total
Soltero(a)	24,9%	28,4%	37,7%	28,8%
Casado(a)	53,5%	47,4%	45,9%	50,1%
Conviviente / vive en pareja	9,9%	10,1%	4,5%	8,7%
Separado(a) de hecho	8,0%	9,3%	4,9%	7,6%
Anulado(a) / divorciado(a)	1,9%	3,0%	1,2%	2,0%
Viudo(a)	1,9%	1,9%	5,7%	2,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La situación descrita respecto a la relación de parentesco de los trabajadores del sector cultural lleva a preguntar acerca de una posible asociación a la condición de proveedor o proveedora que pudieran estar ejerciendo los mismos al interior de sus respectivas familias. Vale decir, el 27% de hijos entre quienes no reciben ingresos por su actividad cultural (segunda mayoría dentro de esta categoría de individuos), muy probablemente se encuentre asociado a una situación de dependencia económica, que podría constituirse, si no en condición, al menos en característica relevante de los desempeños vocacionales. (Ver tabla 3.14).

Por último, respecto de la pertenencia étnica no se observan mayores diferencias entre los tres tipos de trabajadores.

A continuación se presenta un esquema que resume los atributos diferenciales más relevantes para cada tipo de trabajador. (Ver cuadro síntesis 3.1).

4. El trabajo en el sector cultural

4.1 Miradas y recorridos sobre la última década⁵⁸

La evolución de la situación laboral de los trabajadores del sector cultural está íntimamente ligada a las fluctuaciones que el propio sector ha experimentado a lo largo de las décadas. De acuerdo a la evaluación que comúnmente se hace de los últimos 40 años de actividad cultural en el país, se considera que uno de los hitos fundamentales ha sido lo que se denominó el “apagón cultural” de la década de los ochenta.

Evidentemente, esta situación en la vida cultural del país durante el período de la dictadura ha sido discutida desde distintas posiciones, considerando tanto las interrupciones, cambios y alteraciones sufridos por el campo cultural chileno como el surgimiento de nuevas formas de representación y ac-

Tabla 3.14 Parentesco con el jefe de hogar y tipología de trabajador

	Profesionales	Semiprofesionales	Vocacionales	Total
Jefe(a) de hogar	63,2%	65,3%	43,4%	59,1%
Cónyuge	17,1%	6,7%	18,0%	14,6%
Pareja o conviviente	1,9%	3,0%	0,4%	1,8%
Hijo(a) / hijastro(a)	10,6%	17,9%	27,0%	16,4%
Yerno / nuera		0,7%		0,2%
Nieto(a)	0,6%		1,2%	0,6%
Hermano(a) / cuñado(a)	0,9%	0,4%	1,6%	1,0%
Padres / suegros	0,6%	1,1%	2,0%	1,1%
Otro pariente	0,9%	0,7%	1,2%	1,0%
No pariente	1,1%		0,4%	0,7%
Nadie se declara jefe de hogar	3,0%	4,1%	4,5%	3,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro de síntesis 3.2

	Profesionales	Semiprofesionales	Vocacionales
Participación femenina	Similar a la media nacional	Similar a la media nacional	Sobre la media nacional
Grupo de edad más relevante	Entre 31 y 45 años	Entre 46 y 60 años	Baja en los mayores de 61 años
Estado civil con mayores diferencias	Casados	Casados	Solteros
Relación con el jefe de hogar	Jefe de Hogar	Jefe de Hogar	Hijos(as)

58 Este segmento fue desarrollado a partir de entrevistas a informantes calificados.

ción cultural. En este sentido, los argumentos que se exponen para considerar o no la presencia de un apagón cultural en los años ochenta, aluden a situaciones y datos diversos a partir de los cuales evaluar la situación del arte y la cultura en aquellos años.

Ahora bien, tomando en cuenta las mediciones realizadas por la Cartografía Cultural de Chile, se observa que, efectivamente, en el período que va de 1974 a 1987 la tasa de sujetos que se inician en una actividad cultural cada año es menor que en el período inmediatamente posterior, pues es de 196,6, mientras que entre 1988 y 2001 es de 313,6.⁵⁹

Por otra parte, iniciativas públicas, como la creación de fondos concursables para el desarrollo de las artes, como el FONDART y el Fondo del Libro y la Lectura, unidas a una mayor motivación del sector privado por invertir en el ámbito cultural, contribuyen a conformar un contexto más auspicioso que el observado en la década de los ochenta.⁶⁰

Asimismo, la apertura del país a ofertas culturales llegadas del extranjero generó, sin duda, un acentuamiento y una diversificación en el desarrollo de las alternativas nacionales. Esta situación, junto a las ya señaladas, son sólo algunas de las condiciones que pudieran mencionarse para describir las transformaciones del sector cultural en los últimos años.

De esta manera, la percepción que generalmente se elabora respecto de la década de los noventa, refiere a un resurgimiento de la actividad cultural que, sin duda, habría afectado la situación laboral de los trabajadores del sector cultural.

A partir de lo expresado en las entrevistas sostenidas con informantes calificados, las transformaciones en la situación laboral de los trabajadores culturales se caracterizarían por un crecimiento del mer-

cado y un aumento de las oportunidades de trabajo en relación a lo que se observaba diez años atrás – a excepción del área de la literatura y del caso particular de las artes visuales–. Esto ha redundado en una cierta “profesionalización” del sector, vinculada directamente a la monetarización de las relaciones, es decir, éstas se efectúan y coordinan de acuerdo a las lógicas mercantiles imperantes en la sociedad actual.

Sin embargo, por otra parte una mayor profesionalización estaría impedida por la falta de posibilidades que permitan a los trabajadores del sector cultural dedicarse únicamente a la actividad principal. De ahí que el pluriempleo continúe siendo una situación bastante común dentro del sector cultural, tal como ya ha sido señalado por autores que han descrito las características de este sector.

Si bien la monetarización de las relaciones que se despliegan al interior del sector es una situación generalizada para una parte de las áreas que lo componen, es necesario detenerse en la evolución de la situación laboral en cada una de ellas con el fin de profundizar en las particularidades que éstas presentan. Para estos fines, es importante considerar además factores que han influido en la forma cómo se ha construido la imagen del trabajador cultural y las relaciones que éste ha establecido con sus pares y la sociedad.

4.1.1 Las artes visuales

El de las artes visuales puede entenderse como un caso bastante particular entre las áreas del sector, pues se plantea que es un medio que no ha logrado entrar en las lógicas de mercado. Las causas de esta situación estarían marcadas por factores de orden histórico que han contribuido a consolidar una cierta actitud e identidad propia del circuito de las artes visuales.

59 Lecturas Cruzadas, 2003. Cabe mencionar que estas tasas se calcularon sobre el total de registrados por la Cartografía Cultural de Chile durante el año 2001, donde no hay distinción entre profesionales, vocacionales y re-

munerados. Por su parte, las tasas derivadas de los datos producidos durante el año 1998 por la Cartografía son de 144 sujetos por año para el período 1974-1987, y 265 luego de 1988, lo que contribuye a respaldar la distri-

bución presentada con los datos 2001.

60 A pesar de las situaciones señaladas, aún queda por dimensionar específicamente cuál ha sido el aporte e impacto del fi-

nanciamiento público y privado a la actividad cultural del país, y cuáles han sido los cambios cualitativos que ésta ha producido en el desarrollo del sector cultural chileno.

Hasta la década de los cincuenta inclusive –aproximadamente–, las artes visuales eran desarrolladas por individuos que mayormente pertenecían a la aristocracia chilena, cuya visión de la actividad derivó en la conformación de una cierta “herencia aristocrática”, caracterizada por el distanciamiento de aspectos de orden económico y monetario, pues no se aspiraba a que hubiese un retorno de dinero por el trabajo artístico, lo que se unía a una concepción del arte que favorecía una imagen sublimada de la actividad artística. Luego, ya en los años sesenta y setenta, el arte toma un rol fundamentalmente transformador, más que un producto que genera recursos materiales para la subsistencia del creador, asumiendo una visión más vinculada a la transformación social,⁶¹ donde la cultura no entra en relaciones “mercantiles” con la sociedad.

Posteriormente, durante la década de los ochenta, la progresiva ausencia de un Estado “proveedor” de alguna manera obliga a los creadores a entrar en negociaciones de orden comercial, casi inexistentes con anterioridad. Evidentemente, este proceso no fue repentino ni se consolidó en ese período, por lo tanto, puede observarse su continuidad hasta la década de los noventa y la actualidad, con las tensiones propias que significaron las transformaciones señaladas.⁶²

Con ciertos matices, la idea de que “no hay que vender las obras” perdura con mayor o menor adhesión hasta el día de hoy. Sin embargo, el campo de las artes visuales ha desarrollado formas particulares de vinculación entre sus agentes que, aunque caracterizadas por cierta tensión entre el artista y la sociedad, así como también respecto de la búsqueda de regulación y estabilidad en el desarrollo de la actividad, de todas formas han derivado en el desarrollo de un mercado incipiente.

El desarrollo tardío y en parte la ausencia de relaciones objetivas de carácter comercial y laboral entre el creador y los agentes que participan del cam-

po de las artes visuales ha sido caracterizado algunas veces como la emergencia de relaciones de “apadrinamiento” (generalmente entre artista y galerista), de carácter “filial”, que evitan la sujeción del creador a reglas y normas a partir de las cuales pueda ser considerado como trabajador, lo que dificulta el desarrollo de un mercado abierto, articulado en relaciones objetivas.

Esta situación, que si bien es particular del creador al interior del campo de las artes visuales, a su vez puede afectar el desarrollo laboral de otros agentes involucrados, tales como galerista, director de museo, conservador de museo, restaurador, crítico, mecenas, coleccionista, embalador, asegurador de obras de arte, etc., cuya labor gira en torno a la posibilidad de circulación de las obras.

Finalmente, y como ocurre en otras áreas, debido al carácter reducido del mercado –hecho que deriva de los planteamientos expuestos–, los artistas deben buscar una segunda ocupación. En este sentido, la condición de pluriempleo está dada por una necesidad de sobrevivencia que deriva del escaso comercio de sus obras o de las limitadas alternativas de financiamiento.

4.1.2 El audiovisual

Una de las características que parecen consensuadas respecto a la situación del audiovisual en Chile es que en los últimos años esta área ha experimentando un desarrollo “explosivo”. Las razones que explicarían este desarrollo indican que tanto los avances tecnológicos ocurridos en décadas recientes, los que han contribuido a abaratar los costos de producción, como el aumento de escuelas de cine y audiovisual, ampliando la disponibilidad de profesionales en el área, están detrás de las transformaciones recientes. No obstante, a estos factores deben agregarse otros que se encuentran estrechamente ligados.

⁶¹ El hecho de ligar el arte a los movimientos brigadistas de los sesenta contribuye a desarrollar un cierto “populismo plástico”, que interrumpe los avances for-

males alcanzados por el campo de las artes visuales años antes y circunscribe, de paso, el rol del arte en la sociedad de la época.

⁶² A ello hay que sumarle el carácter asumido por el arte conceptual desarrollado durante la dictadura, donde el alineamiento con los principios que orien-

taban la oposición al régimen dictatorial plasmaban en las propuestas artísticas una actitud crítica antimercado.

Por ejemplo, en el caso de la televisión, si bien en la actualidad hay sólo cuatro o cinco canales grandes, habría una diferencia fundamental en las posibilidades de trabajo en el medio con respecto a la década anterior: hasta hace algún tiempo los canales se cerraban a sus propias producciones, por lo tanto, funcionaban con sus propios equipos de camarógrafos, sonidistas, editores o actores quienes, a su vez, sólo tenían posibilidades laborales dentro del mismo canal. En este sentido, en un principio cada canal se constituyó en un “pequeño mercado” de trabajo; posteriormente, se logró desarrollar un mercado más amplio, en el que se interconectaron canales y otros agentes, lo que propició la integración de distintos participantes –esto estaría sucediendo en la actualidad–.

Esta ampliación del mercado, se caracteriza por el traslado desde una producción televisiva propia a la externalización de los servicios, generalmente a través de la compra de programas. En este proceso no sólo incide la mayor disponibilidad de profesionales en el área, sino también una re-conceptualización de los canales de televisión en tanto empresas de las comunicaciones, donde evaluaciones de tipo financiero y comercial juegan un rol fundamental en la forma que adquiere la producción de programas.

A ello debe agregarse el auge de las productoras audiovisuales, las que a partir de la consolidación de las dinámicas del libre mercado, se ven beneficiadas por la necesidad de incrementar el consumo a través de estrategias publicitarias que seduzcan a los consumidores. La publicidad es un espacio que ha permitido el desarrollo y manutención de un número importante de productoras audiovisuales. Sin embargo, una parte de ellas ha logrado consolidar una línea de producción de programas y de realización cinematográfica, permitiendo la diversificación de los productos y la oferta de oportunidades laborales a distintos agentes del medio. Es así como se han afianzado circuitos de documentalistas, cortometrajistas, cineanimadores, entre otros.

A su vez, la concepción de la obra cinematográfica como un producto audiovisual que puede y debe ser comercializado ha contribuido a que tanto el Estado como los mismos trabajadores del sector manifiesten una actitud más proclive a fomentar dinámicas comerciales (sobre todo en comparación a lo observado en otras áreas). Esto ha incidido en la calidad de las obras y en el crecimiento del mercado.

A pesar de las transformaciones señaladas, en el área del audiovisual se observa una situación frecuente de pluriempleo. No obstante, lo más común es que éste se desarrolle entre ámbitos y actividades relacionadas con el área, como el cine, la televisión y la publicidad, siendo esta última considerada por muchos como una actividad no propiamente cultural.

4.1.3 Las artes escénicas

Si bien durante la última década el teatro en su conjunto ha experimentado transformaciones que señalan un cambio en las condiciones de la actividad respecto de años anteriores, el desarrollo del área merece juicios relativos cuando se analizan aspectos como la desigualdad entre los avances ocurridos en lo que se denomina “teatro artístico o independiente” y “teatro comercial, de mercado o entretenimiento” (distinciones que parecieran cruzar a gran parte de la producción artística cultural); la disponibilidad de infraestructura especializada; y la inserción laboral de los profesionales egresados de escuelas de teatro.

De acuerdo a los datos disponibles sobre el número de espectadores de teatro, las cifras de los últimos diez años indican que éste ha ido en aumento,⁶³ sin embargo esta constatación cuantitativa tiene un correlato cualitativo en las condiciones y características de la actividad, la cual ha adquirido mayor profesionalismo gracias a factores asociados a la emergencia de agentes como el productor, que sin tener una presencia generalizada, establece una

63 De 25.175 espectadores mensuales durante el año 1989 a 61.132 el año 1990, posteriormente la asistencia decae durante el 2000 a 46.185, pero remonta

abruptamente durante los años 2001 y 2002, con 100.016 y 101.963 espectadores respectivamente. Ver: INE, 2000; INE, 2002; INE, 2003.

diferencia respecto épocas anteriores, o a la apertura de un espacio de competencia que tiende a elevar la calidad de los montajes así como el trabajo de actores y compañías.

El teatro fue una de las actividades que persistió y continuó ininterrumpidamente durante la década de los ochenta, lo que de alguna forma puede explicar la permanencia de un público constante; sin embargo, las exigencias respecto la infraestructura para la exhibición de las obras ha ido cambiando y ello no se ha reflejado en avances en esta materia, por el contrario, el teatro estaría “desfasado” con respecto a otro tipo de espectáculos como el cine, por ejemplo. En este punto, así como en el aumento de alternativas de trabajo, existiría una diferencia entre el “teatro comercial o de mercado” y el “teatro artístico”, ya que la inversión en infraestructura estaría supeditada a la rentabilidad de la actividad, manifiesta en su condición de “negocio” para el caso del teatro comercial, donde, además, habría mayores oportunidades laborales en las distintas especialidades del área, mientras el teatro no comercial representaría una alternativa más incierta.

Por otra parte, la proliferación de compañías en un momento dado no significa necesariamente la estabilidad de ellas en el largo plazo, lo cual atenta contra las posibilidades laborales que, al parecer, se generan fundamentalmente cuando una compañía logra una estabilidad prolongada. En muchos casos, las compañías de mayor trayectoria constituyen un mundo laboral caracterizado por el pluriempleo estacional de sus integrantes con el fin de contribuir a la puesta en escena de una obra, ello ocurre porque durante el proceso de montaje se buscan trabajos para generar ingresos en el intertanto.

Distinto es el pluriempleo en el caso de aquellos que no logran unirse a una compañía de manera estable, ya que deben recurrir a actividades dentro

o fuera del sector cultural de manera constante y no estacional, como el caso anterior.

Además de las alternativas laborales propias de la actividad teatral creativa, en los últimos años se han ampliado las oportunidades de trabajo para quienes se dedican a la docencia, ya sea universitaria o escolar, puesto que hay una mayor demanda de profesores de teatro, tanto en las instituciones de educación superior como en el sistema escolar, por cuanto en éste último la reforma educacional ha abierto un espacio para la incorporación del teatro, entre otras actividades creativas, lo cual ha exigido el desarrollo de mayores competencias pedagógicas y ha consolidado el ámbito de la pedagogía teatral.⁶⁴ Similar cosa ocurre, por ejemplo, con el desempeño en talleres promovidos por instituciones como municipalidades y empresas.

4.1.4 La danza

De las conversaciones con los informantes calificados surge la idea de que la danza ha experimentado un acelerado crecimiento en el último tiempo. Ha mejorado la calidad de las puestas en escena y ha aumentado el público interesado en ver sus espectáculos. En este caso, este desarrollo no se debe a que el sector se haya “industrializado”, pues se reconoce que el medio es muy pequeño, mucho más limitado que el teatro. Sin embargo, ha logrado ir consolidándose recurriendo a otro tipo de mecanismos, principalmente la organización del gremio y el desarrollo de un mayor intercambio informativo entre sus integrantes, lo que se acompaña de elementos de índole estética, como es la mayor preocupación por la puesta en escena en los espectáculos.

Es probable que la danza sea el área donde los cambios y transformaciones han gozado de menos visibilidad pública, aun cuando en los últimos siete años ha habido una precipitación en su desarrollo,

64 En relación a los nichos laborales presentes en el sistema de la educación superior cabe señalar que en el año 2002 sólo catorce instituciones impartían carreras en alguna especialidad de las artes escénicas, la mayor parte de ellas concentradas en la

Región Metropolitana (12), mientras que en el año 2004 dicha oferta aumentó a veinte instituciones, muchas de las cuales ofrecen hasta tres alternativas de programa (situación que no ocurría en el año 2002). Ello significa que la oferta real es mayor, au-

mentando a 32 alternativas académicas, donde trece de ellas se encuentran fuera de la Región Metropolitana. En cuanto a las oportunidades abiertas en el sistema escolar, es importante precisar que si bien los nuevos planes y programas no incluyen

a las artes escénicas en el currículum obligatorio, la jornada escolar completa contempla un conjunto de horas de libre disposición que en muchos casos son invertidas en talleres y cursos de alguna especialidad artística, entre ellas el teatro.

tanto a nivel de propuestas creativas como a nivel del incremento del profesionalismo de sus agentes, lo que contrasta fuertemente con las características que ella adquirió durante la década de los ochenta, donde el impacto del contexto cultural, político y social de la época tuvo consecuencias en la limitación de los espacios de difusión así como en la propia concepción que se divulgó de la danza durante ese período.

La imagen de una danza clásica o, en otro extremo, folclórica (a ratos con un carácter muy estilizado) limitada a espacios institucionales, parece haber sido la percepción que luego del golpe de estado se instaló en el sentido común del público nacional; ello interrumpió un desarrollo vinculado a una mayor diversificación de las manifestaciones y tendencias en las artes coreográficas.

Se reconoce que la danza aún no es un “buen negocio”, pero sí ha dado un gran salto en términos de profesionalismo, esto es, en propuesta artística, cuidado técnico y también en cuanto al público, lo que podría deberse a que, si bien no es un “negocio”, ha logrado organizarse y hay más intercambio y solidaridad entre quienes participan de ella.

Aún así, la inestabilidad laboral del medio provoca la circulación de bailarines entre distintas compañías, pudiendo incluso formar la propia; sin embargo estas compañías muchas veces no logran trascender.

4.1.5 La música

El área de la música es uno de los campos que más han crecido, y a un ritmo acelerado, durante el último tiempo en Chile. El concepto de “industria musical” es recurrente a la hora de evaluar las transformaciones ocurridas en el área y las consecuencias que ello ha significado para las características laborales de este campo.

Tal como ha ocurrido en el audiovisual, la música ha experimentado importantes cambios, donde el desarrollo tecnológico ha puesto a disposición tecnología de punta a un valor más bajo que en otras épocas, así como un tipo de avances que permiten realizar producciones de calidad al margen de una gran cantidad de infraestructura y con riesgos económicos menores.

A ello debe sumarse la emergencia de agentes, como el productor, y la mayor presencia de sellos discográficos, ya sean multinacionales o nacionales, que han contribuido a la profesionalización del medio, lo que se ha reflejado en una mejor organización de las tareas de producción y de administración del tiempo y de los recursos.

Una característica de esta área es el desigual desarrollo que se ha producido entre algunas especialidades de la industria, pues mientras los ingenieros y técnicos son trabajadores reconocidos y consolidados en el campo de la música, gran parte de los *managers*, cuando los hay, no han logrado establecer su actividad a partir de relaciones objetivas dejando de lado actitudes *amateurs*.⁶⁵ En el caso de los ingenieros y técnicos en sonido, el incremento de alternativas académicas ha sido muy alto, a diferencia de los *managers* que permanecen ausentes del ámbito de la educación formal.⁶⁶ Sin embargo, la formación académica parece ser una respuesta a condiciones que el propio campo de la música va configurando, y no una condición previa para el desarrollo del sector. A su vez, cabe preguntarse si la educación formal es una alternativa de profesionalización para productores y *managers*, cuya formación y valor profesional parece estar mayormente ligado tanto a la trayectoria y a la experiencia, como al capital social –redes y contactos– que hayan logrado desarrollar.

A pesar de que en el caso de la música podría hablarse de una industria, tal como ocurre con el

⁶⁵ “Los *‘managers’* de oficina’ son muy organizados, se dedican a vender *shows*, conseguir contratos, ver las licencias de las canciones. Los *‘managers’* por casualidad’ no

resultan, porque no afrontan esto como un negocio”, entrevista con G. González.

⁶⁶ En el año 2002 las alternativas académicas para ingeniería

o tecnología en sonido para todo el país sólo eran seis, mientras en el año 2004 aumentaron a 25 y se abrieron carreras en regio-

nes que antes carecían de esta oferta.

audiovisual y la editorial, los espacios de difusión para presentaciones en vivo de la escena local siguen siendo limitados.

Un último punto interesante corresponde al aumento de las oportunidades laborales que ha experimentado el sector como consecuencia de la disminución de los riesgos económicos potenciales que involucra el aventurarse en un proyecto artístico. Vale decir, el desarrollo tecnológico ha permitido principalmente bajar los costos de los equipos: amplificadores, computadores, *software* para hacer mezclas, grabaciones, reproducciones, etc. Ya no se necesita de un sello para grabar ni arrendar muchos equipos. A esto se agrega la baja en los costos que también ha facilitado el acceso a instrumentos.

Esto redundará en un acceso mayor –más generalizado– para las posibilidades de dedicarse a la música.

4.1.6 La literatura

La evolución de las condiciones laborales al interior de la industria del libro está marcada por el desarrollo que ha experimentado este sector a lo largo de las últimas décadas, durante las cuales debió enfrentar las transformaciones sociales, económicas y políticas propias del período. De esta manera, el incipiente desarrollo que experimentó el sector hasta los años setenta se ve interrumpido durante la década de los ochenta cuando el Estado retira su apoyo a la producción editorial y da inicio a una etapa de “control ideológico y desconfianza policial respecto del libro”,⁶⁷ en el marco de una política económica de carácter neoliberal. Posteriormente, tras la transición democrática en los inicios de los años noventa, el Estado incorpora iniciativas de fomento para el libro y la lectura⁶⁸ y organismos como la Cámara Chilena del Libro asumen un nuevo rol ante el aumento de la piratería. Esto último indica que la producción nacional ha entrado en un

mercado que demanda mejores condiciones para competir y posicionar la industria local tanto al interior del país como en el extranjero, por lo cual las apreciaciones sobre el sector se dirigen justamente a evaluar el desempeño de los distintos actores y factores asociados a una eventual modernización necesaria para el desarrollo de la actividad.

Una de las características del sector es la ausencia de agentes que se hayan actualizado de acuerdo a las necesidades y requerimientos de éste, como ocurre con gran parte de las librerías, donde tanto la infraestructura, como los recursos humanos y tecnológicos, exhiben deficiencias, ya sea por falta de especialización o porque no se ha implementado la tecnología disponible para modernizar la actividad de comercialización. Ello redundará en que en algunas ocasiones las editoriales decidan recurrir a la “venta directa”.

Por otra parte, tal como ocurre en otras áreas, la falta de actores relevantes para la intermediación entre el creador y la industria se observa en la escasa o nula presencia de agentes literarios que vinculen al escritor con el editor. Junto a ello la insuficiente dotación de lectores, correctores y editores dedicados propiamente al trabajo de edición disminuye las posibilidades de avanzar hacia el mercado internacional y provoca un desarrollo limitado con la consecuente restricción de las ofertas laborales al interior de la industria.⁶⁹

Sin embargo, la disponibilidad de trabajadores capacitados y especializados en las distintas labores editoriales se encuentra con la inexistencia de instancias formativas que provean de recursos humanos con un grado de conocimientos básicos para enfrentar las tareas exigidas, por lo tanto, la formación de la mayor parte de los trabajadores del área responde a dinámicas autodidactas de carácter prolongado.⁷⁰

67 Nicolás Martínez A, “Relaciones de acople y desajuste entre políticas e industrias culturales en Chile de los noventa: el caso del libro”, tesis de magister, junio de 2001.

68 Consejo Nacional del Libro y la Lectura y el Fondo de Fomento del Libro y la Lectura.

69 La diferencia entre una producción orientada por lógicas “modernas”, actualizada tecnoló-

gicamente, especializada a nivel de tareas y actividades, determinaría el paso del “taller” a la “industria”. Sin embargo, parte de las editoriales que se han modernizado, corresponden a su-

curiales de empresas internacionales.

70 Salvo el caso de los ilustradores, traductores y diseñadores gráficos dedicados a la actividad editorial.

Finalmente, la relación que establecen los escritores con la industria editorial que recurre a la creación literaria, manifiesta una situación observada en otras áreas, donde el creador mantiene un vínculo problemático con los agentes de la industria y el mercado, donde el editor es permanentemente enjuiciado respecto a sus motivaciones, estrategias y criterios. Y, tal como en otros casos, es necesario explorar más profundamente la relación entre el creador, el mercado y los demás agentes del campo del cual forma parte, puesto que la creación es el centro de cualquier industria o actividad cultural.

4.2 Realidad ocupacional y contractual de los trabajadores del sector cultural⁷¹

La sintética visión presentada sobre las transformaciones ocurridas en cada área del sector cultural contribuye a comprender mejor el contexto que han debido enfrentar los trabajadores del sector y cómo éstas han definido las condiciones y características laborales del trabajo cultural.

Las formas adquiridas por la realidad ocupacional y contractual, así como las características de la jornada laboral, indican la manera en que el trabajo se ha organizado al interior del sector, incluyendo, además, las estrategias seguidas por los trabajadores para asegurar su previsión y acceso a salud. Las páginas siguientes se abocan a caracterizar la situación de los trabajadores del sector cultural en lo relativo a dichos temas.

No obstante, es necesario tener presente, tal como se ha indicado anteriormente, que la encuesta se aplicó a una muestra de individuos que comprendía tanto

personas que desempeñan una actividad cultural remunerada como quienes lo hacen sin percibir remuneración por ello. En el primer caso se trata de quienes pueden ser denominados en propiedad como “trabajadores culturales”,⁷² en el caso de quienes realizan su actividad en condiciones de dependencia y subordinación a un tercero, independientemente de si cuentan con un contrato formal de trabajo o no.

Ellos constituirían el segmento de quienes realizan una actividad cultural en términos profesionales (“profesionales” y “semiprofesionales”) y no como aficionados (o vocacionales, en el sentido de realizar una actividad cultural sólo por vocación o “amor al arte”). El propio discurso de los trabajadores de la cultura plantea la distinción entre ambos grupos de individuos, en el sentido de identificar a los primeros como los verdaderos sujetos del campo cultural en Chile. En ese sentido, los propios trabajadores de la cultura sostienen la inconveniencia de confundir ambos tipos de individuos, tal como se hiciera en el Directorio Cultural, del que fue extraída la muestra para esta encuesta, y aunque resulte discutible reservar la calificación de “profesionales” sólo para quienes viven de la actividad cultural, los propios entrevistados (especialmente quienes están vinculados a la actividad gremial) justifican la necesidad de realizar tal distinción y denominar profesionales sólo a algunos de los que realizan actividades culturales. Para ellos la situación es simple:⁷³ “profesional es quien vive de su actividad cultural”.⁷⁴

Por cierto, bien es sabido que en todo campo social siempre se producen luchas y relaciones de oposición entre quienes se consideran con el legítimo derecho a ser reconocidos como parte del mis-

71 Los análisis realizados en este segmento se efectuaron únicamente sobre los trabajadores que declararon realizar su actividad cultural remuneradamente, es decir 795 sujetos, que corresponden al 51 % de los encuestados (profesionales y semiprofesionales).

72 Aunque a lo largo de las descripciones y análisis presentados en esta publicación se haga referencia a todos los sujetos con-

sultados como trabajadores culturales o del sector cultural, suponiendo que en su conjunto participan o contribuyen a las dinámicas de producción y circulación de obras y conocimientos propios del sector. Evidentemente, esta situación demanda mayores precisiones respecto de quiénes serán considerados efectivamente como trabajadores del sector cultural para investigaciones futuras.

73 Esto constituye para ellos una simple “resolución práctica”, pues es casi evidente que quienquiera que se pregunte de manera más o menos sistemática qué es ser profesional combinará más de un criterio, como lo indican los antecedentes en el apartado relativo a la noción de profesionalización en el capítulo VI; sin embargo esta es la forma “simple” y “económica” en que los propios involucrados se han dado para resolverlo.

74 Esta es una distinción semejante a la operada en otros campos, como por ejemplo el de la política. En la célebre distinción weberiana entre la política como vocación y la política como profesión lo que está en juego es justamente lo que los trabajadores de la cultura señalan como criterio para distinguir a los profesionales de la cultura de los que no lo son: vivir de la cultura.

mo y quienes deberían ser excluidos de él. En este sentido, plantear la distinción entre “profesionales” y “aficionados” (o vocacionales) es parte de las estrategias en el seno de las luchas simbólicas que definen también al campo cultural. No obstante, desde el punto de vista de un análisis sobre las condiciones de empleo y trabajo de quienes forman parte de este campo, se requiere considerar solamente a quienes efectivamente tienen la condición de “remunerados” en su actividad cultural.

En consecuencia, tanto en este capítulo como en el siguiente –relativo a los temas de polivalencia y pluriempleo– se analizará la situación de quienes reciben alguna remuneración por su actividad (como única fuente de ingresos o como una más de sus fuentes de ingresos). Este grupo corresponde a 795 casos, es decir, un 77% de la muestra,⁷⁵ que, como ya se ha visto en los capítulos anteriores, corresponde a los trabajadores denominados “profesionales” y “semiprofesionales”, que en su conjunto constituyen el grupo de trabajadores remunerados.

4.2.1 Categoría ocupacional

Un primer aspecto a tener presente en relación a las maneras en que los trabajadores del sector cultural desarrollan su actividad corresponde a un antecedente que ya forma parte del conocimiento empírico del sector, cual es que la mayoría de ellos prestan servicios de manera independiente, como trabajadores por cuenta propia.

La información proporcionada por la encuesta es bastante ilustrativa,⁷⁶ pues, consultados sobre la categoría ocupacional a la que pertenecían, en la **Novena Región, en el 74% de los trabajos mencionados**, los encuestados se declaran como “trabajadores por cuenta propia”. Le sigue la categoría de “asalariado del sector público”, con un 19% y de “asalariado del sector privado”, con un 6% de las menciones. La categoría de empleador o patrón es completamente residual, y alcanza sólo el 3,8% de las menciones en la muestra.

Además, la distribución es **proporcional** en las distintas categorías ocupacionales entre hombres y mujeres, salvo en el caso de “empleador o patrón”, donde estas últimas no se encuentran representadas.

Si se considera ahora la categoría ocupacional de los trabajadores culturales de esta región, en cuanto a la **edad** de los consultados, el desglose por grupos indica una **relativa homogeneidad** dentro de cada uno de ellos, en relación a las categorías ocupacionales mencionadas, y predominan en todos los grupos de edad los “trabajadores por cuenta propia”.⁷⁷

La mayor diferencia –que es más bien una acen-tuación de tendencia– se encuentra en el último grupo de edad (65 años o más), quienes se concentran casi en su totalidad en la categoría “trabajador por cuenta propia” y muy pocos en “asalariado del sector público”.

Estos datos contrastan claramente con los datos que proporciona la encuesta Casen para el conjunto de la población ocupada de la Novena Región. En efecto, en ellos se observa que los trabajadores por cuenta propia sólo llegan al 24,7% el año 2000, y que los ocupados en el sector privado son mayoritarios (47,7%). En todo caso, la proporción de trabajadores por cuenta propia es algo menos en el conjunto del país que los que hay en la Novena Región y, por el contrario, los trabajadores en el sector pri-

75 En la muestra, un 51 % de los trabajadores culturales encuestados sólo recibe ingresos por su actividad cultural (es decir, son “profesionales”); un 26 % recibe algún tipo de remuneración por sus actividades culturales junto a otras remuneraciones no culturales (“semiprofesionales”); y sólo un

23 % no recibe remuneración por la o las actividades culturales realizadas (“vocacionales”).

76 Los porcentajes que se presentan a continuación se calculan respecto al total de trabajos realizados durante el último año por los encuestados. Es importante señalar que los entrevistados podían señalar hasta tres tra-

bajos cada uno. Por trabajo realizado se entiende el desempeño específico por el que un individuo recibe retribución monetaria. Actividad, en cambio, remite a una condición permanente del individuo en tanto trabajador. Ejemplo de trabajo realizado sería la participación de

un actor (actividad) en un montaje teatral (trabajo) o en un programa de TV (trabajo).

77 Los grupos o segmentos de edad empleados en el análisis fueron los siguientes: hasta 24; entre 25 y 34; entre 35 y 44; entre 45 y 54; entre 55 y 64 y; 65 años o más.

vado son proporcionalmente más en la Región Metropolitana que en la Araucanía; siempre según los datos de la encuesta Casen 2000.

Por otra parte, se observa que, aun siendo mayoritaria dentro de la región la categoría “trabajador por cuenta propia” (74%), esto no se replica en todas las áreas artístico culturales: es el caso de las artes escénicas, la danza, pero, sobre todo, la gestión y producción, en las que la categoría predominante es la de “asalariado del sector público”. Puede decirse, para los dos primeros casos, que la posible existencia de elencos estables en estas disciplinas, explique en parte la adscripción mayoritaria a esta categoría (adscritos a teatros municipales, universidades u otras reparticiones financiadas con fondos públicos).⁷⁸

La situación de la gestión y producción, por su parte, puede resultar indicativa del emplazamiento institucional de estas actividades en las regiones: fundamentalmente en el aparato estatal (de nivel central o municipal). Este último dato es particularmente interesante, puesto que en alguna medida contribuye a indicar qué rol cumple el Estado en el desarrollo del sector cultural, en qué tipo de agente se convierte para efectos de una posible política cultural y cuáles son las diferencias de su accionar en la capital y en las regiones, y revela la ausencia de una actividad de gestión y producción más fuerte del sector privado.

Ambas situaciones, la de las artes escénicas y la danza por un lado, y la de la gestión y la producción por otro, indican el soporte que entrega la institucionalidad cultural pública en regiones, la que podría estar cumpliendo un importante rol en el afianzamiento de oficios artísticos y técnicos, más allá de la academia, en tanto el vínculo contractual con dicha institucionalidad, supone una estabilidad laboral y remunerativa, privilegiada en el medio.

78 La preponderancia de los elencos estables en el área de danza puede considerarse, en cierta medida, como un “sesgo” del marco *muestral* empleado para la encuesta –el Directorio

Cultural 2002–, dado que podría plantearse que en Chile la magnitud de estos elencos no es muy alta. Ahora bien, este sesgo sería explicable, de alguna manera, porque en el contexto general

Entre aquellas áreas donde los trabajos realizados en calidad de “trabajador por cuenta propia” son radicalmente predominantes, se encuentran la artesanía (95%), las artes visuales (87%) y la literatura (81%) concentrando casi la totalidad de las respuestas. Como puede verse, estas áreas, corresponden a aquellas en las que prevalecen las formas de trabajo individual.

Por otra parte, una situación más “matizada” se aprecia en el caso de la música (56%) y las artes audiovisuales (50%). Las razones de esto son difíciles de precisar con antecedentes genéricos, por lo que corresponde un análisis particularizado y en profundidad, aunque podría insinuarse que se trata de dos de las actividades de factura industrial cuyas condiciones de funcionamiento han alcanzado niveles de desarrollo importantes adoptando las mismas dinámicas y lógicas de funcionamiento que operan en otros ámbitos distintos del de la producción cultural, a saber, el trabajo *free lance* o “por proyecto”, en desmedro del despliegue o avance del trabajo asalariado.

En la **Región Metropolitana**, comparando entre sexos, la distribución entre hombres y mujeres es **completamente proporcional** en las distintas categorías ocupacionales. Incluso en la categoría “empleador o patrón”, los porcentajes corresponden al 5% entre ellos y al 4% entre ellas. Los totales regionales para cada una de las categorías son: “trabajador por cuenta propia” con un 66%, “asalariado del sector privado” con un 15% y “asalariado del sector público” con un 13%.

Desde el punto de vista de la **edad** de los encuestados, en esta región se observa que en todos los tramos la mayoría de individuos se desempeña como “trabajador por cuenta propia”. Sin embargo, esta situación es especialmente llamativa en el caso de quienes se encuentran entre los “55 y 64 años”

del área son justamente los elencos estables los que acceden en mayor medida a las vías de inscripción que establece el mencionado Directorio, y se encuentran más “integrados”,

mientras los demás trabajadores, dado su grado de inestabilidad e informalidad, permanecen más desvinculados de mediaciones institucionales que faciliten su inscripción.

y los “65 años o más”, superando el 70% en ambos casos.

El grupo de edad que se encuentra entre los “35 y 44 años” es el que presenta la mayor proporción de asalariados, tanto del sector público, como del privado.

Revisando ahora la **categoría ocupacional** de los encuestados de la Región Metropolitana por área de desempeño, aparecen interesantes contrastes con la situación detectada en la Región de la Araucanía.

En primer lugar, la categoría mayoritaria es “trabajador por cuenta propia”, la que alcanza sus puntos más altos en las artes visuales (81%) y en las artesanías (88%).

En segundo lugar, la categoría “empleador” (5%) presenta una mayor incidencia en las artes audiovisuales y en gestión y producción, mientras que en el resto es mucho más baja.

En tercer lugar, el área donde la categoría “asalariado del sector privado” tiene mayor importancia relativa es la de danza con un 29%, mientras que aquella donde tiene mayor importancia la categoría de “asalariado del sector público” es en la de gestión y producción.

Esto último entrega un contrapunto interesante, pues de alguna manera en ambas regiones el sector público se vincula a la gestión y producción. Sea como el espacio de trabajo mayoritario para gestores y productores de la Novena Región, sea como la actividad donde hay mayor participación relativa de los asalariados del sector público, como es el caso de la Metropolitana.

Como lo veíamos en el de la Novena Región, también en este caso la magnitud del trabajo independiente dentro del sector cultural es muy superior a la existente para el conjunto de los ocupados de la Región Metropolitana, como también respecto de la media nacional, según los datos aportados por la encuesta CASEN de 2000.

A continuación se presenta una tabla que entrega los principales datos sobre categoría ocupacional, considerados de acuerdo a la distinción por sexo y por región. (Ver tablas 4.1 y 4.2).

4.2.2 Situación contractual

Al momento de consultarle a los encuestados por los tipos de contrato bajo los cuales desarrollaban su actividad,⁷⁹ se obtuvo que en el **conjunto de la muestra** lo predominante es trabajar **“sin contrato”** con

Tabla 4.1 Categoría ocupacional según región y sexo

Categoría ocupacional		Región Metropolitana			Novena Región		
		Masculino	Femenino	Total Regional	Masculino	Femenino	Total Regional
Empleador o patrón	Recuento	38	13	51	9	0	9
	% Columna	5%	4%	5%	3%	0%	2%
Trabajador por cuenta propia	Recuento	446	247	693	252	115	367
	% Columna	65%	68%	66%	74%	73%	74%
Asalariado de sector privado	Recuento	101	56	157	20	8	28
	% Columna	15%	15%	15%	6%	5%	6%
Asalariado de sector público	Recuento	106	49	155	58	34	92
	% Columna	15%	13%	15%	17%	22%	19%
Total	Recuento	691	365	1056	339	157	496
	% Columna	100%	100%	100%	100%	100%	100%

79 Estos porcentajes también se calculan respecto al total de trabajos realizados durante el último año por los encuestados. Es importante señalar que los en-

trevistados podían señalar hasta tres trabajos cada uno.

Tabla 4.2 Categoría ocupacional

	Novena Región			Región Metropolitana			Pais
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Total
Patrón o empleador	5,6	3,6	5,0	5,1	2,2	4,0	4,1
Trabajador por cuenta propia	28,1	16,8	24,7	20,1	16,1	18,5	20,0
Empleado u obrero del sector público	7,5	14,8	9,7	5,3	8,9	6,7	8,2
Empleado u obrero de empresas públicas	2,1	3,5	2,6	1,8	2,5	2,1	2,5
Empleado u obrero del sector privado	52,5	36,9	47,7	65,5	51,6	60,0	56,4
Servicio doméstico puertas adentro	0,0	4,1	1,2		4,1	1,6	1,2
Servicio doméstico puertas afuera	0,1	14,6	4,5	0,1	12,2	4,9	4,7
Familiar no remunerado	3,4	5,5	4,0	0,5	1,9	1,1	1,5
FF.AA. y del Orden	0,9	0,1	0,6	1,6	0,4	1,1	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Casen 200.

un **42,6%** de las respuestas. Le sigue el contrato **a honorarios, con un 30,2%** de las menciones.

Se observa, entonces, que en un **72,8%** de los trabajos realizados por los encuestados no se les asegura ningún tipo de beneficio social, puesto que o no tienen contrato o tienen uno a honorarios.

La opción que ocupa el tercer lugar, “contrato indefinido”, está bastante lejos con el 11,8% de las menciones. Sin embargo, estos datos son consistentes con el 25% de trabajadores asalariados en el conjunto de la muestra. Por la misma razón, es más apropiado considerar la situación contractual de aquellos trabajadores que indicaron que se desempeñaban como trabajadores dependientes. De acuerdo a estos datos, se puede apreciar que solamente un 8,8% de los trabajadores carece de contrato. Más aún, destaca el 52,6% de contratos indefinidos entre quienes se desempeñan como trabajadores dependientes. Al comparar las dos regiones incluidas en el estudio, se puede ver cómo la proporción de trabajadores sin contrato es mayor en la Región Metropolitana que en la de la Araucanía.

Por otro lado, cabe destacar también la importante proporción de contratos parciales y a honorarios en este segmento de trabajadores dependientes, por cuanto los primeros suelen ir asociados con inestabilidad laboral y los segundos, con inestabilidad y desprotección. (Ver tabla 4.3)

Al observar la situación de la **Región de la Araucanía** se aprecia una situación similar a la descrita para el conjunto de la muestra. Esto es, un **predominio de los contratos indefinidos** entre quienes trabajan en forma asalariada (asalariados del sector privado y asalariados del sector público) y una pequeña fracción de los mismos que labora sin mediar contrato alguno.

Al desagregar la información según el sexo de los trabajadores asalariados de la región se aprecia que entre las mujeres hay una proporción menor de contratos indefinidos que entre los hombres, lo que indicaría una inestabilidad eventualmente mayor, la que se explica por la mayor proporción de contratos a plazo fijo entre ellas. Por el contrario, las trabajadoras sin contrato son menos que los trabajadores sin contrato. (Ver tabla 4.4).

4.3 Tipo de contrato para trabajadores asalariados

	Novena Región		Región Metropolitana		Total muestra	
	% col.	Recuento	% col.	Recuento	% col.	Recuento
Indefinido	53,7	66	51,4	54	52,6	120
Plazo fijo	22,0	27	13,3	14	18,0	41
Obra o faena	8,1	10	4,8	5	6,6	15
Honorarios	11,4	14	17,1	18	14,0	32
Sin contrato	4,9	6	13,3	14	8,8	20
Total	100,0	123	100,0	105	100,0	228

Tabla 4.4 Tipo de contrato según sexo de los trabajadores asalariados Novena Región

	Masculino	Femenino	Total
Indefinido	57,3	46,3	53,7
Plazo fijo	15,9	34,1	22,0
Obra o faena	9,8	4,9	8,1
Honorarios	11,0	12,2	11,4
Sin contrato	6,1	2,4	4,9
Total	100,0	100,0	100,0

Asimismo, considerando este punto desde la perspectiva de la edad de los encuestados, aparece como primer dato relevante el hecho de que sea entre los más jóvenes donde son mayores las formas de contrato más inestables y desprotegidas. De este modo, entre los trabajadores asalariados de la Novena Región la proporción de contratos indefinidos aumenta sistemáticamente con la edad de los trabajadores. Ello indicaría que la implementación de contratos parciales, a plazo fijo o a honorarios puede ser la forma de entrada de los jóvenes al mercado laboral en el campo de la cultura o bien constituye un fenómeno que comienza a expandirse desde hace algunos años, y que afecta, por lo mismo, a quienes se han incorporado recientemente al mercado laboral. (Ver tabla 4.5).

En la **Región Metropolitana**, por su parte, la tendencia observada en la Novena Región también se aprecia. En efecto, las trabajadoras asalariadas de la región presentan algunas leves diferencias que indican cierta desprotección en relación con los trabajadores. Tanto por la menor proporción de contratos indefinidos como también por la mayor proporción de trabajadoras sin contrato. (Ver tabla 4.6).

Por otro lado, también se producen diferencias en los tipos de contrato de los trabajadores asalariados entre los distintos grupos de edad. Así, tal como se observó en la Región de la Araucanía, también aquí se aprecia que la menor proporción de contratos indefinidos se da entre los más jóvenes, lo que difiere significativamente de los grupos de edad siguientes.

De igual modo, se aprecia una mayor proporción de falta de contrato en el mismo grupo de trabajadores más jóvenes, lo que parece confirmar la tendencia en el sentido de que la inestabilidad laboral y la desprotección parece afectar más a los jóvenes y a las mujeres que a los trabajadores hombres y de más edad. (Ver tabla 4.7).

Siguiendo con este punto, el desglose por área de desempeño permite constatar que el contrato a honorarios es la realidad mayoritaria, salvo en el caso de las artesanías, artes visuales y literatura, en las cuales predomina la actividad sin contrato.

Este dato es importante de considerar por cuanto indica que es en las áreas caracterizadas por el trabajo individual donde prevalece el desempeño sin contrato de por medio.⁸⁰ Vale decir, es en ellas donde predominan las formas puramente comerciales de intercambio entre agentes (por oposición a la institución de relaciones de más larga duración que determinan derechos y deberes). Tal situación, posible de ser considerada evidente o “natural” dada la realidad específica de las áreas, es relevante de ser destacada en tanto pone de manifiesto la dife-

Tabla 4.5 Tipo de contrato y edad de trabajadores asalariados Novena Región

	hasta 30 años	entre 31 y 45 años	entre 46 y 60 años	61 años o más	Total
Indefinido	35,3	50,0	67,7	78,6	53,7
Plazo fijo	26,5	29,5	12,9	7,1	22,0
Obra o faena	11,8	4,5	9,7	7,1	8,1
Honorarios	20,6	9,1	6,5	7,1	11,4
Sin contrato	5,9	6,8	3,2	0,0	4,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

80 Todo lo anterior explica que el proyecto de ley que regula las Condiciones de Trabajo y Contratación de Artistas y Técnicos de Espectáculos, esté dirigido

sólo a aquellos individuos cuyo desempeño supone la realización y participación directa en obras de factura generalmente colectivas, que se exhiben direc-

tamente al público. Mientras, los cultores de las áreas donde predomina el trabajo individual normalmente generan obras que hacen posible mediatizar su re-

lación con el público, lo que no requeriría necesariamente la existencia de un contrato laboral.

Tabla 4.6 Tipo de contrato según sexo de los trabajadores asalariados Región Metropolitana

	Masculino	Femenino	Total
Indefinido	52,9	48,6	51,4
Plazo fijo	10,3	18,9	13,3
Obra o faena	7,4	0,0	4,8
Honorarios	17,6	16,2	17,1
Sin contrato	11,8	16,2	13,3
Total	100,0	100,0	100,0

rencia específica de las tres áreas mencionadas con respecto al resto del sector cultural.

Es importante destacar que si bien la ausencia de alguna forma contractual puede evidenciar la existencia de transacciones comerciales –venta de obras– en vez de la presencia de una relación laboral, esta situación puede tener distintas lecturas según las áreas caracterizadas por ella. Mientras en la artesanía la venta de bienes artesanales es una realidad propia (“natural”) de la actividad, en las artes visuales y la literatura la comercialización de las obras constituye una tensión para los creadores, así como cualquier forma de dependencia que pudiera darse respecto de un posible empleador o contratista.⁸¹

Por otra parte, las áreas donde predomina el contrato indefinido son las de música y danza, que, como ya se señaló, y con los matices mencionados, están caracterizadas por la mayor importancia relativa que en su interior tienen los elencos estables dependientes de instituciones públicas.

Tabla 4.7 Tipo de contrato y edad de trabajadores asalariados Región Metropolitana

	hasta 30 años	entre 31 y 45 años	entre 46 y 60 años	61 años o más	Total
Indefinido	26,7	45,9	79,3	66,7	51,4
Plazo fijo	20,0	10,8	10,3	11,1	13,3
Obra o faena	10,0	5,4	0,0	0,0	4,8
Honorarios	10,0	29,7	10,3	11,1	17,1
Sin contrato	33,3	8,1	0,0	11,1	13,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

81 Si bien esto último parece ser una característica del sector, se ve especialmente exacerbada en las actividades mencionadas.

82 Situación que además coincide con las cifras de desempleo nacional en la fecha en que se realizó la encuesta.

83 Se considerara en esta situación a la persona que se encuentra actualmente sin trabajo remunerado, pero tiene un compromiso de retribución posterior, por ejemplo, el actor que está contratado para una obra en la próxima temporada, etc.

4.3 Situación laboral actual

De manera complementaria a estos datos es necesario considerar la referencia a la situación actual en que se encuentran los trabajadores del sector cultural respecto de las actividades culturales que realizan. Para ello, en la encuesta se les consultó sobre su situación laboral en los últimos tres meses. Es importante tener presente, a este respecto que se trata de una “autoclificación” de los encuestados en las diferentes categorías (“trabajando remuneradamente”, “cesante”, “entre empleos” y “trabajando no remuneradamente”), lo que establece una importante diferencia con respecto a las mediciones sobre desempleo en que sólo quienes no han trabajado siquiera una hora durante la semana anterior se consideran cesantes.

La información obtenida para la **Novena Región** indica, en primer término, que la enorme mayoría de los trabajadores culturales (72,6%) ha estado “trabajando remuneradamente”, y que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. De igual modo, la cantidad de cesantes es similar, aunque es levemente mayor para las mujeres (8% y 9%, respectivamente).⁸²

Similar situación se presenta en las categorías “entre empleos”⁸³ y “trabajando no remuneradamente”,⁸⁴ donde hombres y mujeres también exhiben magnitudes similares.

84 Se considera en esta situación a quienes se encuentran sin expectativas concretas de recibir remuneración a futuro. La persona se encuentra desempeñando su actividad, sin tener certeza de recibir una remuneración por ella, por ejemplo, el escritor que

se encuentra escribiendo una obra sin saber si podrá publicarla, actor que prepara una obra sin saber si recibirán ingresos por ella, etc.

Considerando ahora la realidad específica de las áreas artístico culturales sobre este punto (situación laboral de los últimos tres meses), es posible plantear que no parece especialmente diferente de la media regional. Tal vez los casos que se alejan de este patrón sean los de la música y la literatura: el primero por la mayor presencia de individuos en situación de cesantía (o búsqueda de empleo); y el segundo por la mayor presencia de quienes están “trabajando no remuneradamente”.

En la **Región Metropolitana** ocurre que un 64% de los trabajadores culturales ha estado “trabajando remuneradamente”; el número de “cesantes o buscando trabajo” llega al 8%, mientras que “entre empleos” y “trabajando no remuneradamente” se encuentran el 17% y el 10%, respectivamente.

De manera complementaria a lo anterior, habría que señalar que dentro de la Región Metropolitana la situación laboral de hombres y mujeres es muy diferente, pues mientras un 69% de los primeros ha estado trabajando remuneradamente, esa cifra apenas sobrepasa el 53% entre ellas; asimismo, “cesantes o buscando trabajo” ha estado más de un 9% de las mujeres y menos de un 7% de los hombres. Es cierto que esta última diferencia porcentual no es especialmente significativa, pero vale la pena considerarla en cuanto insinuación de tendencias de cesantía en hombres y mujeres. Sobre todo cuando se asocia a los datos relativos a las dos categorías de respuesta restantes de la misma pregunta: en las categorías “entre empleos” y “trabajando no remuneradamente” son mayoría las mujeres, aunque la proporción de mujeres es levemente mayor en la segunda.

Estos datos parecen consistentes con la situación observada en el mercado laboral según la encuesta CASEN 2000, aun cuando las categorías no sean del todo comparables. En efecto, según dicha fuente de datos, la tasa de desocupación entre los hombres

era de 9,4% y la de las mujeres 11,5%, considerando el conjunto de la población del país.

La centralidad de estas categorías viene dada porque son indicativas de una de las realidades fundamentales del trabajo en el sector cultural, cual es la discontinuidad del trabajo –y, derivada de ésta, la discontinuidad de los ingresos. Sin embargo, la categoría “entre empleos” da cuenta de una situación de discontinuidad con certezas, mientras el “trabajar no remuneradamente” suma remuneraciones discontinuas e incertidumbre, trabajar permanentemente sin recibir pago a cambio.⁸⁵

En este sentido y en términos generales, estos datos podrían llevar a suponer que la discontinuidad en los trabajos, en el caso de la Región Metropolitana, es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

Por otra parte, en cuanto a los grupos de edad, la situación de estar “trabajando remuneradamente” es mayoritaria en casi todos los casos, sobre todo para quienes están entre los “35 y 44 años” y entre los “45 y 54 años”. La excepción la constituyen los menores de 24 años.

Por su parte, las categorías “entre empleos” y “trabajando no remuneradamente” exhiben el comportamiento inverso, es decir, son más importantes en los grupos de edades de los extremos (los más jóvenes y los más viejos).

Esta situación es interesante –aunque, probablemente poco novedosa– por cuanto podría indicar una tendencia en el o los ciclos laborales dentro del sector cultural (al menos en la Región Metropolitana), de acuerdo a la cual la mayor estabilidad laboral se encuentra en el período de adultez, y la de menor, a comienzos y a finales de la vida laboral. Es decir, una tendencia que le asemeja a otros sectores y a la dinámica laboral global.

85 De ahí la mencionada “inversión” que, dicho esquemáticamente refiere a: “entre empleos” à trabajo cíclico, remuneración “asegurada” (por ejemplo, mon-

taje de una obra de teatro ya vendida); “trabajando no remuneradamente” a actividad lineal, recompensa incierta (por ejemplo, la escritura de un libro)

Los datos hasta aquí entregados indican que la situación entre regiones es diferente. En términos generales, se observa con claridad la menor proporción de individuos que se encuentra “trabajando remuneradamente” en la Región Metropolitana con respecto a la Novena. También es menor la proporción de “cesantes o buscando trabajo”. Sin embargo, parece más relevante la gran diferencia existente entre ambas regiones en cuanto a la proporción de trabajadores **“entre empleos”, donde la Región Metropolitana casi duplica a la Región de la Araucanía.**

Por otro lado, considerada esta información de acuerdo a la realidad de las distintas áreas artístico culturales en la Región Metropolitana, se observa las siguientes particularidades.

En primer lugar, resalta el alto porcentaje de individuos “trabajando remuneradamente” existente en el área de música (73%), casi diez puntos porcentuales sobre la media regional.

En segundo lugar, el área que presenta la mayor proporción interna de individuos “cesantes o buscando trabajo” es la de gestión y producción, con un 22%, respecto de lo cual se podría plantear que se trata de un área relativamente nueva (una década), que no posee instituciones académicas de validación y reconocimiento, lo que redundaría en que posea baja visibilidad social, la que no contribuye a que sus integrantes sean demandados laboralmente.

La situación de “entre empleos” es especialmente significativa en los casos de danza y artes visuales, con un respectivo 22% y 21%.

Por último, la proporción mayor de individuos “trabajando no remuneradamente” se encuentra en el área de literatura, la misma situación detectada para el caso de la Novena Región.

A continuación se presenta una tabla que sintetiza la información relativa a la situación laboral actual, desagregada por región y sexo: (Ver tabla 4.8).

4.4 La imagen de las relaciones contractuales en el sector cultural

A través de las conversaciones sostenidas con trabajadores del sector cultural, durante la aproximación cualitativa desarrollada en el estudio el tema de la situación contractual fue abordado con la intención de que los propios trabajadores señalaran y discutieran sobre el tipo de contrato más representativo del sector, para luego indagar en las valoraciones otorgadas a los distintos tipos de contratos y la idea de si el contrato indefinido podía ser entendido como una “aspiración” del sector.

Si bien los resultados de la encuesta muestran que la ausencia de contrato es mayoritaria respecto a la contratación a honorarios, éste último es considerado por los trabajadores que participaron en los grupos de conversación como una situación caracterís-

Tabla 4.8 Situación laboral de los últimos 3 meses, según región y sexo

Situación laboral	Región Metropolitana			Novena Región			
	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total	
Trabajando remuneradamente	Recuento	241	98	339	128	63	191
	% Sexo	69.1%	53.6%	63.7%	73.1%	71.6%	72.6%
Cesante / buscando trabajo	Recuento	24	17	41	14	8	22
	% Sexo	6.9%	9.3%	7.7%	8.0%	9.1%	8.4%
Entre empleos	Recuento	49	39	88	17	6	23
	% Sexo	14.0%	21.3%	16.5%	9.7%	6.8%	8.7%
Trabajando no remuneradamente	Recuento	30	25	55	16	10	26
	% Sexo	8.6%	13.7%	10.3%	9.1%	11.4%	9.9%
Otra situación	Recuento	5	4	9		1	1
	% Sexo	1.4%	2.2%	1.7%		1.1%	.4%
Total	Recuento	349	183	532	175	88	263
	% Sexo	100%	100%	100%	100%	100%	100%

tica y con primacía respecto de otras formas contractuales. Ello supone la idea de un trabajo remunerado temporal, es decir, que en muchos casos los trabajadores culturales invierten un tiempo en preparar un proyecto (obra, película, disco), con o sin expectativas concretas de recibir remuneración futura, situación denominada “entre empleos”. Luego, obtienen ingresos con su venta o presentación para volver a trabajar no remuneradamente preparando un nuevo proyecto (si es que además no se trata de sujetos que están en una situación similar a la de los trabajadores del Estado, a honorarios, pero por tiempo prolongado e indefinido)

“(…) es un mundo *free lance*, uno postula a proyectos y a veces se los gana, otras no, a veces uno tiene trabajo, a veces no. Entonces la naturaleza propia de los trabajos artísticos en general, es que uno tiene trabajo ahora y no en una semana más”, (hombre, adulto, audiovisual).

Esta situación es la que lleva a los participantes a hablar de una informalidad dentro del sector cultural, pues a la discontinuidad en los ingresos se le suma la desprotección que involucra el contrato a honorarios en términos de seguridad social. Como se verá más adelante, un porcentaje relativamente alto no cuenta con previsión social, ya que la inestabilidad dificulta que los trabajadores impongan en algún sistema de previsión o de salud.

La posibilidad de poseer un contrato más estable o indefinido tiene un carácter “extraordinario” y se relaciona con elencos profesionales, instituciones universitarias y, en menor medida, a la industria cultural (editorial, audiovisual, música, etc.). En este sentido, los intérpretes, quienes se dedican a la docencia y algunos técnicos creativos, tienen una posibilidad de estabilizar su situación laboral. Quedan casi completamente marginados los creadores, los productores y los gestores culturales, quienes se encontrarían en el polo de una máxima irregularidad y desprotección.

A continuación se presentan cuatro categorías que sintetizan las significaciones otorgadas a la relación contractual por parte de los distintos trabajadores del sector cultural, donde las dos primeras llevan

implícita una valoración positiva, y las siguientes una negativa. Estas son:

- a) Relación contractual atípica como propia de la actividad creativa.
- b) Contrato indefinido como fuente de seguridad.
- c) Contrato indefinido y la imagen del “funcionario” de la cultura.
- d) Relación contractual atípica como falta de reconocimiento social del trabajo en el sector cultural.

a) Relación contractual “atípica” como propia de la actividad creativa

Se reconoce de manera bastante consensuada entre los trabajadores de las distintas áreas que es muy difícil establecer una relación contractual relativamente estable, pues la dinámica del proyecto propia de su trabajo se da desligada de cualquier posibilidad de contrato o situación laboral “protegida” (por una institución o entidad empleadora o contratante); en este sentido, no hay ningún soporte institucional que avale el riesgo creativo.

Sin embargo, se observaría una diferencia entre creadores e intérpretes, pues, como ya se mencionó, los segundos tendrían la posibilidad de unirse a elencos estables y con ello lograr regular de alguna manera su situación laboral. Pero por parte de los creadores aparecería el reconocimiento de la incompatibilidad del trabajo creativo con un contrato estable, pues la naturaleza propia de la creación es que no está sujeta a orientaciones y motivaciones externas al creador, como las que podría imponer un empleador, y sólo una figura similar a la del “mecenas” podría compatibilizar libertad creativa y administración del tiempo creativo con cierta estabilidad laboral. Como dicha figura no existe, sólo quedan instancias tales como el FONDART u otros concursos, así como el patrocinio de corporaciones o empresas privadas, que, sin embargo, otorgan un financiamiento que no implica ningún tipo de continuidad del trabajo ni de los ingresos.

Dado que los distintos agentes de financiamiento aparecen de manera bastante inestable, y más como una manera de poder llevar a cabo un proyecto per-

sonal que de sustentar económicamente la carrera, una posibilidad de regular el tema de los ingresos es combinar el trabajo creativo con el de la docencia lo que, como se analizará más adelante cuando se aborde el tema del pluriempleo, muchas veces aparece como una suerte de “obligación”.

Frente a la relación contractual “atípica” del área, existen opiniones que valoran la libertad que permite el trabajo a honorarios, pues remite a la posibilidad de ir creciendo como artista en el desempeño de diversas tareas, en distintos lugares. Sin embargo, es importante destacar que estas opiniones fueron expresadas por trabajadores mayores, que debido a su experiencia y reconocimiento en el medio tendrían una situación laboral bastante resuelta a pesar del contexto de flexibilidad en el que se mueven. Es decir, mantienen cierta estabilidad dentro de la variabilidad de oportunidades laborales y de financiamiento.

“A mí me gusta moverme en muchos ambientes del mundo artístico y para eso, no me dejaba tiempo [trabajar en una institución]. Entonces para mí es mejor trabajar por la vida, salir todos los días a ganarse el pan, por lo menos te mantiene vivo”, (hombre, adulto, audiovisual).

Unido a ello, se señala que los artistas requieren de una cierta capacidad de autogestión si desean tener una situación laboral más estable, es decir, deben ser capaces de llevar a cabo iniciativas propias y no estar esperando financiamiento “eternamente”. Algunas de las causas que podrían estar incidiendo en una falta de autogestión de proyectos artísticos sería cierta resistencia por parte de los artistas a la idea de combinar la dimensión creativa de la actividad artística con la “administrativo-moneteria”,⁸⁶ así como una falta de conocimientos en torno a la gestión y la administración del trabajo (como se planteó en capítulo sobre educación, en la formación universitaria es un tema excluido).

b) Contrato indefinido como fuente de seguridad

El contrato indefinido fue entendido por los trabajadores como una imagen paradigmática de seguridad laboral. Incluso se compara la actividad creativa de los artistas con la docencia en términos de la distinción riesgo / seguridad.

Sin embargo, y a pesar de estar asociado a la seguridad laboral, en muchos casos no aparece el contrato indefinido como una verdadera aspiración del sector, pues se reconoce como algo completamente ajeno a su realidad. Si bien se hace mención a que sería la posibilidad de dignificar el trabajo de los artistas, o que es una aspiración de todo trabajador contar con una situación laboral regulada y protegida, lo que lleva implícita una crítica a la situación actual y una valoración de las condiciones laborales que asegura un contrato indefinido, puede decirse que lo que se aspira a poseer son las regalías del contrato indefinido.

Por otra parte, en el caso de los trabajadores que tienen contrato con una institución, se observa una aparente contradicción. Por un lado, reconocen que es la única manera de poder dedicarse exclusivamente a la actividad cultural, pues implica estabilidad laboral, pero, por otro lado, el contrato supone someterse a las decisiones de otro. Así, se estaría transando cierta libertad creativa por una mayor estabilidad, aunque quienes cuentan con un contrato estable, parecen sentirse privilegiados por encontrarse en una situación extraordinaria dentro del sector. Además, los reparos hacia la dependencia y el contrato indefinido son los mismos de cualquier otro trabajador –“tengo que hacer lo que otro manda”–.

“...siendo parte de una institución o una corporación tengo que bailar lo que me guste y lo que no me guste (...) y si [el coreógrafo] te pide muévase más para acá, o no sé qué (...), lo haces,

⁸⁶ Esta situación derivaría en parte de algunas características señaladas respecto a la concepción de la actividad artística como una actividad cuyo valor es fun-

damentalmente simbólico, por sobre el valor económico (monetario) que pueda generar.

porque te están pagando...”, (mujer, adulto-joven, danza).

c) Contrato indefinido y la imagen del “funcionario de la cultura”

Desde una posición más radical, el contrato indefinido es visto como perjudicial para el trabajo cultural. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que esta posición fue planteada por personas mayores, que han logrado consolidarse en el campo y que han resuelto el tema de la estabilidad económica (son los que siguen trabajando en arte y cultura y no han ido quedando en el camino). A su vez, su larga experiencia les permite elaborar miradas críticas ante las distintas posibilidades contractuales, donde el contrato indefinido con una institución, como única forma de acceder a él, conlleva una pérdida de libertad, pues exige entrar en lógicas burocráticas donde no hay espacio para llevar a cabo iniciativas personales.

Esta situación representa el riesgo de convertirse en “funcionario de la cultura”, lo que muchas veces lleva a “dormirse en los laureles”, impide desarrollarse y permitir el ingreso de otras personas al medio. Según lo expresado en las conversaciones, en estos casos, lo ideal sería que las instituciones tuviesen un sistema de concursos para acceder a los puestos de trabajo, con el fin de lograr una renovación y que la gente que los ocupa no caiga en la lógica de la “inamovilidad”. Es decir, se observa la defensa de un funcionamiento dinámico, ágil y de permanente actualización que requiere la actividad cultural. De ahí el temor a la “burocratización” de los elencos artísticos estables y, más en general, de todos los trabajadores de la cultura.

“Pero yo no creo que tenga que haber un contrato indefinido para las actividades artísticas. No es bueno y es dañino. (...) tiene que haber concursos y audiciones para poder mantenerse en los lugares. Porque, si no, se producen taponos de personas que permanecen en el puesto (...) tiene que tener [el contrato] todo lo que corresponde desde el punto de vista social, pero creo que no debería ser indefinido”, (mujer, adulto-joven,, danza).

d) Relación contractual atípica y falta de reconocimiento social del trabajo cultural

Como se mencionó anteriormente, el sector cultural en general funciona de manera muy informal, y ello es reconocido por los trabajadores culturales como una falencia en el sistema laboral existente, pues se plantea que más allá de acceder a un contrato indefinido, es decir, de tener una estabilidad laboral que se concibe como muy difícil, sería necesario establecer cierta regularidad, tanto para asegurar la remuneración del trabajo realizado como para regular y objetivar las relaciones entre los distintos agentes del sector.

Las demandas que surgen entre los trabajadores del sector sobre este aspecto son muy interesantes, pues se relacionan con la idea de que se sienten trabajadores como cualquier otro, y que perciben como algo “indignificante” que no se les respete el derecho a recibir los ingresos correspondientes al trabajo realizado, y que la actividad creativa sea considerada socialmente como algo de carácter gratuito.

De esta manera, las críticas a la informalidad del campo laboral apuntan a que se trata de un sistema laboral basado en la “palabra” y en la “confianza”. A su vez, existiría una falta de reconocimiento social del trabajo cultural, pues al no responder a las lógicas de producción del sistema económico imperante no estaría siendo valorado como un trabajo más. Ello incide en la expectativa social sobre los trabajadores culturales, pues se espera que realicen su labor gratuitamente, lo que afecta las posibilidades de profesionalización del campo artístico cultural, entendida ésta como la posibilidad de recibir un ingreso que permita vivir de la actividad principal.

“Los artistas no cobran, o sea, esa idea está absolutamente permanente: los músicos no cobran. Es una visión que está absolutamente arraigada en el grupo de gente, es súper difícil poder llegar donde una persona y decir, oye, yo te voy a cobrar. (...). Estamos generando gente de alta calidad, pero que no tiene como vivir acá”, (hombre, adulto, música).

Evidentemente, los significados asociados a las distintas situaciones contractuales manifiestan una variación de acuerdo al tipo de actividad que se realice –creación, docencia, labores técnicas, gestión y producción–, pues dependerá también de la visión que los trabajadores tengan de su actividad y la relación de ésta con la sociedad.

Estos aspectos presentan interrogantes que deberán ser abordadas más a fondo en futuras investigaciones, donde sea posible indagar respecto de cada tipo de trabajador y actividad cultural, su relación con otros trabajadores del área y sector, y de éstos con la sociedad en su conjunto.⁸⁷

4.5 Cuánto y dónde trabajan los trabajadores del sector cultural: jornada y lugar de trabajo

Un punto complementario al de la realidad contractual y laboral es aquel referido al tiempo dedicado a una determinada actividad, vale decir, a la jornada de trabajo. Es necesario recordar que ésta, principalmente en cuanto a su extensión y distribución, constituye una dimensión fundamental de la calidad del trabajo.⁸⁸ Respecto de ello existen importantes diferencias entre ambas regiones.⁸⁹

4.5.1 Horas de trabajo a la semana

La dedicación a la actividad artístico cultural por más de 46 horas semanales es muy superior en la Región Metropolitana, donde alcanza al 41%, mientras que en la Novena Región sólo llega al 29%, lo que podría haber sido esperable dada la mayor presencia de trabajadores profesionales en la Región Metropolitana.

En el otro extremo, aquellos encuestados que dedican a su actividad menos de 15 horas semana-

les son proporcionalmente más en la Novena Región que en la Metropolitana, pues alcanzan el 24 y el 13%, respectivamente.

Donde se presentan similitudes entre las dos regiones es en los rangos intermedios, entre 36 y 45 horas semanales y entre 15 y 35.

De estos datos se desprende ya no sólo que las jornadas parciales tienen una presencia significativa en ambas regiones, sino que las formas de participación en el trabajo son disímiles en cada región.

En cuanto a la presencia de las jornadas a tiempo parcial, se trata de una situación interesante por cuanto indica una presencia e importancia **muy superior a lo que ocurre mayoritariamente en nuestro país** donde, de acuerdo a los datos de la encuesta de empleo INE (octubre-diciembre, 1999), sólo un 13.4% de los ocupados trabaja en jornadas inferiores a las 35 horas semanales, mientras que un 86.6% trabaja más de 36 horas semanales.⁹⁰

En cuanto a las formas disímiles de participación en el trabajo, lo cualitativamente relevante refiere a los contrastes que se presentan en las categorías “extremas”, en tanto de ellas se desprenden modos de incidencia del trabajo en la cotidianeidad claramente diferentes (espacios ocupados e importancias asignadas). En una región, quienes realizan su actividad cultural con una dedicación “residual” (o “marginal”) son casi inexistentes, mientras que en la otra constituyen un porcentaje muy significativo.

Este aspecto puede ser indicativo de las magnitudes que se requieren para generar desarrollo o dinámica en el sector cultural en ambas regiones, pues se podría entender que en la Región Metropolitana es necesaria una dedicación horaria mayor para po-

87 Sólo a modo de ejemplo, parece haber entre los creadores una mayor resistencia a entrar en lógicas de dependencia contractual que la observada en los técnicos y profesores. De manera que las demandas por estabilidad a través de un contrato deben ser considerada de acuerdo al tipo de trabajador y actividad de la que se trate.

88 A este respecto, en la ENCLA 1999, se plantea que “nuestro país también exhibe entre las principales materias de carácter laboral infringidas por las empresas aquellas relacionadas con las normas sobre jornada de trabajo: horas extraordinarias, registro de asistencia, jornada semanal máxima y descanso”, Dirección del Trabajo, 1999, p. 54.

89 La presentación de los datos relativos a la jornada de trabajo, si bien entregará referencias a la situación de las dos regiones consideradas en el estudio, no está estructurada de la misma forma que los apartados anteriores, en que se aborda de manera independiente la información de las regiones Metropolitana y de la Araucanía.

90 Los datos de la ENCLA 1999 a este respecto son aún más radicales, puesto que según su muestra de empresas, sólo un 1,5 % de ellas tiene jornadas parciales. Véase ENCLA 1999, p. 55.

der “echar a andar” la actividad. Por otro lado, podría tratarse de una señal respecto de las mayores oportunidades de dedicarle más tiempo a la actividad cultural en la capital, mientras que en la Novena Región hay que compartir el tiempo con otras actividades.

Al analizar las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la jornada laboral, es posible apreciar que en ambas regiones los hombres presentan una mayor incidencia en las jornadas más largas. En el caso de las mujeres, éstas se concentran en las jornadas más cortas, lo que es especialmente notorio en el caso de la Novena Región. (Ver tabla 4.8A).

Complementando estos datos, cabe señalar que en la **Novena Región**, los únicos dos segmentos de edad que tienen a la mayoría de sus integrantes trabajando más de 36 horas semanales son los de entre “45 y 54 años” y entre “55 y 64 años”.

Los más jóvenes (menores de 24 años) se caracterizan porque en su mayor parte trabajan menos de 35 horas. Situación similar, aunque más moderada, se produce entre los mayores de 65.

Asimismo, considerando los datos desagregados por área artístico cultural, ya se mencionó que en la Novena Región predominan los desempeños de menos de 35 horas semanales. Sin embargo, hay áreas donde esto no ocurre, como en gestión y producción, donde el 69% de los encuestados le dedica más de 36 horas; o en artesanías, donde ello ocurre con el 56% de los mismos.

Especial mención debe hacerse del comportamiento exhibido por el área de artes escénicas, situada

en el otro extremo, donde un 42% de los encuestados le dedica a su actividad menos de quince horas semanales.

En la **Región Metropolitana**, por su parte, se observa la siguiente situación: los segmentos de edades adultas, esta vez a partir de los 25 y hasta los 54 años, son quienes trabajan en mayor proporción más de 36 horas semanales, mientras que los grupos de edad restantes, los de los extremos, lo hacen en menor cantidad de horas.

Por otro lado, en esta región hay importantes diferencias entre las distintas áreas: las hay con una distribución homogénea entre las cuatro categorías de respuesta ofrecidas, como es el caso de la música, así como también fuertemente concentradas en una de las alternativas, como ocurre en artes audiovisuales, donde el 64% de los individuos declara trabajar semanalmente “más de 46 horas”.

Literatura, por su parte, presenta la más alta concentración en la categoría “menos de 15 horas”, con un 31%.

La alternativa “entre 36 y 45 horas” no es mayoritaria en ninguna área, y corresponde su porcentaje relativo más alto al exhibido por el área de artes escénicas.

4.5.2 Días de trabajo

En cuanto a la distribución de la jornada de trabajo en los días de la semana, se aprecian algunas diferencias entre ambas regiones, pues mientras en la Metropolitana son mayoría quienes trabajan 5 ó 6 días (32% y 27% respectivamente) en la Novena Re-

Tabla 4.8A. Tiempo promedio semanal de dedicación a la actividad

	Novena Región			Región Metropolitana			
	Hombres	Mujeres	Total región	Hombres	Mujeres	Total región	Total muestra
Más de 46 horas	33,1	19,3	28,5	48,4	26,8	41,0	36,9
Entre 36 y 45 horas	18,9	18,2	18,6	17,5	25,1	20,1	19,6
Entre 15 y 36 horas	26,9	31,8	28,5	20,3	36,1	25,8	26,7
Menos de 15 horas	21,1	30,7	24,3	13,8	12,0	13,2	16,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

gión el mayor porcentaje lo presenta la respuesta “7 días a la semana”, con un 26%. Le siguen 6 y 5 días con 24 y 22%, respectivamente.

Quienes trabajan 4 o menos días a la semana⁹¹ presentan magnitudes similares en ambas regiones, con un 28% en la Novena y un 24% en la Metropolitana.

Bien vale hacer la comparación en este punto con lo planteado por la ENCLA 1999, según la cual la mayoría de las empresas del país tienen jornadas de trabajo distribuidas en 5 y 6 días: 51,1% y 48,2%, respectivamente, por lo que son casi inexistentes las otras posibilidades (menos de 5 días = 0,7%).⁹² Vale decir, la dedicación de menos de 5 días a la semana es mucho mayor en el sector cultural que en otros sectores de la economía. (Ver tabla 4.9).

Sobre este punto, en la **Novena Región**, en todas las áreas las respuestas se concentran entre 5 y 7 días. Sin embargo, en varias de ellas, las menciones entre 1 y 4 días son superiores a la media re-

gional. Es el caso de música, artes visuales y artes escénicas.

En el caso de la **Región Metropolitana**, la dedicación a una determinada actividad cultural se concentra entre los 5 y los 7 días. Esto ocurre en todas las áreas artístico culturales y en proporciones relativamente similares.

4.5.3 Trabajo en días domingo

Como se mencionó, en ambas regiones las respectivas mayorías porcentuales se concentran entre los 5 y los 7 días de trabajo a la semana para todos los segmentos de edad, de lo que puede colegirse que casi la mitad de los trabajadores culturales trabaja los días domingo. Esto se corrobora en ambas regiones, pues esa es una situación que reconocen vivir un 45% de los encuestados (46% en la Región Metropolitana y 45% en la Novena Región). **Este nivel contrasta con el exhibido por la ENCLA 2002, donde sólo un 25,3% de las empresas estudiadas trabajaba ese día.**

Tabla 4.9 Días promedio a la semana de dedicación a la actividad, según región

Días		Región		Total
		Novena	Metropolitana	
1	Recuento	12	26	38
	% Región	4.6%	4.9%	4.8%
2	Recuento	18	32	50
	% Región	6.8%	6.0%	6.3%
3	Recuento	24	36	60
	% Región	9.1%	6.8%	7.5%
4	Recuento	19	34	53
	% Región	7.2%	6.4%	6.7%
5	Recuento	58	172	230
	% Región	22.1%	32.3%	28.9%
6	Recuento	63	144	207
	% Región	24.0%	27.1%	26.0%
7	Recuento	69	88	157
	% Región	26.2%	16.5%	19.7%
Total	Recuento	263	532	795
	% Región	100%	100%	100%

91 Corresponde a una sumatoria de respuestas entre las categorías 1, 2, 3 y 4 días.

92 La comparación, por diversas razones (principalmente porque

se compara información proveniente de empresas con información entregada por individuos), no es completamente apropiada. Valga sólo como referencia general.

En la **Novena Región**, el requerimiento de trabajar en días domingo es mencionado especialmente por la gente de literatura (en un 91% de los casos). Artesanías y artes escénicas, con un 52% y un 50% respectivamente son las otras dos áreas donde la respuesta afirmativa alcanza altos niveles. Esta mención a la literatura podría indicar que se trata de escritores que desarrollan otra actividad laboral remunerada distinta a la artística. En el resto de las áreas se plantea que no es necesario trabajar en domingo para el desarrollo de la actividad.

En la **Región Metropolitana** dicho requerimiento no es igual para todas las áreas: aunque la media regional indica que un 46% de los trabajadores culturales debe trabajar ese día, hay áreas como las artes escénicas, donde esa proporción sube hasta un 69%, mientras que hay otras, como la danza, donde baja al 24%.

En general, bajo la media se encuentra la ya mencionada danza, la música y la literatura, mientras que las restantes se encuentran sobre la media (aunque artes visuales muy levemente).

La situación descrita resalta la importancia de un conocimiento más acabado de los mercados de trabajo específicos de los distintos trabajadores del sector cultural, que permita visualizar sus particularidades y vincular, por ejemplo, dinámica del mercado y requerimientos de cada actividad. Es el caso, por ejemplo, del teatro que, como se mencionó anteriormente, supera la media de trabajo de domingo,

situación que se deriva de las características de la oferta cultural de fin de semana.

Por otra parte, nuevamente aquí ocurre que se trata de una realidad que afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres, en la que estas últimas presentan en menor medida dicho “requisito”.

Los datos indican que es en la Novena Región donde la diferencia entre hombres y mujeres es mayor, pues mientras ellos dicen requerir trabajar en domingo en un 50%, ellas sólo lo mencionan en un 36%. En la Región Metropolitana los mismos datos son 48% para hombres y 42% para mujeres.

Cabe consignar que según los datos disponibles en la encuesta ENCLA 2002, las empresas que trabajan los días domingo corresponden a cerca del 25% de las mismas, con un mayor predominio entre las empresas de mayor número de trabajadores. Esto permite dimensionar la incidencia del trabajo en días domingo de quienes se dedican a las actividades culturales. Por cierto, en cierta medida ello podría deberse a la propia característica del trabajo cultural, muchas de cuyas actividades suelen estar asociadas con los días no laborales de la semana. (Ver tabla 4.10).

4.5.4 Trabajo nocturno

Tras el propósito de caracterizar la jornada laboral de los trabajadores del sector cultural, otro elemento que resulta relevante de apreciar es el **re-**

Tabla 4.10 Requerimiento de trabajar en días domingo, según región y sexo

Región	Sexo		La actividad requiere que trabaje días domingos		Total	
			Si	No		
Novena Región	Sexo	Masculino	Recuento	87	88	175
			% Sexo	49,7%	50,3%	100,0%
		Femenino	Recuento	32	56	88
		% Sexo	36,4%	63,6%	100,0%	
	Total	Recuento	119	144	263	
		% Sexo	45,2%	54,8%	100,0%	
Región Metropolitana	Sexo	Masculino	Recuento	166	183	349
			% Sexo	47,6%	52,4%	100,0%
		Femenino	Recuento	76	107	183
		% Sexo	41,5%	58,5%	100,0%	
	Total	Recuento	242	290	532	
		% Sexo	45,5%	54,5%	100,0%	

querimiento de trabajar de noche que impone la actividad desarrollada, situación que reconoce un **60%** de los encuestados de la Novena Región y un **62%** de los encuestados de la Región Metropolitana,⁹³ y en la que no se presentan diferencias significativas entre sexos.

Trabajar durante la noche es una situación que dice realizar la mayoría de los encuestados de tres segmentos de edad en la Novena Región: los que están entre los 25 y los 54 años.

En los dos grupos de mayor edad el requerimiento de trabajo nocturno disminuye en medida importante.

Similar situación se presenta con respecto a la pregunta por el trabajo nocturno en la Región Metropolitana: parece existir una trayectoria descendente del requerimiento de trabajar de noche conforme avanza la edad, pues el grupo más joven es el de mayor porcentaje de respuestas afirmativas y el de más edad, el de menor porcentaje. (Ver tabla 4.11).

Asimismo, en la Novena Región la pregunta por la necesidad de trabajar durante la noche encuentra mayoría de respuestas afirmativas en casi todas las áreas, salvo en artes visuales y audiovisuales (45% y

33%, respectivamente). Nuevamente, especial mención requiere el área de literatura, donde un 82% de los encuestados dijo que su actividad requería de esta condición.

Sobre este punto, la Región Metropolitana se comporta de manera un tanto distinta: en casi todas las áreas predomina la respuesta afirmativa (siendo la media regional de un 62%), salvo en literatura (totalmente al contrario de la Novena Región), artesanías y artes visuales.

La situación revisada sugiere –como ya se indicó– la necesidad de entrar en caracterizaciones de mayor profundidad que permitan distinguir las causas o motivaciones que hay tras las características que asumen las jornadas de trabajo en el sector cultural y las diferencias que se dan entre regiones.

4.5.5 Lugar de trabajo

Otra información que entrega la encuesta es la relativa al lugar de trabajo donde común o mayoritariamente los trabajadores remunerados realizan las actividades culturales que desarrollan.

Al respecto, se aprecia que la opción mayoritaria es “fuera de su casa en un taller, sala u otro” con el

Tabla 4.11 Requerimiento de trabajar durante la noche, según región y sexo

Región	Sexo		La actividad requiere que trabaje durante la noche		Total
			Sí	No	
Novena Región	Masculino	Recuento	104	71	175
		% Sexo	59,4%	40,6%	100,0%
		Femenino	Recuento	53	35
	Total	% Sexo	60,2%	39,8%	100,0%
		Recuento	157	106	263
		% Sexo	59,7%	40,3%	100,0%
Región metropolitana	Masculino	Recuento	220	129	349
		% Sexo	63,0%	37,0%	100,0%
		Femenino	Recuento	112	71
	Total	% Sexo	61,2%	38,8%	100,0%
		Recuento	332	200	532
		% Sexo	62,4%	37,6%	100,0%

93 En este punto es necesario señalar que aunque el cuestionario formula la pregunta sobre trabajo nocturno y trabajo en día domingo bajo la forma de un “requerimiento” (la pregunta es:

¿Esa(s) actividad(es) cultural(es) remunerada(s) requiere(n) que usted trabaje con frecuencia durante la noche? (después de las 8:00 PM)), queda por dilucidar si se trata de un rasgo propio del

trabajo desarrollado o de una condición impuesta por las circunstancias, como que se realice fuera del horario laboral de otra actividad, en el caso de los trabajadores culturales de remun-

neración mixta (ingresos por la actividad cultural y la no cultural).

70% de las menciones; “dentro de su casa” dice trabajar el 23% de los trabajadores remunerados, mientras que “en espacios públicos abiertos” sólo lo hace el 7%.

No obstante, al observar estos datos de forma desagregada, se aprecian diferencias según la región y entre hombres mujeres.

De hecho, el porcentaje de individuos que realiza su actividad “dentro de su casa” es abrumadoramente superior en la Novena Región, donde llega al 37%, mientras que en la Metropolitana corresponde sólo al 16%. Inversamente, quienes se desempeñan “fuera de su casa en un taller, sala u otro” ascienden al 77% en la Metropolitana y sólo llegan al 55,5% en la Novena.

Quienes realizan su actividad “en espacios públicos abiertos” son más bien marginales en ambas regiones, y alcanzan el 7,6% en la Novena Región y el 7% en la Metropolitana.

Por otra parte, analizando los datos en relación a la variable sexo, tanto en la Región Metropolitana

como en la Novena Región **la proporción de mujeres que trabajan en el propio hogar es mayor** que la de hombres. Sin embargo, esa inclinación es mucho más notoria en el caso de la Novena.⁹⁴

En la Región Metropolitana las mujeres presentan una mayor proporción relativa en las alternativas “dentro de su casa” y “fuera de su casa en un taller, sala u otro”, “superadas” por los hombres únicamente en la alternativa “en espacios públicos abiertos”, fenómeno que no deja de ser interesante en la medida que se considere al espacio público como el dominio de lo masculino, tal como lo haría una visión tradicionalista de las divisiones de género. (Ver tabla 4.12).

4.5.6 Las particularidades de la jornada de trabajo en el sector cultural

A partir de los datos expuestos en este apartado resulta difícil articular una interpretación plausible de las implicancias que tienen los modos de desempeño de la actividad para los trabajadores culturales, que salga de la mera constatación de la diferencia: preguntas relativas a las consecuencias que tie-

Tabla 4.12 Lugar donde realiza la actividad según región y sexo

Región				Lugar donde realiza la actividad			Total
				Dentro de su casa	Fuera de su casa en un taller, sala u otro	En espacios públicos abiertos	
Novena Región	Sexo	Masculino	Recuento	52	105	18	175
			% Sexo	29,7%	60,0%	10,3%	100,0%
	Femenino	Recuento	45	41	2	88	
		% Sexo	51,1%	46,6%	2,3%	100,0%	
	Total	Recuento	97	146	20	263	
		% Sexo	36,9%	55,5%	7,6%	100,0%	
Región Metropolitana	Sexo	Masculino	Recuento	52	265	32	349
			% Sexo	14,9%	75,9%	9,2%	100,0%
	Femenino	Recuento	33	145	5	183	
		% Sexo	18,0%	79,2%	2,7%	100,0%	
	Total	Recuento	85	410	37	532	

94 Es más, de las tres alternativas ofrecidas (“dentro de su casa”, “fuera de su casa en un taller, sala u otro” y “en espacios públicos abiertos”), la única en

que la proporción de mujeres es mayor a la de hombres en la Novena Región es “dentro del hogar”.

nen las jornadas de trabajo a nivel de la vida de los trabajadores, como también respecto del estatus social y percepción que hay de ellos, son complejas de responder. Vale decir, las formas que asume la jornada de trabajo de los distintos trabajadores del sector cultural, ¿tiene alguna incidencia en que se consideren a sí mismos como trabajadores (o no)?, ¿cómo se asocia a las evaluaciones que ellos efectúan con respecto a su propia calidad de vida?, son interrogantes que requieren una aproximación destinada a relevar valoraciones y representaciones del trabajo cultural, tanto desde el punto de vista de los trabajadores del sector como de la sociedad en su conjunto.

Considerando los datos relativos a la cantidad de horas semanales dedicadas (y en una interpretación que privilegia la importancia de los datos de los “extremos”), se podría decir que la capacidad de estructuración del espacio-tiempo cotidiano que tienen las actividades culturales es diferente en las dos regiones consideradas, pues poseen magnitudes de importancia disímiles en cada una de ellas: “alta” dedicación horaria en la Metropolitana, “baja” dedicación en la Novena.

Si se consideran, por el contrario, los antecedentes relativos a los días de la semana dedicados a la actividad cultural, se tiene que la presencia de ésta es transversal en la Novena Región o, dicho de otra manera, forma parte de “la actividad de todos los días” y, por tanto, podría señalarse que hay una baja diferenciación del tiempo cotidiano y bajas posibilidades de considerar a la actividad cultural de forma aislada de otras prácticas propias de la cotidianeidad.⁹⁵ Cosa que no ocurre en la Región Metropolitana donde podría decirse que la diferenciación existe y que, por lo tanto, es un rasgo que podría convertirse en indicador de profesionalización o institucionalización de una práctica.

Asimismo, si se toma en cuenta la información relativa al trabajo en las noches y en días domingo,

las medias regionales llevan a pensar que no existe gran diferencia entre la Novena Región y la Metropolitana, sino, más bien, que los escenarios que exhiben al respecto son bastante afines. Sin embargo, la consideración por segmentos de edad indica realidades disímiles.

Este dato no es menor, puesto que el trabajo nocturno y en días domingo sigue constituyendo un referente simbólico que, en tanto tal, genera diferencias en la experiencia laboral y la significación otorgada al trabajo (por ejemplo, en el sentimiento de control del tiempo, en las posibilidades de separación de la intimidad y el trabajo, en las sensaciones de autonomía o subordinación, etc.). Por ello, parece oportuno plantear interrogantes que sugieran líneas interpretativas al respecto: ¿será que esta igualdad cuantitativa (en las medias) en la dedicación nocturna y en días domingo responde a una similitud en las capacidades de administración del tiempo de trabajo por parte de los encuestados de ambas regiones? ¿Responderá a una similitud en la disposición de los medios de producción necesarios para el trabajo artístico cultural?

Por ejemplo, si se considera como representativas de la realidad de la actividad cultural de las regiones Metropolitana y Novena a la actividad audiovisual y a la artesanía, respectivamente, la respuesta a las preguntas anteriores sería negativa: mientras el caso de la artesanía emerge casi como el paradigma de la administración del tiempo de trabajo propio y de la posesión de los medios para realizarlo, la realidad del trabajo en el audiovisual es fundamentalmente la de productoras (de mayor o menor tamaño), en que sólo algunos controlan el propio tiempo y los recursos, estando la administración de ambos, en manos de “otros”.

La realidad del trabajo en cultura en la Novena Región no aparece, entonces, como una esfera diferenciada de la realidad cotidiana de sus realizadores, sino que se inserta en el entramado de ella,

⁹⁵ Llevada al extremo –o a la caricatura– esta diferencia correspondería a la que existe entre “trabajo” y “hogar” o entre “tiempo de trabajo” y “tiempo de ocio”.

difícil de separar y aislar en su estructuración temporal. En el caso de la Región Metropolitana, las diferencias existen y se construyen en torno a una idea de jornada de trabajo, diferenciada del resto de la cotidianeidad, pero difícilmente calificable como “típica”, puesto que difiere de lo que sucede en otros espacios laborales, como sugiere la ENCLA 1999.

En lo que se refiere al análisis por edades, de la comparación entre regiones parece desprenderse que la participación en el mercado del trabajo cultural de la Región Metropolitana presenta importantes diferencias vinculadas a la edad de los individuos, siendo las edades adultas las que se encuentran más cercanas a un desempeño laboral “convencional”. Por contraste, las edades de los extremos se perfilan de manera distinta, “atípica”.

Por su parte, los datos de la Novena Región indican que se caracteriza por presentar diferencias menos nítidas entre los segmentos de edad adulta y los correspondientes a los extremos, y se hace más difícil precisar si existe algún segmento de edad con una situación laboral que se profile como más “convencional”.

Lo que sí queda claro después de revisar este apartado es que la realidad laboral de los trabajadores del sector cultural, en lo que a estructuración de la jornada se refiere, es bastante diferente a la experimentada por quienes se desempeñan en otros sectores de la economía (o mercados de trabajo), y ello tanto para el caso de la Región Metropolitana como para el de la Novena Región. La situación descrita resalta, entonces, la importancia de un conocimiento más acabado de los mercados de trabajo específicos de los distintos trabajadores del sector cultural, que permita visualizar sus particularidades y vincu-

lar, por ejemplo, dinámica del mercado y requerimientos de cada actividad.

4.6 Protección social en los trabajadores del sector cultural: previsión y acceso a la salud

4.6.1 Previsión social

Otro aspecto que reviste gran importancia dentro del estudio realizado es el de previsión social y acceso a la salud. Al respecto, en primer lugar, se consultó a los encuestados sobre su afiliación al sistema previsional, y se determinó que mientras en la Región Metropolitana el nivel de afiliación llega al **67%**, en la Novena Región es de un **56%**. (Ver tabla 4.12A)

No obstante, la panorámica relativa a participación queda incompleta de no agregarse el dato sobre la cotización efectiva por parte de los encuestados. Para ello, se consultó además si en la actualidad se encontraban cotizando, a lo que las respuestas en ambas regiones –de nuevo– fueron distintas.

De entre quienes se encuentran afiliados en la Región Metropolitana, un 74% se encuentra cotizando actualmente y un 9% se encuentra pensionado. En la Novena Región, en cambio, los actualmente cotizantes llegan sólo al 55% y los pensionados al 15%. (Ver tabla 4.13).

De esta situación se derivan importantes consecuencias:

En primer lugar, al sumar la cifra de quienes no se encuentran afiliados a ningún sistema previsional junto a quienes no cotizan actualmente, se obtiene que el número de individuos que **no se encuentra cubierto por los distintos sistemas previsiona-**

Tabla 4.12A Afiliación al sistema previsional, según región

Afiliación al sistema previsional		Región		Total
		Novena	Metropolitana	
Sí	Recuento	148	357	505
	% Región	56.3%	67.1%	63.5%
No	Recuento	115	175	290
	% Región	43.7%	32.9%	36.5%
Total	Recuento	263	532	795
	% Región	100%	100%	100%

Tabla 4.13 Cotización actual según región

Cotización actual		Región		Total
		Novena	Metropolitana	
Sí	Recuento	82	265	347
	% de Región	55.4%	74.2%	68.7%
No, ya se pensionó	Recuento	22	31	53
	% de Región	14.9%	8.7%	10.5%
No	Recuento	44	61	105
	% de Región	29.7%	17.1%	20.8%
Total	Recuento	148	357	505
	% de Región	100%	100%	100%

les llega al **44%** en la Región Metropolitana y al **60%** en la Novena Región.

En este punto, los datos manejados por el INP indican que un 49,3% de la población económicamente activa (PEA) chilena, corresponde a población no cotizante,⁹⁶ de lo que se desprende una clara diferencia en las condiciones de protección previsional que viven los trabajadores culturales con respecto a otros trabajadores y de una y otra región entre sí, donde la de la Araucanía es especialmente preocupante.⁹⁷ Cabe considerar, eso sí, que la comparación de los trabajadores del sector cultural con la “media nacional” no es completamente afortunada en la medida que dichos trabajadores, según revela este mismo estudio, presentan niveles formativos y educacionales muy superiores a los de la media nacional (y de cada una de las regiones), lo que implicaría efectuar una comparación con un grupo de similares características.⁹⁸

En segundo lugar, existe una mayor presencia de población pensionada en la Novena Región, por lo que se trata de población económicamente inactiva, **que realiza su actividad cultural al amparo o sobre el “piso” económico de su pensión y que, por lo mismo, tiene un modo de vinculación diferente**

con los mercados culturales o, más general, con la comercialización de las obras artístico culturales.

En una dirección similar, la encuesta consultó por el origen de las cotizaciones, tras el intento de informar en qué proporción correspondían a la actividad cultural.

Al respecto las diferencias entre ambas regiones se vuelven radicales: **mientras en la Región Metropolitana el 80% de las cotizaciones corresponden al “empleo o actividad cultural”, dicho origen lo tiene sólo un 48% de las cotizaciones de los encuestados de la Novena Región.**

Este último punto, deriva en que, en la Región de la Araucanía, los orígenes culturales y no culturales de las cotizaciones se encuentren prácticamente iguales, lo que entrega un nuevo antecedente para dimensionar la importancia económica de la actividad cultural en la misma región: **al parecer se trata de una actividad que no permite la realización material (o “vivir materialmente de ella”) de todos quienes se dedican a ella.** (Ver tabla 4.14).

No obstante, los planteamientos hasta aquí esbozados deben complementarse con las características y diferencias que se presentan al interior de cada

96 INP (1999), “Factibilidad de ampliación de la cobertura previsional para grupos vulnerables de la población chilena”, p. 58.

97 Esta misma institución, INP, maneja información específica relativa a los artistas a partir de los datos de la encuesta CASEN 1998. De acuerdo a ellos, la re-

lación entre cotizantes y no cotizantes –como promedio nacional– dentro de este grupo es de 51,6 % y 48,4 %, respectivamente.

98 El promedio de escolaridad de la población mayor de 15 años a nivel nacional es de 9,8 años. A su vez, el de las regiones Me-

tropolitana y de la Araucanía corresponde a 10,5 y 8,7 años, respectivamente. Los niveles educacionales de los trabajadores culturales para estas mismas regiones corresponden a 15,2 años en la Región Metropolitana y 12,4 en la Novena Región. Ver www.mideplan.cl: Análisis de la

VIII Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen 2000), Documento N° 4, “Situación de la Educación en Chile 2000”, Santiago de Chile, diciembre de 2001.

Tabla 4.14 Origen de las cotizaciones, según región

Origen de las cotizaciones		Región		Total
		Novena	Metropolitana	
El empleo o actividad cultural	Recuento	39	212	251
	% Región	47.6%	80.0%	72.3%
El empleo o actividad no cultural	Recuento	37	40	77
	% Región	45.1%	15.1%	22.2%
Ambos empleos o actividades	Recuento	6	6	12
	% Región	7.3%	2.3%	3.5%
Otro	Recuento		7	7
	% Región		2.6%	2.0%
Total	Recuento	82	265	347
	% Región	100%	100%	100%

una de las regiones, de acuerdo a las diferencias por sexo, edad y área artístico cultural.

Como se dijo, en la **Novena Región** el nivel de **afiliación** es menor que en la Metropolitana para ambos sexos, sin embargo, más llamativo que ello resulta la gran diferencia existente entre hombres y mujeres, que asciende a 16 puntos porcentuales. De hecho, en el caso de las mujeres, son mayoría las que NO están afiliadas (55%).

En el desglose de estos datos por área de desempeño, puede observarse que salvo artesanías todas las demás presentan niveles de afiliación superiores a la media regional, lo que pone de manifiesto la centralidad que juega la mencionada área en el contexto regional, en tanto inclina los resultados hacia la no afiliación.

Cuando se consulta por la **cotización** actual las proporciones entre sexos se nivelan: 56% hombres, 55% mujeres; mas no en el nivel de **pensionados** que es mayor para los hombres: 16% sobre 12% en mujeres. Tampoco están nivelados los **no cotizantes**, pues se inclinan hacia las mujeres, 33% y 29% los hombres. Se repite, entonces, la mayor desprotección para las mujeres.

Las diferencias entre hombres y mujeres son confirmadas por la consideración de los no afiliados y

los no cotizantes de manera conjunta, pues de ella se deriva que el **56%** de los hombres **no está cubierto por los sistemas de protección**, situación que asciende al **69%** en el caso de las mujeres.

Similar cosa ocurre al desagregar por área de desempeño: cabe considerar la situación del área de gestión y producción, donde el 100% de los afiliados se encuentra cotizando. En similar situación se encuentra el área de artes escénicas, donde ello ocurre con un 89%, mientras que el 11% restante está pensionado. Distinto es el caso del área de literatura, con el mayor porcentaje de pensionados de la Novena Región y del área de artesanías, que es la única donde el porcentaje de no cotizantes es mayor al de cotizantes (49% *versus* 37%).

En último término, cabría referir al caso de las artes visuales, donde el porcentaje de cotizantes es inferior a la media regional y, además, presenta una importante proporción de pensionados que reafirman su condición precaria.

Ahora bien, al momento de consultar por el origen de las cotizaciones, ocurre que la proporción de mujeres para la cual su fuente es el empleo o actividad cultural es mayor que la de los hombres (50% *versus* 47%), mientras que en cuanto al origen no cultural de las cotizaciones se encuentran prácticamente igualados (45% ellos, 46% ellas).⁹⁹

99 Los porcentajes no suman 100 porque existía también la alternativa “ambos empleos o actividades” y “otro”.

La desagregación por área de desempeño indica que, en la mayoría de ellas, el “origen cultural” de las cotizaciones es predominante o se iguala con las otras dos posibilidades de respuesta, es decir, en casi todos los casos alcanza al 50% o más. Las excepciones son, nuevamente, el área de artesanías, donde llega al 42% y, no visto anteriormente, el área de artes escénicas con el 25%.

En la **Región Metropolitana** ocurre, en primer lugar, que el nivel de **afiliación** al sistema previsional es más bajo entre las mujeres que entre los hombres, pues presenta una diferencia de 8 puntos porcentuales (62% *versus* 70%).

Este nivel de afiliación es la realidad mayoritaria en todas las áreas artístico culturales, salvo en los casos de artes visuales y audiovisuales, con 54% y 58%, respectivamente. El resto de las áreas se encuentra sobre el 65% de afiliación, y se llega al máximo nivel en la música con un 80%.

Por otra parte, son las mujeres quienes presentan un mayor porcentaje de **cotización**, superando en 8 puntos porcentuales a los hombres. Por el contrario, los hombres **pensionados** superan en similar magnitud (8 puntos) a las mujeres que se encuentran en tal condición.

Efectuando el cálculo de individuos **desprotegidos** por el sistema previsional (no afiliados más no cotizantes) es posible encontrar que los hombres en esa condición corresponden al 42%, mientras las mujeres al 49%.

Desagregando ahora la información por área de desempeño, se obtiene que donde hay mayor porcentaje de individuos cotizantes es en la danza, con un 86%,¹⁰⁰ mientras que la que tiene el más bajo porcentaje es artesanías con un 47%. Asimismo, esta última área presenta el mayor número de no cotizantes (42%) seguida por artes escénicas y gestión y producción, con iguales porcentajes (31%). Por último,

los mayores porcentajes de pensionados se encuentran en música (12%) y, de nuevo, en artesanías (11%).

Interesante resulta, de igual modo, constatar que, al contrario de lo que sucede en la Novena Región, es mayor la proporción de hombres (83%) cuyas cotizaciones provienen del empleo o actividad cultural que la de mujeres (75%). En directa relación con ello, la proporción de mujeres que cotizan a partir de la actividad no cultural es casi cuatro puntos porcentuales mayor a la de hombres (cuando la proveniencia es tanto de la actividad cultural como de la no cultural, la situación de hombres y mujeres es similar).

Sobre el mismo punto, las diferencias entre áreas señalan que el predominio del origen cultural de las cotizaciones ocurre en todas las áreas salvo artesanías, donde sólo el 44% presenta esa condición. A mucha distancia se encuentra el área siguiente, literatura, con un 57% de “cotización cultural”. El “extremo” corresponde al área de gestión y producción, donde el 100% de los cotizantes lo hace a partir de su empleo o actividad cultural.

Estos antecedentes esbozan que la situación de los trabajadores del sector cultural presenta importantes particularidades con respecto a otros integrantes de la población económicamente activa y significativas diferencias en su interior y en la comparación entre regiones.

Se hace necesario dar la relevancia adecuada al contexto previsional que afecta a los trabajadores del sector cultural, por cuanto constituye una realidad que insinúa, sobre todo para el caso de la Novena Región y, tal vez para otras regiones del país, que la voluntad personal de hacerse responsable de la previsión no parece suficiente al momento de hacer efectiva la cotización, y que se requiere de una consideración especial de los contextos y condiciones de desempeño de estos trabajadores.

¹⁰⁰ Como en otros análisis, es importante recordar la incidencia de integrantes de elencos estables en la muestra.

4.6.2 Acceso a la salud

Por otra parte, la pregunta por el acceso a la salud describe un contexto bastante particular para los trabajadores del sector cultural.

Se observa, en primer lugar, que existe un 18% de encuestados en la Región Metropolitana que no tiene acceso a **ningún sistema de salud**, lo que se agudiza significativamente en el caso de la Novena Región, donde afecta a un 24%. Estos porcentajes duplican, en el caso de la Región Metropolitana, y más que duplican, en el de la Novena Región, **a la media nacional**, pues de acuerdo a la CASEN 2000¹⁰¹ quienes tienen un acceso “particular”¹⁰² a algún sistema de salud no alcanzan al 10%.

En segundo lugar, el número de trabajadores del sector cultural que accede al **sistema público de salud**, es bastante menor a la media nacional (66,5%),¹⁰³ pues en la Novena Región sólo alcanzan al **48%**, mientras que entre los de la Región Metropolitana desciende hasta el **29%**.

Por último –derivado de lo anterior–, la población que accede al sistema de **ISAPRE** es mayor a la

media nacional (20%)¹⁰⁴ entre los trabajadores culturales de la Región Metropolitana (45%) y menor entre los de la Novena (14%). (Ver tabla 4.15).

En cuanto a las diferencias por sexo se observa que, en el caso de la **Región Metropolitana** emergen como aspectos relevantes: primero, que la proporción de hombres y mujeres en el sistema privado de salud es casi idéntica (44% para ellas y 46% para ellos); segundo, que la proporción de mujeres en el sistema público (FONASA) es muy superior a la de hombres (37% *versus* 24%);¹⁰⁵ tercero, que el porcentaje de hombres que no acceden a ningún sistema de salud casi duplica al de mujeres (22% *versus* 12%).

Es así como las dos opciones mayoritarias entre los trabajadores culturales de la región son ISAPRES y FONASA, en ese orden. Esto coincide con lo que se vio en el capítulo de perfil social, al caracterizar las remuneraciones mensuales. Así, los trabajadores culturales de la Región Metropolitana tienen un nivel salarial alto, que se condice con la pertenencia a ISAPRE y no a FONASA. Esta situación es distinta sólo para los casos de artesanías, donde FONASA supera largamente a ISAPRES, y de gestión y pro-

Tabla 4.15 Acceso a la salud de los trabajadores culturales, según región

Acceso a la Salud		Región		Total
		Novena	Metropolitana	
FONASA	Recuento	125	153	278
	% Región	47.5%	28.8%	35.0%
ISAPRE	Recuento	36	240	276
	% Región	13.7%	45.1%	34.7%
FF.AA. y de Orden	Recuento	3	3	6
	% Región	1.1%	0.6%	0.8%
Ninguno	Recuento	64	98	162
	% Región	24.3%	18.4%	20.4%
Otro sistema	Recuento	35	38	73
	% Región	13.3%	7.1%	9.2%
Total	Recuento	263	532	795
	% Región	100%	100%	100%

101 Fuente: Ministerio de Planificación y Cooperación, 2001, Situación de Salud 2000, Informe Ejecutivo, Santiago de Chile, agosto de 2001, p. 4. En www.mideplan.cl.

102 Entendiendo por tal a quien no tiene ningún sistema de previsión y paga todo de su propio bolsillo

103 Fuente: Ministerio de Planificación y Cooperación, 2001, Si-

tuación de Salud 2000, Informe Ejecutivo, Santiago de Chile, agosto de 2001, p. 4. En www.mideplan.cl.

104 *Ibid.*

105 Esta situación específica se explica por las características pro-

pias del sistema de salud chileno (seguro de salud) que orienta hacia una mayoritaria participación de las personas con menos recursos financieros y más propensas a enfermar, en el sistema público.

ducción donde la alternativa “ninguno” supera a FONASA.

Otra área donde la mencionada alternativa “ninguno” tiene importancia es la de artes visuales. Allí, esta categoría tienen una participación casi idéntica con FONASA y alcanza el valor más alto al interior de todas las áreas.

Los datos de los encuestados de la **Novena Región**, por su parte, indican que **la proporción de mujeres, tanto en el sistema público, como en el sistema privado de salud, es mayor a la de hombres** (57% *versus* 43% y 16% *versus* 13%, respectivamente). Los hombres que no están afiliados a ningún sistema de salud presentan una proporción mayor que las mujeres (29% *versus* 16%), al igual que en el caso de la Región Metropolitana.

Considerando ahora la información en su desagregación por área artístico cultural se obtiene que en la Novena Región no hay grandes diferencias con respecto a la media regional de afiliación al sistema público de salud FONASA.

En segundo lugar, en las áreas de artesanías y artes visuales se da una proporción superior a la media regional en aquellos que no acceden a ningún sistema de salud y deben atenderse de manera particular.

En tercer lugar, el área de gestión y producción está muy por sobre la media regional de participación en el sistema privado de salud (ISAPRES), lo que coincide con su alto porcentaje de cotización.

5. Desempeños múltiples y pluriempleo en el sector cultural¹⁰⁶

El análisis de la polivalencia, es decir, del ejercicio de funciones múltiples dentro del campo artístico cultural es un aspecto de gran importancia para

106 Como ya se ha mencionado, en este capítulo se analiza la información correspondiente a los 795 que realizan su(s) actividad(es) cultural(es) de forma remunerada.

107 Ello porque las consultas realizadas en la encuesta apuntaban por una parte a identificar la realización de una o varias actividades artístico culturales, fueran o no remuneradas; y por otra, porque tanto en la consulta re-

este estudio, en el entendido que en las apreciaciones que generalmente se efectúan acerca del mismo (lo que podría denominarse el “sentido común” al respecto), con frecuencia aparece la idea de que sus integrantes desarrollan actividades y trabajos múltiples, ya sea para proveerse del ingreso necesario para su subsistencia, para cumplir con los requerimientos que imponen los proyectos en que se embarcan o por un afán de satisfacción personal y profesional.

Esta situación pareciera constituir un rasgo que diferencia al sector cultural de otros ámbitos económicos, sea porque en estos últimos no se considera que ocurra, sea porque se le considera una situación más bien restringida.

Pero la importancia de detenerse en este aspecto viene aparejada a una discusión mencionada con anterioridad en este estudio, específicamente en las referencias conceptuales acerca de la noción de pluriempleo. En efecto, el pluriempleo constituye un objeto de análisis de singular importancia para los investigadores que se han adentrado en el conocimiento del sector cultural.

Referido a la realización de más de un empleo remunerado de manera simultánea por parte de un mismo individuo (trabajador), el pluriempleo aparece como un fenómeno ambivalente. Desde una perspectiva se le considera posibilidad de enriquecimiento, versatilidad y apertura, mientras que desde otra, no significa sino precariedad, rebusque, exigencia.

En esta investigación no ha sido posible generar información específica en torno a las situaciones de pluriempleo –propriadamente tal– que se dan en el sector cultural; de hecho, la información que se presenta sobre el particular fue obtenida a través del acercamiento cualitativo y aborda la imagen que tienen los trabajadores culturales respecto de dicha situación.¹⁰⁷

ción mencionada, como en aquella relativa a los trabajos remunerados realizados en el marco de la actividad principal no se incluyó un indicador que permitiera detectar la simultaneidad de las actividades y trabajos reali-

zados o que se realizan, aspecto fundamental para determinar situaciones de pluriempleo.

No obstante, sí se ha conseguido un cúmulo importante de información con respecto a lo que cabría llamar “multiactividad”, la que, en sus diversas formas, constituye un indicador aproximativo de la realidad de pluriempleo del sector y configura un antecedente de gran relevancia, en tanto acercarse a su medición entre los trabajadores del sector cultural es especialmente complejo dada la diversidad de formas de desempeño y de contextos en que se desenvuelven. Por tal razón, la forma diseñada para abordarlo ha sido la de un avance y profundización progresivos.

Para llegar a captar la realidad de multiactividad de los trabajadores del sector, la investigación abordó el ejercicio de actividades culturales y no culturales por parte de un mismo individuo.

En este sentido, en el acercamiento progresivo efectuado una primera consideración que es necesario tener en cuenta es que muchos trabajadores del sector cultural realizan, además, actividades laborales en otros ámbitos o sectores económicos. Esta es la situación que experimentan los trabajadores denominados “semiprofesionales”, quienes reciben ingresos tanto por la o las actividades culturales que desarrollan, así como también por las no culturales.

Tal situación sería indicativa de la realidad de **“multiactividad fuera del sector cultural”** y, además, constituye un avance en el estudio de las situaciones de pluriempleo fuera del sector cultural, tal y como fuera descrito en el capítulo de referencias conceptuales, respecto del cual los autores considerados tienen una valoración negativa debido a los efectos que genera o podría generar en los trabajadores culturales: concretamente, la baja adquisición y desarrollo de competencias y habilidades específicas.

108 Se ha entendido por “actividades artístico culturales” a las prácticas que requieren de habilidades particulares que se incorporan de variadas formas y en momentos distintos a la producción de una obra cultural. Sería en el marco de la realización de esa actividad cultural específica que los trabajadores culturales pueden establecer relaciones

contractuales o comerciales diversas (que suponen, necesariamente, la existencia de un pago monetario), con contrapartes también diversas. A esas relaciones específicas se ha denominado en este estudio “trabajos culturales”. Vale decir, por trabajo realizado se entiende el desempeño específico por el que un individuo recibe retribución mo-

Una segunda consideración es que los trabajadores del sector cultural, en muchas ocasiones, llevan a cabo diferentes actividades artístico culturales,¹⁰⁸ es decir, desarrollan más de una actividad dentro del sector cultural, lo que constituye, sin lugar a dudas, una forma de **“multiactividad al interior del sector cultural”** (experimentada tanto por los trabajadores “profesionales” como por los “semiprofesionales”).

En este punto, cabe señalar que las actividades mencionadas (si es que el individuo consultado realiza más de una) pueden ser efectuadas recibiendo o no retribución económica por ellas, es decir, puede presentarse la realización por motivos únicamente “vocacionales” de alguna de ellas, según la terminología empleada en este estudio. Valga aquí proporcionar un ejemplo: sea el caso de un pintor que además dicta clases de pintura en una organización de beneficencia social, de manera voluntaria. Se trata de alguien que recibe remuneración por la primera actividad, mas no por la segunda.¹⁰⁹

Esta forma de “multiactividad” es una situación que puede ser considerada como un primer indicador de **polivalencia dentro del sector**, pues aun cuando no se sitúa a nivel de los trabajos culturales realizados por los encuestados, entrega una buena referencia respecto del desempeño de más de una función al interior del campo, lo que es lo mismo que decir, más de una forma de contribuir a la producción y valorización de bienes y servicios culturales, y dos formas de situarse en el entramado de relaciones que constituyen al campo artístico cultural a partir de las cuales los individuos adquieren habilidades, desarrollan y acumulan capital social, etc. (tal como se verá en los capítulos siguientes).

En este apartado se construirá un acercamiento a la noción de multiactividad presente entre los traba-

netaria. Actividad, en cambio, remite a una condición permanente del individuo a partir de la cual, o en el marco de la cual, es posible desarrollar un determinado trabajo.

109 Es importante destacar aquí que, como se ha dicho, los encuestados podían mencionar hasta tres actividades. El total de

actividades mencionadas por los 795 individuos pertenecientes a las categorías “profesional” y “semiprofesional” llega a 1.360, de las cuales sólo el 12 % son actividades efectuadas sin recibir retribución económica por ellas.

jadores del sector cultural a partir de la identificación de: a) la realización de actividades externas a las áreas artístico culturales consideradas, es decir fuera del sector cultural,¹¹⁰ y b) la realización de más de una actividad dentro de dicho sector.¹¹¹ A continuación se entregará un indicador aproximativo de pluriempleo, cual es la realización de más de un trabajo específico por parte de los trabajadores del mismo, y se abordará la significación que dan al pluriempleo tales trabajadores, según informa la aproximación cualitativa.

5.1 Multiactividad fuera del sector cultural

Entre los trabajadores remunerados o que reciben remuneración por la o las actividades artístico culturales que realizan hay, como hasta aquí se ha dicho, trabajadores “profesionales” y trabajadores “semiprofesionales”.

Esta tipología permite determinar de forma sencilla quiénes son los individuos que presentan “multiactividad fuera del sector cultural”: se trata de los trabajadores “semiprofesionales” que corresponden al 26% de la muestra y que presentan un comportamiento similar en ambas regiones.

Considerando como marco de referencia sólo a los trabajadores remunerados del sector cultural (como se mencionó para este capítulo y el anterior), es posible constatar que entre ellos aproximadamente **un tercio (33,7%) realiza alguna otra actividad que les genera ingresos fuera de las actividades culturales.** (Ver tabla 5.1).

Entre quienes son “semiprofesionales”, en el sentido que realizan otras actividades no culturales por

las que reciben una remuneración que les permite complementar los ingresos que reciben por las actividades culturales, resulta interesante observar la relación entre los niveles de ingreso que perciben dentro y fuera del sector cultural.

Así, tal como lo muestra el cuadro siguiente, **sólo una cuarta parte de los trabajadores que tienen pluriempleo fuera del sector cultural recibe una remuneración mayor por dichas actividades que las que recibe por las actividades culturales.** Se podría suponer que estos trabajadores son los más vulnerables (¿o proclives?) a un eventual abandono de la actividad cultural (debido a lo marginal de sus ingresos culturales). Sin embargo, también pudiera ser que ese mayor ingreso no cultural les permitiera mantenerse realizando actividades culturales que, aunque peor pagadas, cumplen fundamentalmente un propósito de auto realización y no de lucro.

Aunque se trata de un pequeño segmento de trabajadores, se puede apreciar ciertas diferencias entre las dos regiones estudiadas. Así, en la Región Metropolitana la proporción de un ingreso cultural más bajo al de las actividades no culturales es menor que en la Novena Región, lo que vendría a ratificar esta tendencia, observada a lo largo de varios cuadros, que indicaría una mayor profesionalización de los trabajadores de la cultura en la Región Metropolitana que en la Araucanía. (Ver tabla 5.2).

5.2 Multiactividad dentro del sector cultural

Más complejo de observar es, sin embargo, en qué medida los trabajadores culturales (independientemente de si son “profesionales” o “semipro-

Tabla 5.1 Multiactividad fuera del sector cultural en trabajadores remunerados

	Novena Región	Región Metropolitana	Total
Sin multiactividad fuera del sector cultural	61,2	68,8	66,3
Con multiactividad fuera del sector cultural	38,8	31,2	33,7
Total	100,0	100,0	100,0

110 Como sería el caso de un artista visual que trabaja como mesero en un restaurante.

111 Ejemplo de ello sería un músico que es además produc-

tor cultural, o una bailarina que es además coreógrafa, o de un grabador que es además escritor.

Tabla 5.2 Relación entre ingreso cultural e ingreso no cultural (trabajadores con pluriempleo fuera de sector cultural)

	Novena Región	Región Metropolitana	Total
Ingreso cultural mayor a ingreso no cultural	13,5	34,6	25,8
Ingreso cultural igual a ingreso no cultural	41,7	30,1	34,9
Ingreso cultural menor a ingreso no cultural	44,8	35,3	39,3
Total	100,0	100,0	100,0

fesionales”) presentan multiactividad al interior del campo.

Para ello se distinguió entre quienes realizaban sólo una actividad, más de una actividad dentro de una misma área artístico cultural y más de una actividad en distintas áreas artístico culturales.

De acuerdo a esta tipología, participa de una situación de multiactividad dentro del sector cultural un 52% de los trabajadores culturales “remunerados” encuestados, de los cuales un 35,8% se desempeña en más de una actividad, pero dentro de la misma área artístico cultural, y un 16,1% lo hace en distintas áreas. (Ver tabla 5.3).

Tabla 5.3 Situación de multiactividad dentro del sector cultural

	Frecuencia	Porcentaje
Un solo empleo	382	48,1
Multiactividad en una misma área	285	35,8
Multiactividad en distintas áreas	128	16,1
Total	795	100

Sin embargo, ¿afecta de igual manera esta realidad a las dos regiones consideradas en el estudio? Para dar respuesta a esta pregunta se trabajó la información desagregada para las dos regiones, obteniéndose, nuevamente, importantes diferencias.

En la **Novena Región** la situación de multiactividad cultural entre el grupo de trabajadores considerados se presenta en el **35,4%** de los casos, porcentaje que, aunque significativo, resulta minoritario, y que se desagrega en un 20,2% que trabaja dentro de la misma área artístico-cultural y un 15,2% que lo hace en diferentes áreas.

Por su parte, la **Región Metropolitana** tiene un nivel de multiactividad cultural bastante superior,

siendo la situación mayoritaria entre sus trabajadores “remunerados”, puesto que el **60%** de los encuestados declara realizarlo. En su desagregación se constata que dentro de la misma área artístico cultural se desempeña el 43,6% y en diferentes áreas lo hace el 16,5%.

Esto da cuenta de dos realidades regionales bastante diferentes, con niveles totales de multiactividad distintos, que la convierten en una situación “minoritaria” en el caso de la Novena Región y “mayoritaria” en el de la Región Metropolitana; con diferencias en la relación que se da al interior de la situación de multiactividad –entre la efectuada en la misma área artístico cultural y aquella que se realiza en áreas distintas–, pues, aunque en ambas regiones es de magnitud superior el efectuado en la misma área, en la Novena Región la diferencia no es tan pronunciada como en la Región Metropolitana.

Podría sugerirse como hipótesis al respecto que al primar en la Región Metropolitana la multiactividad en un área artístico cultural, podría indicar una forma de especialización en un contexto de profesionalización creciente.

En cambio, en la Novena Región, el predominio de quienes tienen un solo empleo podría considerarse no como signo de especialización, sino más bien como indicio de la falta (o el precario desarrollo) de un mercado cultural que pueda acoger diversos desempeños profesionales por parte de sus agentes. (Ver tabla 5.4)

Para ofrecer una idea acabada de las realidades regionales, es necesario también analizar la distribución entre áreas que se da en cada una de las regiones, de modo de poder establecer si la multiactividad constituye una realidad generalizada y de distribución homogénea, o específica y de des-

Tabla 5.4 Situación de multiactividad dentro del sector cultural

Región		Situación			Total
		Una sola actividad	Multiactividad en una misma área	Multiactividad en distintas áreas ¹¹²	
Novena	Recuento	170	53	40	263
	% Región	64.6%	20.2%	15.2%	100%
Metropolitana	Recuento	212	232	88	532
	% Región	39.8%	43.6%	16.5%	100%
Total	Recuento	382	285	128	795
	% Región	48.1%	35.8%	16.1%	100%

igual distribución, entre las distintas áreas artístico culturales.

En primer lugar, como muy probablemente se puede deducir, la condición de multiactividad en múltiples áreas incluye, por definición, a individuos que se desempeñan en diferentes áreas, por lo que su clasificación o reclasificación en alguna de ellas para evaluar el nivel de multiactividad con respecto a las otras resulta un contrasentido. Por ello, cuando se hable de multiactividad al interior de las distintas áreas artístico culturales se estará haciendo referencia, **exclusivamente**, a la información relativa a la categoría de **multiactividad dentro de una misma área**.

En segundo lugar, considerando el restringido número de casos existentes para cada una de las distintas áreas artístico culturales, conviene advertir que las apreciaciones y juicios formulados al respecto, sólo constituyen enunciados que pretenden **indicar orientaciones generales y sugerir hipótesis** para su comprensión. En ningún caso se trata de apreciaciones taxativas, pues no se cumple con los requisitos de representatividad estadística.

Dicho lo anterior, la realidad de la multiactividad entre las áreas artístico culturales en cada una de las dos regiones consideradas es la siguiente:

En el caso de la **Región Metropolitana**, la multiactividad es la situación que agrupa al mayor número de casos en cuatro de las ocho áreas artístico culturales, a saber: música, artes visuales, artes escénicas y literatura (no incluye gestión y producción, artes audiovisuales, danza y artesanía), y corresponde el mayor nivel de multiactividad al área de artes visuales y el menor a la de gestión y producción.

Tales situaciones se vinculan a factores diversos entre los que se podría hacer mención de algunos para cada caso específico.

En el caso de la **música** es común, por ejemplo, combinar interpretación y composición, lo que lleva a pensar que resulta muy factible desempeñarse en dos actividades o bien desarrollar actividades técnicas simultáneamente.

Las **artes visuales** constituyen un ámbito donde las posibilidades (o, mejor, la probabilidad) de dedicarse a una actividad, específicamente a aquella que se considera la más importante y a la que se vincula la vocación, son más bien bajas. Es corriente entre quienes se desempeñan en este ámbito, por ejemplo, recurrir a dar clases, pero, sobre todo, a emplear las habilidades propias en otros desempeños más rentables (como sería el caso de artistas visuales que trabajan como diseñadores).

112 Al calcular la incidencia en la realización de actividades fuera del sector cultural, entre quienes se desempeñan en una sola actividad cultural o en varias actividades culturales, ya sea dentro de una misma área o entre áreas distintas, se obtiene que en la Novena Región, el 37 % de

quienes desarrollan una sola actividad cultural realiza, además, otras actividades fuera del sector cultural, mientras en la región Metropolitana esto ocurre en el 28 % de los casos. Entre quienes realizan más de una actividad dentro de una misma área del sector cultural, el 34 % realiza

actividades fuera del sector cultural en el caso de la Novena Región y el 22 % en la región Metropolitana. Finalmente, la presencia de actividades no culturales asociadas a quienes realizan varias actividades culturales entre distintas áreas, se observa en un 40 % de los trabajadores

que se encuentran en situación de multiactividad en distintas áreas en la Novena Región, y en un 27 %, en el caso de la Región Metropolitana.

Por su parte, la situación de las **artes escénicas** podría estar vinculada a la “polifuncionalidad” propia del desempeño en algunas compañías, como también –y a diferencia de la danza– porque la posibilidad de desempeñarse en tareas como las de actor y director paralelamente, por ejemplo, no son bajas, sino que más bien se trata de algo bastante probable.

La **literatura**, a diferencia del área recién mencionada, presenta una mayoría de multiactividad, sin embargo ella es mínima y difícil de vincular a una situación en particular.

Porcentajes mínimos de multiactividad se observan en la **gestión y producción**, lo que es muy probable que por tratarse de una actividad “inclusiva”, es decir, una actividad en la cual un amplio repertorio de desempeños efectivos es considerado bajo una misma denominación, prime el empleo único.

En el caso de las **artes audiovisuales**, la mayor preponderancia del empleo único parece estar vinculada a que, aun cuando se trata de una actividad de factura colectiva que necesariamente requiere de la participación de varios individuos, éstos lo hacen en tareas bastante específicas, especializadas, que además requieren de una dedicación y trabajo que las hace incompatibles de manera simultánea.

La **danza** exhibe una mayoría de la categoría de empleo único, aunque no tan pronunciada como en otros casos. Ello podría estar ligado a que los desempeños en actividades como las de bailarín y coreógrafo pareciera que no se dan de manera simultánea ni con mucha cercanía temporal. Se trata de desempeños sucesivos acordes a una trayectoria y experiencia que podría considerarse “típica” (primero se es bailarín y luego coreógrafo o maestro cuando se hace difícil continuar siendo bailarín).

Finalmente, el área de **artesanías** exhibe una mayoritaria presencia del empleo único, lo que se vin-

cula muy probablemente a una característica enunciada para el caso de la gestión y producción, cual es ser una actividad inclusiva, en la cual los diversos desempeños son considerados formando parte de la misma matriz y, por tanto, no se hace diferencia entre ellos.

La situación de la **Novena Región** es compleja de analizar por cuanto los casos, además de ser más reducidos que en la Región Metropolitana, presentan una concentración radical en las áreas de artesanía y artes visuales, lo que implica que los únicos planteamientos que se pudieran hacer de forma relativamente plausible remitan a dichas áreas (a la que se podría agregar la música).

Al respecto las ideas generales son más bien sencillas.

En el caso del área de **artesanías**, quienes participan de esa actividad –y como se mencionó para el caso de la Región Metropolitana– presentan una forma de trabajo que se caracteriza por la estabilidad en la práctica y el oficio, así como por la incorporación de los desempeños nuevos a la “matriz artesanal”,¹¹³ de ahí la tendencia al empleo único.

El caso de las **artes visuales** y la **música**, en las que también predomina el empleo único, dicha situación podría estar vinculada a condiciones más precarias de los medios (o mercados) respectivos en la Novena Región, los que no ofrecerían mayores oportunidades de desempeño a sus integrantes en otras actividades del área.

Sin embargo, también podrían arriesgarse ideas respecto de la situación de las **artes escénicas** –cargada hacia la multiactividad– retomando lo planteado para el caso de la Región Metropolitana acerca del modo de desempeño colectivo y de división de tareas cambiantes que caracterizaría el trabajo de las compañías de teatro.

113 En este sentido podría decirse que la actividad o práctica artesanal es “inclusiva”, por cuanto hace propios, desempeños que desde otra perspectiva parecerían heterogéneos y merece-

dores de una denominación diferencial: en vez de creación de nuevos deslindes habría aquí ampliación de lo contenido por ensanchamiento de los límites.

El caso de la **danza** probablemente se vincule a la importancia de los elencos estables y a que se trata de disciplinas –fundamentalmente la de bailarines(as)– que suponen una alta concentración y dedicación exclusiva.

5.3 Acercamiento al pluriempleo en el sector cultural

El indicador más cercano a una situación de pluriempleo que maneja la encuesta es aquel referido a la realización de más de un trabajo concreto por parte de un mismo individuo en el marco de su actividad principal. En la encuesta se consultó por el desarrollo de hasta tres trabajos en el marco de la actividad artístico cultural a la que el encuestado le dedicara más tiempo.¹¹⁴

A este respecto, la encuesta informa que de entre los 795 trabajadores culturales remunerados, un 62% ha desarrollado dos trabajos y un 34% ha desarrollado tres trabajos en el marco de su actividad principal durante el último año. (Ver tabla 5.5)

Queda por determinar si efectivamente se trató de desempeños efectuados de manera simultánea o si, por el contrario, se trató de trabajos desarrollados uno tras otro, sin presentarse en un mismo período. No obstante, se trata de un dato importante para tener presente en mediciones futuras.

5.4 Las contradicciones del pluriempleo desde el punto de vista de los trabajadores del sector cultural

Como se mencionó al inicio de este capítulo, la situación de pluriempleo suscita percepciones y significaciones encontradas, dependiendo, sin duda, del tipo de pluriempleo de que se trate. Ello quedó de manifiesto a través de las opiniones vertidas por tra-

Tabla 5.5 Trabajos realizados en el marco de la actividad artístico cultural

	Dos trabajos	Tres trabajos
Novena	60,1%	30,0%
Metropolitana	63,3%	36,1%
Total	62,3%	34,1%

bajadores del sector cultural durante los grupos focales realizados.

No sólo se señalaron las ventajas o desventajas que los participantes percibían del hecho de realizar más de una actividad remunerada de manera simultánea, sino también las diferencias que se encontraban entre hacerlo dentro o fuera del sector cultural, y las posibles significaciones que tendría el pluriempleo en relación al vínculo entre el sector cultural y el resto de la sociedad.

Un primer punto, que aparece como relevante y consensado, es que todos los participantes hacen una clara distinción entre su actividad principal –la que ellos consideran como su *actividad principal*, independientemente del tiempo que le dediquen y de los ingresos que reciban– y las demás actividades que constituyen su condición de pluriempleo. Aún cuando esta actividad principal no implique la dedicación mayoritaria de su tiempo.

Por otra parte, se observa que si bien la condición de pluriempleo es muy común entre los trabajadores culturales, la percepción es que ésta remite generalmente a la realización de diversas actividades dentro del sector, pues no es muy común trabajar en “trabajos no culturales”. Las veces que esto ocurre, es percibido como una situación muy negativa y frustrante, a la que se llega en momentos críticos y por razones netamente económicas.

A continuación se presentan cuatro significaciones otorgadas al pluriempleo, donde los casos a) y

114 Vale decir, se entiende aquí la “actividad principal” según la terminología convencional empleada en los estudios de caracterización del empleo. La diferencias con respecto a estos últimos

radica en que la consulta efectuada preguntaba por un plazo de tiempo correspondiente al último año, por lo que, en rigor, no se puede determinar con exactitud simultaneidad o secuencia-

lidad en el ejercicio de tales trabajos.

d) tienden a llevar implícita una valoración positiva, y las otras una negativa. Estas son:

- Pluriempleo como fuente de seguridad que permite realizar la actividad principal.
- Pluriempleo como obstáculo para el desarrollo de la actividad principal.
- Pluriempleo como mecanismo de habilitación laboral.
- Pluriempleo como reflejo de la poca valoración social otorgada al trabajo en el sector cultural.

a) Pluriempleo como fuente de seguridad que permite realizar la actividad principal

El pluriempleo puede ser entendido como una estrategia para contar con un ingreso más o menos estable. Tal como constatan los datos de la encuesta y la opinión de los trabajadores, el pluriempleo se da mayoritariamente dentro del sector cultural, ya que se trata de aprovechar lo que ellos saben hacer, sus conocimientos, destrezas y habilidades. En este sentido, el pluriempleo adquiere un valor positivo en tanto **fuente de ingresos que permite vivir en un clima más seguro** y posibilita desarrollar la actividad principal. Sin embargo, es una valoración positiva que parte del supuesto de que no se puede lograr la seguridad y estabilidad necesarias a través de la actividad principal.

También el pluriempleo es visto como posibilidad de desarrollar la actividad principal en tanto permitiría desarrollar iniciativas personales. Debido a la fragilidad del medio, muchas veces los trabajadores no encuentran trabajos que caigan dentro de su actividad principal, y que, a pesar de estar dentro del sector cultural, no respondan a las inquietudes creativas de los trabajadores. Por esto se requiere de cierta iniciativa personal para generar espacios donde puedan desarrollar su actividad. En este sentido, el pluriempleo no es visto necesariamente como algo negativo, pues estaría permitiendo contar con los recursos para «emprender» un proyecto ligado a la actividad principal.

“[La publicidad] me carga, la hago, la puedo hacer bien, pero... yo hago comerciales para poder

hacer los cuentos chilenos y cosas que no son tan bien pagadas”, (G3, audiovisual).

b) Pluriempleo como obstáculo para el desarrollo de la actividad principal

El pluriempleo es visto como algo negativo cuando **dificulta la realización de la actividad principal**. Esto se observa principalmente en las áreas donde la actividad principal es incompatible con la realización de otras actividades –el caso de las artes visuales es muy ilustrativo– aun cuando sean dentro del sector cultural.

Para los individuos de las artes visuales, el pluriempleo sería perjudicial, ya que no favorece el desarrollo de la actividad creativa, pues resta tiempo, inspiración, constancia, reflexión, concentración, etc.

“... entonces yo lo veo como un trabajo (...) pero yo no estudié para ser *profe*, si ésa es la cuestión. En general todos los profes de la escuela de arte andan súper angustiados porque tienen que hacer clases en vez de estar en su taller trabajando, y eso influye en el rendimiento que van a tener como docentes (...), baja tu rendimiento como artista definitivamente... baja porque tú no estás dedicado por completo”, (hombre, adulto, artes visuales).

En el mismo sentido, existe una noción donde el pluriempleo en algunas ocasiones es percibido como una situación muy negativa porque “restringe” la posibilidad de desarrollar la actividad principal, de tomar proyectos que realmente interesan, especialmente en los casos en que el trabajo desarrollado involucra tener un contrato “estable” o típico donde hay que cumplir con ciertas exigencias. Aquí aparece la necesidad de buscar los propios proyectos y no amarrarse a un contrato en un trabajo que no responde a la realización de la actividad principal.

Ahora bien, puede inferirse que inevitablemente se tiende a la flexibilidad cuando de verdad los trabajadores quieren realizarse desarrollando su actividad principal, ya que la posibilidad de tener un contrato indefinido no aparece como posible si lo que se busca es la dedicación a la actividad principal.

Por otra parte, trabajar en distintas partes sería desgastador y no permitiría dedicarse por completo y de buena manera a la actividad principal. Así, el pluriempleo impediría desarrollarse profesionalmente dentro de la actividad principal, para lo que se requiere cierta continuidad de la producción y en los ingresos, que la situación de inestabilidad laboral dificulta.

c) Pluriempleo como mecanismo de habilitación laboral

Existen posturas que plantean que el pluriempleo, cuando es dentro del sector y además deja tiempo suficiente para desarrollar la actividad principal, puede ser positivo, ya que *permite desarrollar habilidades* relacionadas con distintos ámbitos, conocer distintas realidades, adquirir nuevos conocimientos asociados a la actividad principal, etc. En este sentido el pluriempleo puede ser entendido como mecanismo de habilitación laboral.

Se observa que la mayoría de las personas que se dedican a la labor docente, además de su actividad principal, la consideran como una actividad que permite seguir aprendiendo y mantenerse vigente, además de disciplinar para la realización del trabajo creativo o la actividad definida como principal. Sin embargo, como se observó en el caso de las artes visuales, esta valoración positiva de la actividad docente o del pluriempleo en general no se percibe tan positiva.

También está presente la idea de que el pluriempleo permite aportar a la sociedad de diversas maneras, lo que principalmente sería muy valorado por los trabajadores de mayor edad, y podría deberse a que son ellos los que sienten una cierta “responsabilidad” frente a las generaciones venideras, las cuales “van a recibir la posta de parte de ellos”.

Sin embargo, es muy interesante el planteamiento de que los beneficios extraeconómicos que otorga el pluriempleo remiten a la “ventaja de la desventaja”.

“Es contradictorio, porque la doble ocupación, o triple, o cuádruple, suministra experiencia, suministra visiones, pero es la ventaja de la desventaja. In-

dudablemente es una desventaja (...) o sea, hacer una obra no es ser profesional todavía. Ser profesional es mantener una cierta continuidad en la producción, y esa continuidad es muy difícil; tengo la impresión que buena parte de la continuidad actual se debe a factores extra profesionales”, (hombre, adulto, audiovisual).

d) Pluriempleo como reflejo de la poca valoración social otorgada al trabajo en el sector cultural

Este punto se relaciona con las ideas planteadas por los propios trabajadores culturales en relación a que **la sociedad no los estaría valorando debidamente**. La actividad cultural no tiene un espacio en la sociedad y no se le otorga la importancia que merece. Al no haber un espacio para la cultura es muy difícil vivir de ella. En este sentido, el pluriempleo es percibido como algo negativo en tanto es reflejo de las pocas oportunidades que les entrega la sociedad a los trabajadores culturales.

Un punto interesante, que se puede encontrar detrás de esta significación que se le otorga al pluriempleo, es la idea de que la sociedad les “debe” algo a los trabajadores culturales o, por otra parte, que el arte es un bien que el Estado debería financiar.

Esta idea surge principalmente por parte de los trabajadores del ámbito de las artes visuales, lo que refuerza lo ya planteado en relación a que este segmento es uno de los más reacios a entrar en las lógicas mercantiles y monetarizarse.

De este modo, es posible plantear, en síntesis, que el ámbito cultural no ha logrado profesionalizarse lo suficiente –en el sentido de que quienes en él se desempeñan reciban remuneración por la actividad realizada– o transformarse en un mercado propiamente tal, porque el consumo cultural aún no es un hábito social instalado. Además, a esto se suma al problema de la falta de espacios laborales y oportunidades a partir de los cuales desarrollar la actividad principal, lo que dificulta mantener cierta continuidad en el trabajo, lo que obliga a los trabajadores culturales a realizar diversas actividades, y, por lo tanto, a entrar en lógicas de pluriempleo ya sea al interior del sector cultural o fuera de él.

6. Educación y formación en los trabajadores del sector cultural

Una de las cualidades que frecuentemente se menciona como característica de los trabajadores del sector cultural es que presentan uno de los niveles más altos en cuanto a volumen de capital educacional se refiere, en comparación a otros segmentos de trabajadores. Es decir, se trataría de sujetos que sobresalen en virtud de su formación, preparación académica y acumulación de conocimientos especializados.

Esta situación, no constatada empíricamente hasta la fecha por otros estudios en nuestro país, presenta interrogantes sobre la importancia y el lugar de este tipo de trabajadores en el conjunto del campo laboral chileno, y la relación que se da entre el capital educacional que detentan y las condiciones laborales que exhiben.

Por otra parte, al abordar la dimensión relativa a la educación y formación de los trabajadores culturales de una manera amplia, tanto a través de los datos de la encuesta como de aquellos derivados de las entrevistas sostenidas con informantes de distintas áreas, se ha buscado construir una imagen de su capital educacional, el valor que los propios trabajadores le atribuyen a éste y la relación que mantienen con la noción de “profesionalización”, así como las formas de aprendizaje de su actividad y las influencias familiares que eventualmente estarían presentes en la decisión de optar por el desarrollo de actividades culturales.

En particular, el problema de la profesionalización al interior del sector cultural constituye uno de los temas que actualmente se vincula a los debates

que se llevan a cabo para definir las estrategias y políticas de desarrollo dirigidas al sector. De esta manera, la delimitación de los factores asociados a la noción de profesionalización contribuirían no sólo a establecer en qué situación se encuentra el sector al respecto, sino también a orientar acciones dirigidas a avanzar en ella, si así se decidiera.

6.1 Nivel educacional

Un primer aspecto de importancia a considerar al momento de abordar los datos relativos al **nivel educacional** de los encuestados es el número de años de escolaridad que presentan. A este respecto la información obtenida resulta bastante interesante.¹¹⁵

Mientras que en el año 2000 el promedio de escolaridad de la población de 15 años y más del país, era de 9,8 años,¹¹⁶ en el caso de los trabajadores culturales considerados en este estudio, ese promedio, en el año 2003, se empina a **14,09** años.¹¹⁷

En esta dirección es relevante constatar que, aun cuando existen importantes diferencias entre las dos regiones consideradas, en ambas se sobrepasa el promedio nacional, ya que la media de años de escolaridad de los encuestados de la Región Metropolitana, llega a **15,2** años, y en la Novena Región a **12,4**.

En este sentido resultan ilustrativos los datos que provee la encuesta CASEN 2000 de manera desagregada, por cuanto indican que los años de escolaridad media de los habitantes de las regiones Metropolitana y Novena son de 10,5 y 8,7 años, respectivamente. Vale decir, en ambas regiones el promedio de años de escolaridad de los trabajadores culturales encuestados supera largamente la media regional¹¹⁸ (en 4,7 y 3,6 años, respectivamente).

115 Es importante señalar que el análisis sobre el nivel educacional de los trabajadores encuestados no remite necesariamente a las formas de aprendizaje de la actividad cultural que desarrollan, aspecto que se tratará directamente más adelante.

116 Ver www.mideplan.cl: Análisis de la VIII Encuesta de Ca-

racterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2000), Documento N° 4, “Situación de la Educación en Chile 2000”, Santiago de Chile, diciembre de 2001, (consultado: 02/09/03).

117 De la diferencia de fechas se desprende que la comparación no es completamente exhaustiva, sin embargo es la informa-

ción disponible más actualizada. Además, cabe considerar que estas tasas demoran varios años en cambiar.

118 Bien vale considerar que la Novena Región, junto a la Undécima y la Décima, tienen los niveles de escolaridad promedio más bajos del país (8,7; 8,7 y 8,5 años respectivamente), mientras

que la Región Metropolitana, junto a la segunda, presentan los más altos (10,5 y 10,9 años respectivamente). Ver www.mideplan.cl: Análisis de la VIII Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2000), Documento N° 4, “Situación de la Educación en Chile 2000”, Santiago de Chile, diciembre de 2001, (consultado: 02/09/03).

Se observa entonces, como primer dato, que los trabajadores del sector cultural presentan un alto nivel educacional en comparación con el resto de la población.

Adentrándose un poco en la información obtenida, puede observarse que el nivel superior tiene gran importancia dentro de la muestra (ambas regiones), al sobrepasar el **50%** de la misma. De igual forma, si se suman los porcentajes de todos los individuos que declaran tener algún tipo de educación superior y de posgrado o postítulo, el agregado llega a un **66% del total**.¹¹⁹

Sin embargo, aun cuando en ambas regiones la categoría de mayor presencia (porcentaje) es la de quienes tienen educación superior, el contraste entre ambas regiones es notable, por cuanto en la Región Metropolitana la proporción de individuos con educación superior es más del doble que en la Novena Región.

Lo mismo ocurre con los niveles más bajos de educación, en el sentido de una proporción mayor en ellos en la Región de la Araucanía que en la Metropolitana, tal como se aprecia en la tabla respectiva.

Si se analiza el tipo de educación al que han llegado los individuos de ambas regiones, es posible construir un perfil que muestra el contraste no sólo en el nivel educacional alcanzado, sino también en el tipo de educación al que corresponde. De este modo, y considerando el tipo de educación que los encuestados declararon, se aprecia un contraste entre ambas regiones, tal como lo ilustra el siguiente cuadro: (ver cuadro de síntesis 6.1)

Tal como se ha mencionado, la encuesta trabajó distinguiendo a trabajadores profesionales, semiprofesionales y vocacionales, pues se hipotetizaban importantes contrastes entre unos y otros.

Cuadro de síntesis 6.1

Región Metropolitana		Región Novena
-	Nunca asistió	+
-	Básica o primaria	+
-	Media científico-humanista	+
-	Media técnica profesional	+
-	Humanidades	+
-	Normalista	+
-	Centro de formación técnica	+
+	Instituto profesional	-
+	Universitaria	-
+	Postítulo	-
+	Posgrado	-

¿Existen diferencias, en materia educacional, al momento de comparar los distintos tipos de trabajadores culturales dentro de una misma región? ¿O al comparar hombres y mujeres en cuanto a su nivel de escolaridad? A continuación se pasa a revisar algunos de los contrastes más importantes al respecto, considerando la realidad de cada región por separado.

La comparación del nivel educacional de los encuestados de la **Novena Región**, diferenciados por sexo, entrega interesantes antecedentes, como se indica en la tabla 6.1.

De acuerdo a estos datos, si bien entre las mujeres es mayor la proporción de quienes no tienen educación o sólo tienen básica incompleta, es, al

Tabla 6.1 Nivel educacional del encuestado Novena Región

	Hombres	Mujeres	Total región
Sin educación	0,0	2,0	0,7
Básica incompleta	8,7	13,3	10,4
Básica completa	8,3	1,3	5,7
Media incompleta	19,7	14,7	17,8
Media completa	20,5	18,7	19,8
Superior técnica	8,7	4,7	7,2
Superior profesional	30,7	36,7	32,9
Postgrado	3,5	8,7	5,4
Total	100,0	100,0	100,0

119 Se consideran aquí las categorías normalista, centro de formación técnica, instituto profesional, universitaria, postítulo y posgrado.

mismo tiempo, entre las mujeres donde se da una mayor proporción de quienes tienen educación superior, especialmente en el caso de la educación superior profesional y de posgrado o postítulo. (Ver tabla 6.1

Considerando ahora los datos de la región con respecto a la distinción entre “tipos” de trabajadores culturales, se observa en la tabla 2.4 que son los denominados individuos “vocacionales” quienes presentan la mayor proporción de educación superior y la menor de educación básica incompleta, indicando, al parecer, que hay una relación clara entre el nivel educacional alcanzado y el tipo de trabajador.¹²⁰

Se puede apreciar también en la misma tabla que los estudios de posgrado y postítulo son proporcionalmente mayores entre los trabajadores remunerados y profesionales, no así entre los vocacionales. Lo anterior podría indicar que estos últimos realizan estudios de este tipo principalmente en el marco de una actividad que les reporta o les reportará ingresos en su ejercicio profesional, pero que no es la actividad artístico cultural. (Ver tabla 6.2).

El que entre los trabajadores vocacionales la proporción de individuos con bajos niveles de educación sea menor que entre los semiprofesionales y profesionales y, a la inversa, la proporción de individuos con estudios universitarios sea mayor, puede

ser objeto de variadas interpretaciones. Por ejemplo, podría ser un síntoma del carácter más tradicional de la dinámica de la actividad cultural en esta región. En efecto, tradicionalmente la actividad artístico-cultural ha estado reservada a las clases sociales privilegiadas, que son las mismas que no han necesitado trabajar para poder dedicar su tiempo a actividades que no tenían un valor económico, y son ellas las que han podido acceder a los niveles superiores del sistema educacional. En este sentido, el que exista una mayor proporción de “vocacionales” con altos niveles de educación podría responder al origen social del que proviene buena parte de quienes se dedican a las actividades culturales en la región. Sin embargo, como lo veremos más adelante, se trata en general de individuos que provienen de hogares donde el jefe de hogar de origen ha tenido menores niveles educacionales.

Considerando ahora la información sobre nivel educacional desagregada por áreas de desempeño artístico cultural se observa que casi en todas predomina el nivel universitario –es decir, el mayor porcentaje de individuos se encuentra en esa categoría–, situación de la que se alejan sólo las áreas de artesanías y de artes visuales.

En el caso de la **Región Metropolitana**, la comparación del nivel educacional entre hombres y mujeres señala que no existen contrastes significativos: en todos los niveles se presentan similares por-

Tabla 6.2 Nivel educacional según tipos de individuos Novena Región

	Profesionales	Semiprofesionales	Vocacionales	Total de grupo
Sin educación	1,2	0,0	0,7	0,7
Básica incompleta	13,0	10,8	7,1	10,4
Básica completa	6,2	6,9	4,3	5,7
Media incompleta	21,7	14,7	15,6	17,8
Media completa	14,9	22,5	23,4	19,8
Superior técnica	6,2	7,8	7,8	7,2
Superior profesional	30,4	28,4	39,0	32,9
Postgrado	6,2	8,8	2,1	5,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

120 Si se toma como premisa que al avanzar de lo vocacional a lo profesional debiese aumentar la probabilidad de encontrar mayores niveles educativos, ca-

bría calificar esta relación de “inversamente proporcional”.

centajes, siendo las diferencias más bien mínimas, de acuerdo a lo que se puede observar en la tabla 6.3.

En la comparación según tipos de trabajadores culturales, la Región Metropolitana exhibe un comportamiento de acuerdo al cual los niveles educacionales más bajos (lo que se observa claramente hasta el nivel de educación media completa) tienen mayor importancia para la categoría de trabajadores “vocacionales”, mientras que los más altos (a partir del nivel de superior profesional) la tienen para los trabajadores “profesionales”. En este sentido, la situación contrasta con la de la Novena Región. En primer lugar porque se aprecia una asociación más clara entre el nivel educacional y el modo de ejercicio de la actividad cultural, y en segundo porque dicha relación es inversa a la de la Región Metropolitana. En este sentido, corresponde a una característica de modernidad en el campo cultural, especialmente en lo que se refiere a la tendencia hacia la profesionalización de la actividad cultural y a un incremento en los niveles de escolaridad que requiere dicha actividad. (Ver tabla 6.4).

Asimismo, entre los encuestados de esta región – de las distintas áreas artístico culturales– existe un

claro predominio del nivel educacional universitario, situación a la que escapa solamente el área de artesanías cuyo mayor porcentaje se encuentra en la educación media, presentando, eso sí, una distribución bastante homogénea entre las distintas categorías educacionales.

La situación hasta aquí descrita perfila de maneras bastante disímiles a una y otra región, aunque puede plantearse que mientras en la Región Metropolitana los niveles educativos son similares entre hombres y mujeres y el desempeño “profesional” de la actividad artístico cultural se asocia a individuos con mayores niveles formativos, en la Novena Región se observan importantes diferencias entre uno y otro sexo, siendo los desempeños profesionales de la actividad cultural ejecutados por individuos con un nivel educacional más bajo, aunque el universitario sigue poseyendo la mayor importancia relativa, pero se presenta con mayor frecuencia en aquellos trabajadores que realizan su actividad de manera vocacional.

6.2 Nivel educacional en trayectoria

Un aspecto importante a considerar en el estudio es la relación que, en términos educacionales, se

Tabla 6.3 Nivel educacional del encuestado Región Metropolitana

	Hombres	Mujeres	Total región
Básica incompleta	2,5	3,0	2,7
Básica completa	1,2	1,3	1,3
Media incompleta	10,2	8,2	9,4
Media completa	7,2	9,9	8,2
Superior técnica	3,5	4,3	3,8
Superior profesional	65,5	61,6	64,1
Posgrado	9,9	11,6	10,6
Total	100,0	100,0	100,0

Tabla 6.4 Nivel educacional según tipos de trabajadores Región Metropolitana

	Profesionales	Semiprofesionales	Vocacionales	Total de grupo
Básica incompleta	1,4	4,8	3,9	2,7
Básica completa	0,5	1,2	3,9	1,3
Media incompleta	6,8	10,2	17,5	9,4
Media completa	6,0	5,4	20,4	8,2
Superior técnica	3,3	4,2	4,9	3,8
Superior profesional	69,9	63,3	44,7	64,1
Posgrado	12,0	10,8	4,9	10,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

presenta entre los trabajadores culturales encuestados y el jefe de hogar del que provenían. Esta relación permite aproximarse a la situación educativa de los trabajadores desde una perspectiva transgeneracional, donde se hace visible la trayectoria educativa entre la generación del sujeto consultado y la inmediatamente anterior.

Como se señaló con anterioridad, de entre los 1.039 encuestados, 682 (es decir, un 66%) tiene algún tipo de educación superior. Lo que es lo mismo que decir que 682 encuestados estudiaron alguna carrera de nivel superior (técnica o profesional). Entre ellos, un 72,4% (494 casos) poseen título profesional.¹²¹

La diferencia educacional con respecto a la generación anterior queda plasmada en la pregunta por el nivel educacional del jefe del hogar de origen del encuestado, donde la categoría con más menciones es la de aquellos que sólo alcanzaron hasta educación básica con 27,2%, seguida por el nivel universitario con 23,8% (es decir, en conjunto poco más de la mitad de las menciones de los encuestados), y las humanidades con un 18%. Destaca el importante número de quienes nunca asistieron a la escuela, que es 18 veces mayor al de los encuestados.

Vale decir –y como era de esperar–, el nivel educacional de los encuestados tiende a ser mayor que el de los jefes de su hogar de origen.

Es más, al hacer la comparación entre ambos niveles educacionales (nivel educacional del encuestado y del jefe del hogar de origen) puede verse con claridad que la mayoría de los encuestados iguala o supera el nivel de educación del jefe de su hogar de origen.

Evidentemente, estos datos confirman los progresos que el país ha hecho en materia de educación. Hubiese sido muy extraño que los datos indicaran que no existía diferencia entre el nivel de escolari-

dad de los entrevistados y el de los jefes de hogar de los que ellos provienen. Sin embargo, cabe destacar que en el caso de quienes se dedican a la actividad cultural dicha diferencia parece ser algo mayor que en otros ámbitos, lo que se manifiesta especialmente al comparar las dos regiones del estudio.

En efecto, cuando se analiza la situación de la Novena Región se aprecia que, entre los jefes del hogar de origen, los niveles más bajos presentan una proporción mayor que entre los encuestados, no obstante, existe una importante proporción de jefes de hogar que tienen educación superior.

En esta región se aprecia, para el caso de los trabajadores aquí considerados, que hay un avance significativo –“movilidad educacional ascendente”– entre una generación y otra, puesto que la categoría predominante entre los jefes del hogar de origen es la del nivel básico o primario,¹²² mientras que entre los encuestados lo es la de “universitaria”. Vale decir, de un predominio del nivel educacional básico se pasa a otro donde predomina el nivel educacional universitario.

En esta región, visto el nivel educacional en trayectoria, se observa lo que podría calificarse como un cambio más leve, en tanto la proporción de jefes de hogar con niveles educacionales bajos, aunque mayor que entre los encuestados, no presenta la diferencia que se observa en el caso de la Novena Región. Asimismo, tanto entre encuestados como jefes de hogar se aprecia una mayoría de individuos con educación superior.

Por lo hasta aquí observado, en la Región Metropolitana puede hablarse de una tenue mejoría de la posición educacional relativa de los trabajadores culturales (“movilidad educacional ascendente”) en el paso de una generación a otra o, al menos, no tan radical como la observada en la Novena Región, aunque para probar esta afirmación se requeriría de una base empírica distinta a la de este estudio.

121 En el acápite siguiente se hará referencia más detallada a estas carreras.

122 En artes escénicas los niveles “universitario” y “humanida-

des” comparten el primer lugar con un 26 %. De forma similar, en literatura predomina el nivel de “humanidades” con un 24%.

6.3 Carreras estudiadas

Ahora bien, considerando la gran importancia que entre los encuestados de ambas regiones tiene la educación universitaria, conviene detenerse brevemente en las carreras estudiadas por los mismos, en el entendido de que es relevante conocer los ámbitos de formación de los trabajadores del sector cultural para ver cuán vinculadas se encuentran al ámbito cultural, con independencia del modo específico en que hayan aprendido su actividad artístico-cultural, que es una pregunta diferente y con la que posteriormente se efectuará una relación.¹²³

A este respecto, en el análisis de los datos se procedió a agrupar la información en cuatro categorías relevantes,¹²⁴ a saber:

- Carreras artísticas o con vinculación artística
- Carreras no artísticas
- Pedagogías artísticas¹²⁵
- Pedagogías no artísticas

De acuerdo a esta clasificación la situación de cada una de las regiones es la siguiente:¹²⁶

En primer lugar, la sumatoria de “carreras artísticas o con vinculación artística” y “pedagogías artísticas” alcanza al 74% en la Región Metropolitana y al 35% en la Novena Región.

A su vez, quienes estudiaron carreras artísticas o con vinculación artística en la Región Metropolitana

son más que quienes lo hicieron en la Novena Región: 60% *versus* 28%, situación que ocurre tanto para hombres como para mujeres. Es decir, las carreras artísticas constituyen el mayor porcentaje dentro de la Región Metropolitana, mientras que en la Novena dicho lugar corresponde a las carreras no artísticas.

En la Novena Región los hombres y mujeres están prácticamente empatados en cuanto a la proporción de encuestados que estudian o han estudiado carreras artísticas (28% contra 27%), mientras que en la Metropolitana son mayoría las mujeres (66% contra 58%).

Además de lo anterior, en la tabla 2.10 también se puede observar que entre quienes estudiaron carreras no artísticas, al interior de ambas regiones, es mayor la proporción de hombres que de mujeres.

Coincidencias se dan también respecto a los dos tipos de pedagogías señalados –artísticas y no artísticas–, que en ambas regiones detentan el cuarto y tercer lugar dentro de la clasificación de carreras, respectivamente. Dichas coincidencias indican, además, que en ambos casos (ambas regiones), es mayor la proporción de mujeres que las estudió que la de hombres.

Enunciado de manera simplificada, se podría decir que en la Novena Región, tanto para hombres como para mujeres, constituye mayoría el ámbito de formación no artístico sobre el artístico, mientras

123 La información que aquí se analiza remite a la pregunta que se hizo a los encuestados sobre la o las carreras técnicas o universitarias estudiadas. Con posterioridad se les consultó el o los modos específicos en que habían aprendido su actividad artístico-cultural bajo la modalidad “origen del aprendizaje”.

124 Esta clasificación y los análisis que le siguen hacen referencia a la primera carrera mencionada por los encuestados, quienes podían indicar hasta tres. Su consideración se justifica en que, salvo excepciones, corresponde a la carrera más importante para

los mismos, así como a que son relativamente pocos los que mencionan una segunda (202) y menos aún quienes refieren a una tercera (28). Complementariamente a este último punto se puede señalar que, para el conjunto de la muestra, entre las segundas carreras mencionadas el 56 % corresponde a carreras artísticas y que dicho porcentaje se eleva a 68 % en el caso de la tercera carrera.

125 Se diferenció pedagogías artísticas de las no artísticas entendiendo por las primeras las pedagogías en música y en artes plásticas, y por las segundas aque-

llas relativas a la enseñanza del inglés, la filosofía, la educación general básica y la educación parvularia.

126 En la Región Metropolitana, con 6.061.185 habitantes, existe una oferta de 107 carreras artísticas, impartidas por un total de 39 instituciones de educación superior (incluyendo arquitectura y derivados, bellas artes y artes visuales, teatro, escenografía y afines, cine y audiovisual, fotografía, gráfica y multimedia, danza y música). A su vez, la Novena Región, con 869.535 habitantes, posee una oferta de 12 carreras artísticas, impartidas por 7 institu-

ciones de educación superior (incluyendo las relativas a diseño, arquitectura, arte mención pintura, teatro y comunicación audiovisual). En ambos casos se incluye tanto a universidades como a institutos profesionales. Fuente: Consejo Superior de Educación, 2003 (www.cse.cl). Cabe señalar, como interrogantes a despejar en el futuro para tener una contextualización más detallada, la necesidad de identificar el número de individuos formados en la propia región y la antigüedad de las carreras, entre otras.

que en la Región Metropolitana es mayoría el ámbito artístico sobre el no artístico, existiendo matices entre hombres y mujeres. Estas últimas, en ambas regiones, tienen mayor preponderancia en el campo de las pedagogías. (Ver tabla 6.5).

Comparando la información de cada una de las regiones a este respecto, desagregada según el área artístico cultural de desempeño, puede observarse que en la **Novena Región** en sólo dos de las áreas artístico culturales son mayoría quienes han estudiado una carrera artística o con vinculación artística: artes visuales y artes escénicas. En el resto de las áreas de esta región predomina el estudio de carreras no artísticas.

En la **Región Metropolitana**, por su parte, en casi todas las áreas de desempeño –salvo en el área de literatura– ocurre que predomina el estudio de una carrera artística o con vinculación artística de modo especialmente significativo, pues siempre se trata del 50% de los individuos o más.

6.4 Formas de aprendizaje

Los datos anteriores remiten a la forma convencional de entender el nivel educacional en los estudios de caracterización social, entregando una panorámica general al respecto. Sin embargo, ese nivel no informa necesariamente del modo o forma en la que se aprendió la actividad artístico cultural desarrollada, aspecto que es fundamental para esta investigación.

Para ello, en la encuesta se consultó sobre el **origen del aprendizaje** de la o las actividades artístico culturales desarrolladas por el individuo, entendiéndose que una misma actividad puede haberse aprendido de maneras diversas, razón por la cual se podía mencionar hasta tres formas de aprendizaje,¹²⁷ entre un conjunto de ocho alternativas.¹²⁸

El primer dato a considerar en cuanto al origen del aprendizaje de la o las actividades artístico culturales por parte de los encuestados es que la men-

Tabla 6.5 Distribución regional y según sexo, de acuerdo a la primera carrera estudiada

Región	Sexo		Carreras artísticas o con vinculación artística	Carreras no artísticas	Pedagogías artísticas	Pedagogías no artísticas	Total
Novena	Masculino	Recuento	31	46	7	25	109
		% sexo	28.4%	42.2%	6.4%	22.9%	100%
	Femenino	Recuento	20	23	7	25	75
		% sexo	26.7%	30.7%	9.3%	33.3%	100%
	Total	Recuento	51	69	14	50	184
		% sexo	27.7%	37.5%	7.6%	27.2%	100%
Metropolitana	Masculino	Recuento	183	90	25	20	318
		% sexo	57.5%	28.3%	7.9%	6.3%	100%
	Femenino	Recuento	118	25	15	22	180
		% sexo	65.6%	13.9%	8.3%	12.2%	100%
	Total	Recuento	301	115	40	42	498
		% sexo	60.4%	23.1%	8.0%	8.4%	100%

127 Al respecto conviene decir que –obviamente– todos los encuestados realizan al menos una actividad artístico cultural; 486 (46,8 %) desarrollan dos y 168 encuestados (16,2 %) tres actividades (es decir, hay un total de 1.693 actividades mencionadas). Los datos relativos a la variedad

y cantidad de actividades desarrolladas se analiza en el capítulo V sobre desempeños múltiples en el sector cultural.

128 Las alternativas son: autodidactismo; transmisión familiar o local; con maestro; en talleres o cursos colectivos; estudios in-

completos en institutos o centros de formación técnica; estudios completos en institutos o centros de formación técnica (con obtención de título); estudios universitarios incompletos; estudios universitarios completos (con obtención de grado académico o título profesional). Estas cate-

gorías de respuesta se originan en el catastro de la Cartografía Cultural de Chile, donde han sido empleadas con éxito en las dos ediciones hasta ahora efectuadas (1999 y 2002).

ción de dos o tres formas de aprendizaje no es tan alta como se pudiera pensar: para la primera actividad mencionada, el 52% de los encuestados reconoce más de una, pero ese porcentaje se reduce para el caso de la segunda actividad, donde sólo el 40,7% reconoce más de una forma de aprendizaje, mientras que en el caso de la tercera actividad, un 37,5% menciona dos o más formas de aprendizaje.

Esto podría considerarse como que, a medida que se amplía el abanico de actividades desarrolladas por los individuos, disminuye la probabilidad de acceder a más de una fuente de aprendizaje para cada una de ellas. Asimismo, como complemento de ello, se podría hipotetizar: primero, que es respecto de la actividad principal que se recurre a más de una fuente de aprendizaje o que se busca un desarrollo mayor de conocimientos; y, segundo, que el conocimiento es “acumulativo”, de modo que en la segunda actividad ya no se menciona alguna de las formas de aprendizaje reseñadas para la primera, a menos que se considere que haya tenido una incidencia fundamental o que se trate de áreas de desempeño “lejanas”.

Ahora bien, considerando el conjunto de actividades mencionadas por los encuestados de la **Región Metropolitana** y el total de formas de aprendizaje asociadas a cada una de ellas, se tiene que la forma de aprendizaje más veces señalada es el **autodidactismo**, con un **30%** de las menciones. Le sigue el estudio completo en universidad, con un 25% de las menciones y, en tercer lugar, el aprendizaje en cursos o talleres colectivos con un 15%. (Ver tabla 6.6).

Al respecto, la situación en la **Novena Región** es bastante diferente: sigue estando en primer lugar la mención del **autodidactismo**, sin embargo, su magnitud es abrumadoramente mayor, pues llega al **47%** de las menciones. El segundo lugar lo ocupa el aprendizaje en cursos o talleres colectivos con un 21%, y en tercer término se sitúa la transmisión familiar o local con un 13%. Los estudios completos en universidad aparecen en cuarta posición con un 8% de las menciones.

Las ocho formas de aprendizaje de la actividad artístico cultural pueden, a su vez, ser reclasificadas entre formas de **autoaprendizaje** (autodidactismo); formas de **aprendizaje informal** (transmisión familiar o local, con maestro y en talleres o cursos colectivos); y **aprendizaje formal** (estudios completos e incompletos en institutos, centros de formación técnica o universidades). A partir de esta clasificación resulta interesante comparar ambas realidades regionales.

En primer lugar, y como se desprende de lo mencionado anteriormente respecto del autodidactismo, **la presencia del autoaprendizaje es mucho mayor en la Novena Región**, donde ocupa el primer lugar con un 47%. Le sigue el aprendizaje informal con un 42%, para terminar con el aprendizaje formal con sólo un 12%.

El panorama de la Región Metropolitana, como también se desprende de lo hasta aquí dicho, es bastante distinto: ocurre que las formas de aprendizaje formal e informal se encuentran “empataadas” ocupando el primer lugar con un 35% de las menciones.

Tabla 6.6 Aprendizaje de la actividad artístico cultural en ambas regiones

Forma de Aprendizaje	Región Metropolitana		Novena Región	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Autodidactismo	535	29.5%	410	46.8%
Transmisión familiar o local	120	6.6%	112	12.8%
Con maestro	241	13.3%	70	8.0%
En talleres o cursos colectivos	278	15.3%	183	20.9%
Estudios incompletos en Institutos o centros de formación técnica	39	2.2%	5	0.6%
Estudios completos en Institutos o centros de formación técnica	59	3.3%	13	1.5%
Estudios incompletos en universidad	95	5.2%	17	1.9%
Estudios completos en universidad	446	24.6%	66	7.5%
Total	1813	100%	876	100%

Les sigue, no tan de lejos, el autoaprendizaje, con un 30% de las menciones. Vale decir, en esta región las distintas formas de aprendizaje se encuentran, en cierta forma, “niveladas” o en un panorama de **“diversidad equilibrada”**. Tal situación indica que, aun siendo de gran magnitud el estudio de carreras artísticas o con vinculación artística y de pedagogías artísticas en esta región, ese aprendizaje se ve equilibrado con otras formas de aprendizaje que los trabajadores del sector cultural rescatan a la hora de hablar de las maneras en que se formaron en su respectiva actividad,¹²⁹ lo que podría deberse a la diversidad de tradiciones de aprendizaje para cada área artística y, en algunos casos, a la ausencia de alternativas formales para actividades que en rigor requieren de ellas, como las actividades técnicas.

Lo anterior no quiere decir que en la Novena Región no haya diversidad en las formas de aprender la actividad artístico cultural. La hay, pero se da una concentración en aquellas formas donde **no existe una mediación institucional**¹³⁰ para el aprendizaje (autoaprendizaje y aprendizaje informal). (Ver tabla 6.7).

Considerando ahora la idea de que estudiar una carrera técnica o universitaria puede coincidir o no con el modo o forma en la que se aprendió la actividad artístico cultural desarrollada,¹³¹ en el análisis de la encuesta se decidió, por razones de operatividad, comparar sólo la primera carrera mencionada por los encuestados con las formas de aprendizaje reseñadas para la primera actividad mencionada (se podía mencionar de una a tres).

El cruce efectuado indicó que en la **Región Metropolitana**, efectivamente, quienes estudiaron una carrera artística o una pedagogía artística tienen como alternativa de aprendizaje más mencionada los “estudios completos en universidad” en un porcentaje bastante superior al de las otras alternativas existentes.

El caso de la **Novena Región** es, nuevamente distinto, puesto que sólo entre quienes estudiaron pedagogías artísticas ocurre que la alternativa de aprendizaje de la actividad cultural más mencionada son los “estudios completos en universidad” (análogo a la Región Metropolitana), mientras que entre quienes estudiaron carreras artísticas la forma de aprendizaje que más mencionan para su actividad artístico cultural es el autodidactismo.

Estos datos permiten plantear que los espacios de transmisión y aprendizaje de la actividad artístico cultural en una y otra región son bastante diferentes: mientras los espacios institucionales poseen una importancia muy secundaria o marginal en la Novena Región, en la Metropolitana parecen centrales. Es como si en la Novena Región el conocimiento artístico cultural, o hasta la “cultura artística”, no estuvieran concentrados en espacios sociales diferenciados de la cotidianidad y la práctica habitual de los individuos, porque, ¿qué más individual, cotidiano e “indiferenciado” socialmente que el autodidactismo?, considerando que se trata de una estrategia donde la dependencia de vínculos institucionales u otras figuras asociadas a la formación tutorial fuera del entorno próximo, por ejemplo, no tiene relevancia para el aprendizaje de la actividad.

Tabla 6.7 Clasificación formas de aprendizaje de la actividad artístico cultural en ambas regiones

Clasificación formas de aprendizaje	Región Metropolitana		Novena Región	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Autoaprendizaje	535	29,5%	410	46,8%
Aprendizaje informal	639	35,2%	365	41,7%
Aprendizaje formal	639	35,3%	101	11,5%

129 Es lo que señala, por ejemplo, el dato de que entre quienes estudiaron una carrera artística o con vinculación artística, un 20 % menciona el autodidactismo como forma de aprendizaje.

130 Por mediación institucional se entiende, en este sentido, la existencia de una entidad con reconocimiento legal, cuyo objetivo es la formación y la entrega de conocimientos específicos en una determinada materia.

131 En rigor, en este punto la comparación pertinente es entre las formas de aprendizaje denominadas “formales” y el estudio de una carrera artística o una pedagogía artística.

Por otra parte, es necesario preguntarse por las relaciones que se establecen entre los modos de aprendizaje de una determinada actividad artístico-cultural y la lógica subyacente a ello, es decir, las razones que llevan a acercarse a determinado modo de aprendizaje y no a otro, las “correlaciones” que podrían darse entre ellos, etc., pues con los datos aquí presentados queda claro que los trabajadores del sector “echan mano” a una serie de formas de aprendizaje para la configuración del conocimiento necesario para su desempeño en el medio, en una suerte de búsqueda de la complementariedad de saberes y pericias.

6.5 La situación de la formación en cada área

Tal como otros aspectos, los problemas relativos a la formación y aprendizaje en el sector cultural cuentan con escasos antecedentes que contribuyan a caracterizar mayormente la situación de la educación formal al interior del sector. La visión de los informantes calificados consultados sobre el punto puede sintetizarse como que el sector cultural chileno ha experimentado un proceso de transformación a lo largo de la última década, que ha implicado que paulatinamente la educación formal se haya convertido en un requisito para desempeñarse en él. Vale decir, se habría dado un proceso de valoración de esta última, acompañado de un retroceso del autodidactismo.

Si bien los datos de la encuesta muestran un alto porcentaje de trabajadores autodidactas, de las opiniones expresadas por los entrevistados es posible inferir que ese porcentaje era bastante mayor antes de la década recién pasada, y que la tendencia es que siga disminuyendo.

Tal proceso se hace patente, a juicio de los mismos, con el “explosivo” aumento de carreras y escuelas relacionadas con el campo artístico-cultural durante los años noventa, lo que muestra un creciente interés por la actividad cultural, pero también que desde el ámbito laboral se ha acrecentado el valor de los estudios formales, es decir, se demanda que los sujetos ingresen al trabajo con los **títulos** que acrediten la posesión de conocimientos necesarios para desempeñarse en él.

Ahora bien, a pesar de este cambio, todavía se observan falencias, básicamente a nivel de los técnicos y de los productores, vale decir, faltaría todavía una formalización del aprendizaje de esos agentes y, más aún, que cada trabajador sea un especialista en su área de desempeño.

Esta tendencia, que es aplicable a la mayor parte del sector cultural, presenta variaciones dependiendo del área artística y del tipo de actividad de la cual se trate, como es el caso de las **artes visuales**, donde no se ha observado una formalización del aprendizaje únicamente en los últimos diez años, pues desde la década de los treinta se viene impartiendo la carrera de “Bellas Artes” en diferentes escuelas. Sin embargo, lo que sí ha ocurrido es que el paso por la universidad ha ido cobrando creciente importancia, básicamente como clave de acceso a un circuito que se presenta como muy clausurado y en el cual la mayor cabida está reservada para los artistas universitarios. El aumento de profesionales en el área dice relación con la propia lógica de inclusión / exclusión del circuito, que tiende a dejar fuera a los autodidactas. Además, la universidad se ha concentrado en la “creación” dejando de lado otras labores técnicas asociadas, como quién monta la exposición y resuelve los problemas técnicos.

En el área del **audiovisual**, durante los últimos años se ha experimentado un gran aumento de las carreras y escuelas especializadas, lo que, además de manifestar el interés de los jóvenes por desempeñarse en este medio, muestra también la importancia que la educación formal ha ido adquiriendo en el mismo. Según lo expresado por los entrevistados, en la actualidad la mayor parte de los trabajadores del área se forma en escuelas universitarias (esto teniendo en consideración que se trata de un área de grandes requerimientos técnicos y tecnológicos).

No obstante, se reconoce que la forma en que se ha ido desarrollando el proceso exhibe, al menos, dos problemas. Por un lado, gran parte de los jóvenes que entran a estudiar a las escuelas tienen como expectativa dedicarse a la dirección, y las escuelas los forman para ello. Pero esto significa que van construyéndose vacíos en otras especialidades, ta-

les como la producción o las especialidades técnicas (lo que podría considerarse una nueva evidencia de la escasa valoración que la sociedad chilena tiene por los aprendizajes y habilidades técnicas, situación que se observa en la mayoría de los ámbitos y disciplinas) que van dificultando el desarrollo del campo. De este modo, se observa un fenómeno bastante particular, pues los jóvenes que se educan para ser directores y que no pueden desempeñarse como tales comienzan a dedicarse a otras actividades para las cuales no fueron formados, pues les falta especialización para desempeñarse en ellas.

El otro problema es que muchos jóvenes creen que por formarse en una escuela de audiovisual están en condiciones de ingresar al campo laboral y comenzar en puestos altos inmediatamente. Según los entrevistados, falta la paciencia y el esfuerzo, característicos de los trabajadores autodidactas, pues para ser un verdadero profesional es preciso haber desarrollado por un largo tiempo todo tipo de trabajos. Ciertas habilidades y competencias sólo se asientan y desarrollan con la práctica y, por tanto, no pueden ser proporcionadas por completo en el período de la educación formal.

Por otra parte, en el caso del **teatro** se observa que no se ha experimentado un proceso de formalización del aprendizaje en la última década, porque a partir del surgimiento del teatro universitario a mediados del siglo pasado, la mayor parte de los actores ha tenido una educación formal. Vale decir, en el área se le otorga gran importancia a la educación formal como mecanismo de acceder al mercado laboral o al momento de formar equipos de trabajo, no como condición *sine qua non*, pero sí como “reductor de incertidumbre”, pues el circuito reconoce e integra a quienes tienen estudios formales.

Un dato muy interesante dice relación con la importancia de la universidad en tanto red. Según lo expresado en las entrevistas, cada escuela de teatro

tiene su propia identidad y su modo de trabajar, entonces, al momento de “contratar” a alguien para montar una obra los mismos actores profesionales buscarían gente de sus mismas escuelas.

Sin embargo, y al igual que en el caso del audiovisual, los entrevistados reconocen serias carencias a nivel de la formación de los técnicos y productores. Es decir, si bien están muy desarrolladas ciertas funciones dentro del teatro –sobre todo la de actor– existen vacíos en otras que estarían siendo realizadas de manera no completamente satisfactoria.

En la **danza**, por su parte, es posible observar que históricamente la enseñanza se ha impartido a través de procesos que para efectos de este estudio han sido denominados informales, como es el aprendizaje con maestros.¹³² Sin embargo, se reconoce que en el último tiempo ha comenzado una tendencia hacia la formalización de la educación. Asimismo, la formalización también se observa en el hecho de que cada vez es más frecuente que los maestros de danza deban cursar estudios formales de pedagogía para poder ejercer su labor docente.

El caso de la **música** es bastante especial, pues si bien la posibilidad de acceder a una educación formal existe desde hace mucho tiempo, el aprendizaje comienza generalmente desde corta edad a través de maestros o talleres, es decir, es muy importante la educación informal. Además, el propio medio no exige estudios formales, sino que se valoran los conocimientos y destrezas desarrollados a través de cualquier tipo de formación.¹³³

Sin embargo, se observa que la educación formal ha ido adquiriendo cada vez más relevancia en relación al ámbito técnico, ya que la creciente industrialización que ha experimentado el área de la música popular (principal, aunque no exclusivamente) hace cada vez más indispensable manejar tecnología de punta. En este sentido, se observa que en los últimos

132 Es importante señalar que para efectos de esta clasificación, “con maestro” forma parte de la categoría “informal”, la que frecuentemente tiende a ser connotada de manera peyorativa,

siendo que la formación con maestro es altamente valorada en la danza.

133 De todas formas, queda pendiente indagar con mayor profundidad el caso particular de cada

sub-área (docta, popular, folclórica, etc.).

años ha habido un gran aumento del número de institutos que imparten carreras relacionadas con el sonido.¹³⁴

De manera similar a lo que ocurre en otras áreas como el teatro y el audiovisual, se observan deficiencias en torno a la formación de figuras como el productor y el *manager*. Esto indicaría una cierta contrariedad en la dinámica del sector, puesto que se trata de agentes que cumplen una labor muy importante dentro del proceso productivo (vinculación con sellos y con el público, principalmente), pero cuya formación no es completamente satisfactoria.

En el área de la industria del **libro** la formalización del aprendizaje ha sido casi inexistente. Esto se debe a que, al igual que en el caso de la música, ello no se observa a nivel de los creadores (pues la mayoría de los escritores se forman de manera autodidacta o a través de estudios informales, principalmente en talleres de literatura), pero, a diferencia de ésta, tampoco se ha observado una profesionalización a nivel técnico o de la industria editorial.¹³⁵

En relación a esto último se reconocen graves falencias a nivel de especialización de funciones, esto es, de la formación de los distintos agentes involucrados –intermediarios entre el autor y la publicación de la obra–, lo que dificulta el desarrollo profesional del área.

Como se ha visto, a pesar de que el sector cultural tiende a la formalización de los mecanismos de aprendizaje, es necesario indagar con mayor profundidad en las dinámicas propias de cada área y tipo de actividad, ya que en algunos casos lo que se ha denominado aprendizaje informal constituye una característica valorada de un tipo de actividad, como el caso de los escritores, donde los talleres literarios son un espacio de formación tradicional, por ejemplo.

134 En el año 2001 sólo tres instituciones de educación superior ofrecían carreras relacionadas con las tecnologías del sonido, a la fecha (año 2004) esa cifra ha aumentado a 8, muchas veces estas instituciones ofrecen más de un programa de estudios.

Fuente: índices 2001 y 2004, del Consejo Superior de Educación.

135 Salvo en el caso del diseñador, donde existen amplias alternativas de formación universitaria.

A su vez, el aumento de las alternativas formales de aprendizaje, debe ser analizado en virtud del carácter de las actividades que se requieren para el desarrollo de cada área y la necesidad de interponer mecanismos formales en el aprendizaje de ellas, tomando en cuenta aquellas de carácter creativo, técnico creativo o de apoyo, y pedagógico. En otras palabras, se requiere evaluar en qué tipo de actividades y en qué momentos la educación formal es un factor fundamental para el desarrollo del sector.

Por otra parte, cabe preguntarse cómo se comportará la oferta de carreras artísticas (creativas, técnicas y pedagógicas), considerando la situación del mercado de la educación superior en el país, y si es posible pensar en medidas de largo plazo para el desarrollo del sector cultural, en circunstancias que lo que aún se denomina educación pública, y que provee de cierta estabilidad en la oferta, ha tendido al debilitamiento, mientras que la educación superior privada se orienta por criterios de mercado que pueden fluctuar abruptamente. A ello hay que agregar la situación que se observa en las distintas regiones del país, donde la ausencia de alternativas formales de educación en el campo de las áreas artísticas puede convertirse en una dificultad para promover iniciativas de descentralización y desconcentración de las políticas culturales.

6.6 “Influencias”

Junto al nivel educativo de los trabajadores y las formas de aprendizaje a través de las cuales han adquirido los conocimientos para el desarrollo de la o las actividades artístico culturales en las que se desempeñan, se consideró igualmente relevante conocer qué incidencia tendría, en la realización de una actividad artístico cultural, la presencia de un **familiar** cercano que practicara o hubiera practicado una actividad de este tipo,¹³⁶ pues se hipotetizó que esta presencia tendría una incidencia positiva.

136 Se entendió por tal a los ascendientes y colaterales del entrevistado, incluyendo solamente padres, abuelos/as, hermanos/as, tíos/as y primos/as. Se indicó explícitamente a los encuestados que no interesaba saber si alguien menor que el entrevista-

do realizaba alguna actividad artístico-cultural (como hijos, sobrinos, nietos, etc.).

Los datos a este respecto tienden a corroborar esa hipótesis, por cuanto casi un 58% de los encuestados declaró tener un familiar cercano que realiza o hubiera realizado una actividad artístico cultural, no existiendo diferencias significativas entre ambas regiones (57,4% la Novena Región y 58,3% la Región Metropolitana).

Dicha “incidencia” es mayor para las mujeres que para los hombres, en el caso de la Novena Región y para los hombres sobre las mujeres, en el caso de la Región Metropolitana. (Ver tabla 6.8).

Preguntando sobre quién es o fue ese familiar, las respuestas¹³⁷ se concentran mayoritariamente en el padre (23,3%) y los(as) hermanos(as) (22,6%), y no se presentan grandes diferencias entre las dos regiones.

Más aún, es interesante constatar que en esta línea de análisis se da una importante relación en cuanto a la actividad desarrollada, pues los encuestados generalmente se dedican a una actividad que se encuentra dentro de la misma área artístico cultural que la ejecutada por el o los familiares que mencionan y respecto de los cuales se supone una influencia. Esto es especialmente llamativo para el caso de quienes se desempeñan en las artes audiovisua-

les, danza, artesanías y música (en el conjunto de la muestra).

En la **Novena Región**, la existencia de un familiar cercano que realiza o realizaba una actividad artístico cultural es una situación que ocurre en casi todas las áreas de desempeño, salvo en artes escénicas. Al respecto, el mayor porcentaje de respuestas afirmativas se encuentra en el área de gestión y producción, con un 67%.

Por su parte, en la **Región Metropolitana** dicha situación (existencia de un familiar cercano que realiza o realizaba una actividad artístico cultural) es reconocida por la mayoría de los encuestados de casi todas las áreas, salvo artesanías y gestión y producción.

Estos datos en alguna medida indican una suerte de inversión entre las dos regiones consideradas, en relación a la situación específica del área de gestión y producción, por cuanto de ser aquella en que se verifica una mayor influencia de los familiares –Novena Región–, pasa a ser la menos “influenciada” de todas –Región Metropolitana–, variación que instala entre otras la pregunta por las condiciones sociales de “reclutamiento” de gestores y productores en el marco de diversas realidades sociales y del ámbito

Tabla 6.8 Distribución regional y según sexo, de acuerdo a si unfamiliar cercano realiza(ba) una actividad artístico – cultural

Región	Sexo	Familiar cercano que realiza(ba) actividad artístico – cultural		Total	
		Sí	No		
Novena	Masculino	Recuento	139	115	254
		% sexo	54.7%	45.3%	100%
	Femenino	Recuento	93	57	150
		% sexo	62.0%	38.0%	100%
	Total	Recuento	232	172	404
		% sexo	57.4%	42.6%	100%
Metropolitana	Masculino	Recuento	240	163	403
		% sexo	59.6%	40.4%	100%
	Femenino	Recuento	130	102	232
		% sexo	56.0%	44.0%	100%
	Total	Recuento	370	265	635

137 Es necesario señalar que se habla del porcentaje de respuestas por cuanto a esta pregunta los encuestados podían entregar hasta dos menciones (respuestas).

artístico cultural, vale decir, quién es el individuo que se incorpora a un desempeño en esta área y cuál es la situación social que lo lleva a ello: ¿se trata de quienes, teniendo un alto interés en el medio artístico cultural, se reconocen “desprovistos” de “habilidades artísticas” para dedicarse a una práctica específica? ¿Se trata de individuos que deben compatibilizar una práctica artística-creativa con la gestión y producción y optan, finalmente por esta última? ¿Se trata de una categoría todavía de carácter “residual”, poco especificada, que absorbe diversas prácticas que se consideran no creativas? Estas serían algunas de las interrogantes que es posible efectuar al respecto y que es necesario complementar con otras más precisas sobre el particular.

6.7 Capacitación

Con el fin de obtener una visión más acabada del capital educativo de los trabajadores culturales se les consultó sobre las capacitaciones recibidas en el último año, lo cual contribuye a conocer el grado de perfeccionamiento con el que cuentan, que a su vez puede entenderse como un indicador de profesionalización y dinamismo del sector.¹³⁸ Asimismo, la presencia de capacitaciones entre los trabajadores encuestados indica la predisposición a invertir en el desarrollo de su actividad artístico cultural.

La pregunta por capacitación fue formulada únicamente a aquellos encuestados que realizaban su actividad cultural de manera remunerada, es decir, a quienes señalaban que dicha actividad era “su única fuente de ingresos” o “una más de sus fuentes de ingresos” (trabajadores culturales “profesionales” y “remunerados”). Es decir, fue contestada por un total de 795 personas.

Las respuestas al respecto informan que sólo un **24,9%** de los encuestados recibió una o más capacitaciones en el transcurso de los 12 últimos meses.¹³⁹ (Ver tabla 6.9)

138 Por capacitación o perfeccionamiento se entenderá el conocimiento sistemático proporcionado por una persona o institución. Se excluye el auto aprendizaje y el conjunto de acciones de formación conducentes

al otorgamiento de un título o grado académico.

139 Dado el nivel porcentual indicado, en esta sección se optó por no desagregar la información por regiones.

Tabla 6.9 Capacitación recibida en los últimos 12 meses (ambas regiones)

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Sí, recibió una sola vez	106	13.3
Sí, más de una vez	92	11.6
No recibió	597	75.1
Total	795	100

Sin embargo, y para tener un punto de referencia al respecto, conviene comparar estos datos con los entregados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE),¹⁴⁰ y observar que **los trabajadores culturales encuestados se capacitan más (24,6%) que el común de los trabajadores (15,3%)** (esto puede observarse en las tablas 6.10 y 6.11).

Con el fin de describir mejor la capacitación recibida, se formuló a los encuestados una serie de preguntas que indicaran tanto la forma de la capacitación, como la institución de la cual se recibió, la duración y temáticas de la capacitación, además del origen de los recursos invertidos en ella. Finalmente, se consultó acerca de los principales problemas que, según los encuestados, se presentarían para acceder a capacitaciones.

Tabla 6.10 Capacitación recibida en los últimos 12 meses (sin considerar cesantes; ambas regiones)

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Sí, recibió una sola vez	94	12.8
Sí, más de una vez	86	11.7
No recibió	552	75.4
Total	732	100

Tabla 6.11 Sistema de capacitación en la empresa vía franquicia tributaria 2002

Región	Relación trabajadores capacitados / Fuerza de trabajo ocupada (%)
Novena	8,96
Metropolitana	17,92
Total Nacional	15,31

Fuente: INE (Períodos oct.-dic. de cada año) y SENCE. Liquidaciones de capacitación visadas.

140 Para hacer la comparación más rigurosa, se dejó fuera a los trabajadores culturales que se encuentran cesantes (puesto que de esa forma se presenta la información del SENCE), con lo que, no obstante, el porcentaje

de individuos que recibió capacitación se mantiene prácticamente idéntico (24,6 %). En las otras tablas relativas a formas, institución, duración, área, financiamiento y problemas, también se dejó fuera a los cesantes.

Consultados sobre la **forma de la capacitación recibida**, la respuesta mayoritaria fue “en cursos colectivos”, seguida de lejos por las otras tres alternativas ofrecidas que presentan porcentajes de respuesta similares.¹⁴¹ (Ver tabla 6.12).

Con relación a la institución que **entregó dicha capacitación**, la más mencionada fue la universidad con un 24,4%, seguida por las personas naturales (19,4%) y las instituciones públicas y privadas no especificadas que comparten el mismo porcentaje de respuesta (18,9%). (Ver tabla 6.13).

Por otra parte, la **duración de las capacitaciones** referidas es, en promedio, bastante reducida puesto que la mayoría de ellas duró “menos de un mes (43,3%)”. (Ver tabla 6.14).

Al momento de preguntar por el área temática abordada en las mencionadas capacitaciones, los encuestados respondieron mayoritariamente que se trataba de capacitación referida a **aspectos técnicos** de su práctica (43%), y se encontró al resto de opciones muy atrás y compartiendo porcentajes de respuesta bastante similares. (Ver tabla 6.15).

Los **recursos** requeridos para acceder a la capacitación proceden mayormente, según las respuestas de los encuestados, de su propio bolsillo (37,8%),¹⁴² siguiéndoles los recursos aportados por la institución o empresa en que se desempeñan (29,4%). (Ver tabla 6.16).

Una vez formuladas estas preguntas, dirigidas a establecer las características generales de la capacitación recibida, se consultó a todos los encuestados que percibían ingresos por su o sus actividades culturales (los 795 mencionados al inicio de este apartado) por los principales problemas que detectaban para acceder a la capacitación o perfeccionamiento. El supuesto tras ello era que las razones para no

Tabla 6.12 Forma de capacitación recibida por los trabajadores culturales (ambas regiones)

Forma de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Cursos colectivos	58	32.2
Talleres colectivos	44	24.4
Seminarios	39	21.7
Con maestro (individual)	37	20.6
Otros	2	1.1
Total	180	100

Tabla 6.13 Institución que le entregó capacitación a los trabajadores culturales (ambas regiones)

Institución	Frecuencia	Porcentaje
Universidad	44	24.4
Persona natural	35	19.4
Otra institución privada	34	18.9
Otra institución pública	34	18.9
Institución municipal	15	8.3
Instituto profesional o centro de formación técnica	10	5.6
Otra	8	4.4
Total	180	100

Tabla 6.14 Duración de la capacitación de los trabajadores culturales (ambas regiones)

Duración	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un mes	78	43,3
Entre 1 y 3 meses	48	26,7
Entre 3 y 6 meses	17	9,4
Más de 6 meses	37	20,6
Total	180	100,0

Tabla 6.15 Área temática de la capacitación recibida por los trabajadores culturales (ambas regiones)

Área temática	Frecuencia	Porcentaje
Técnica	77	42.8
Pedagógica	34	18.9
Gestión y producción cultural	31	17.2
Teórica	29	16.1
Otra	9	5.0
Total	180	100

141 Para mayor claridad, cabe señalar que se entendió por “talleres colectivos” a la capacitación grupal en la que se adiestra a un conjunto de aprendices de forma práctica en alguna disciplina, aunque no conduzca ne-

cesariamente a la obtención de una certificación o diploma, sin la intermediación de una institución de educación formal. Por su parte, se entendió por “cursos colectivos” a la capacitación grupal en la que se adiestra a un

conjunto de aprendices de forma teórica o práctica en alguna disciplina conducente a la obtención de una certificación o diploma, con la intermediación de una institución de educación formal.

142 Este antecedente es coherente con la situación mayoritaria detectada entre los trabajadores culturales, en cuanto a su situación laboral, cual es ser trabajador por cuenta propia.

acceder a la capacitación, aún cuando involucraran fenómenos de orden personal, les trascendían.

En este caso, los encuestados tenían la posibilidad de señalar hasta tres problemas dentro del listado entregado, mas es posible suponer que la primera mención efectuada es la que acapara la mayor importancia. Las respuestas obtenidas en ella (la primera mención) indican que un 54,6% de los encuestados señala al financiamiento como el principal problema, seguido muy de lejos por las otras posibilidades de respuesta, las que, nuevamente, comparten porcentajes de mención bastante similares (entre el 13% y el 10%), salvo el caso de la opción “aislamiento (territorial)”, que sólo acapara un 4,2% de las mismas. (Ver tabla 6.17).

No obstante, para evitar algún tipo de sesgo en el análisis de los datos se procedió a calcular la importancia de cada una de las alternativas ofrecidas entre las tres posibilidades de respuesta, es decir, sumando todas las menciones. Según ello la relación existente indica que la situación descrita para la primera mención se mantiene aunque atenuada (con menores diferencias entre financiamiento y las otras alternativas de respuesta), para el conjunto. (Ver tabla 6.18).

Considerando finalmente las respuestas surgidas de la categoría “otros” –hecho esto con el fin de rescatar alguna información cualitativamente relevante–, llama fuertemente la atención la presencia mayoritaria de respuestas vinculadas a una evaluación negativa de la calidad de las capacitaciones. Vale decir, las capacitaciones que conocen o con las que los encuestados han tenido algún grado de acercamiento no darían satisfacción a las expectativas que ponen en ellas.

6.7.1 Precisiones en torno al tema de la capacitación

Manteniendo la estructura de la exposición seguida hasta ahora, se presenta a continuación una desagregación de la información hasta aquí presentada sobre el tema capacitación. Como se ha visto en ocasiones anteriores, al presentar la información de manera agregada se esconden importantes dife-

Tabla 6.16 Financiamiento de la capacitación de los trabajadores culturales (ambas regiones)

Financiamiento	Frecuencia	Porcentaje
Recursos propios	68	37.8
Institución o empresa donde trabaja	53	29.4
Programa social de gobierno	49	27.2
Otro tipo	10	5.6
Total	180	100

Tabla 6.17 Principales problemas para acceder a capacitación, primera mención (ambas regiones)

Problemas	Frecuencia	Porcentaje
Financiamiento	434	54.6
Escasez de oferta	103	13.0
Falta de información	86	10.8
Falta de tiempo	84	10.6
Aislamiento territorial	33	4.2
Otro	55	6.9
Total	795	100

Tabla 6.18 Principales problemas para acceder a capacitación, total menciones (ambas regiones)

Problema	Menciones (frecuencia)	Porcentaje
Financiamiento	579	33,7
Escasez de oferta	339	19,8
Falta de información	316	18,5
Falta de tiempo	223	13,0
Aislamiento territorial	156	9,1
Otro	97	5,7
Total	1710	100

rencias que es necesario tener presentes para efectuar una interpretación adecuada.

El primer paso en este análisis más pormenorizado será comparar la información sobre capacitación con respecto a variables tradicionales como sexo, edad, región de pertenencia y, de acuerdo a los objetivos específicos de este estudio, al área de desempeño artístico cultural.

En primer lugar, la comparación del acceso a capacitación o perfeccionamiento entre hombres y mujeres, indica que son ellas quienes más se han capacitado, superando en más de un 5% a los hombres. (Ver tabla 6.19).

Tabla 6.19 Capacitación recibida en los últimos 12 meses según sexo (ambas regiones)

Sexo	Capacitación o entrenamiento en la actividad cultural	Capacitación o entrenamiento en la actividad cultural			Total
		Sí, recibió una sola vez	Sí, más de una vez	No recibió	
Masculino	Recuento	65	56	403	524
	% sexo	12.4%	10.7%	76.9%	100%
Femenino	Recuento	41	36	194	271
	% sexo	15.1%	13.3%	71.6%	100%
Total	Recuento	106	92	597	795
	% sexo	13.3%	11.6%	75.1%	100%

Las diferencias entre segmentos de edad, por su parte, no son tan claras. Podría pensarse, al considerar los datos de la columna “no recibió”, que conforme avanza la edad disminuye la probabilidad de acceder a algún tipo de capacitación, pero los datos no son lo suficientemente claros. (Ver tabla 20).

La comparación entre los encuestados de las dos regiones consideradas indica que no se presentan diferencias entre ellos (pues la existente es de menos de un punto porcentual), al tiempo que, comparando la recepción por una sola vez y la recepción

en más de una vez, los porcentajes indican que para la primera son mayores en la Novena Región, mientras que para la segunda lo son en la Región Metropolitana. (Ver tabla 21).

6.7.2 Importancia de la capacitación y perfeccionamiento formal para los trabajadores del sector cultural

A modo de complemento, conviene mencionar en este punto algunas consideraciones surgidas de la exploración cualitativa, la cual indicó que respec-

Tabla 6.20 Capacitación recibida en los últimos 12 meses según edad (ambas regiones)

Edad	Capacitación o entrenamiento en la actividad cultural	Capacitación o entrenamiento en la actividad cultural			Total
		Sí, recibió una sola vez	Sí, más de una vez	No recibió	
< = 24	Recuento	6	4	26	36
	% Edad	16.7%	11.1%	72.2%	100%
25-34	Recuento	26	24	115	165
	% Edad	15.8%	14.5%	69.7%	100%
35-44	Recuento	33	26	165	224
	% Edad	14.7%	11.6%	73.7%	100%
45-54	Recuento	27	21	145	193
	% Edad	14.0%	10.9%	75.1%	100%
55-64	Recuento	9	8	95	112
	% Edad	8.0%	7.1%	84.8%	100%
> = 65	Recuento	5	9	51	65
	% Edad	7.7%	13.8%	78.5%	100%
Total	Recuento	106	92	597	795
	% Edad	13.3%	11.6%	75.1%	100%

Tabla 6.21 Capacitación recibida en los últimos 12 meses según región

Región	Capacitación o entrenamiento en la actividad cultural	Capacitación o entrenamiento en la actividad cultural			Total
		Sí, recibió una sola vez	Sí, más de una vez	No recibió	
Novena	Recuento	39	25	199	263
	% Región	14.8%	9.5%	75.7%	100%
Metropolitana	Recuento	67	67	398	532
	% Región	12.6%	12.6%	74.8%	100%
Total	Recuento	106	92	597	795
	% Región	13.3%	11.6%	75.1%	100%

to al tema de la capacitación se observa un gran consenso en cuanto a su importancia, tanto entre los distintos segmentos de edad como en las distintas áreas del trabajo cultural. Es decir, **en todas las áreas se reconoce la importancia de poder acceder a algún tipo de perfeccionamiento formal.**

Sin embargo, a pesar de la importancia que se le atribuye a la capacitación, se plantean problemas tales como dificultades económicas, falta de tiempo, escasez de oferta, etc., por lo que generalmente el perfeccionamiento se da de manera más informal, aprendiendo en el camino, de la propia experiencia o de la de los demás y adaptándose a las nuevas exigencias del campo laboral.

Ahora bien, teniendo esta base común, se hallan diferencias entre las áreas que utilizan “tecnología de punta” y las demás, en las cuales la capacitación responde a requerimientos que no son la necesidad de manipulación y uso de tecnología.

En el caso de las áreas que no manejan tecnología de punta, **el perfeccionamiento formal es valorado en cuanto se reconocen falencias en la educación formal**, tanto en lo que refiere a conocimientos específicos del área, especializaciones en ciertas funciones, como a las habilidades de gestión de proyectos.

Se plantea que hay un desfase entre los conocimientos adquiridos en las carreras de pregrado y las necesidades para desempeñarse en el ámbito profesional, y por ello sería necesario seguir estudiando, porque el medio exige cada vez más nuevas habilidades a los trabajadores del sector cultural.

Por otra parte, existen áreas del sector cultural en las que se trabaja constantemente con tecnología de punta, como son fundamentalmente las artes audiovisuales y la música. Esta es la razón principal que mencionan quienes trabajan en ellas para capacitar-

se, pues se entiende que **la tecnología va cambiando a un ritmo acelerado, por lo que es necesario ir actualizando los conocimientos.** En este sentido, seguir estudiando responde a una necesidad intrínseca del medio, pues la universidad o la educación formal nunca van a poder entregar todas las herramientas necesarias para un campo que está en continua transformación.

Además, se puede entender también el perfeccionamiento como una forma de ir profesionalizando el medio, debido a que permite que se vayan especificando los roles y, por ende, que haya sujetos mejor preparados para desempeñar determinadas funciones.

6.8 El valor asignado a la formación

Lo hasta aquí visto proporciona una panorámica general de la situación educacional actual de los trabajadores del sector cultural, así como de las estrategias de aprendizaje de la actividad artístico cultural que desarrollan. Sin embargo, esta visión general no entrega antecedentes para comprender la significación que las distintas formas de aprendizaje tienen para los trabajadores del sector cultural.

En el caso de las opiniones vertidas por los trabajadores sobre la educación formal, que se exponen en el siguiente segmento, éstas manifiestan las significaciones y valoraciones que le asignan a la formación, proporcionando indicios respecto de la incidencia que la educación formal puede tener para el estatus y reconocimiento social de los trabajadores al interior del campo, por parte de sus pares u otro tipo de agentes.¹⁴³

Las opiniones expresadas por los participantes de los grupos focales en torno a los distintos tipos de formación de los trabajadores del sector cultural – autodidacta, informal, forma– destacaron la importancia de la educación formal. Sin embargo, dicha

143 A pesar de que estas opiniones están circunscritas al habla de los trabajadores culturales, es posible hipotetizar que en virtud de la importancia que le ha asig-

nado la sociedad chilena a la educación formal, efectivamente, habría un mayor reconocimiento social para aquellos agentes que exhiben credencia-

les académicas. A su vez, queda por explorar qué incidencia “real” tiene esta tendencia social en los criterios de valoración que

organizan las relaciones al interior del sector cultural.

importancia es concebida de distintas maneras, por lo que podría hablarse de cuatro significaciones que le están asociadas.

a) Título como código de acceso al mercado laboral:

En primer lugar es posible detectar una visión según la cual el título representa la llave de entrada al mundo laboral. En ese sentido, el título opera como un **criterio de selección** al momento de formar equipos de trabajo o de ingresar al circuito profesional, pues se entiende como **garantía de un buen desempeño**.

En este punto, las diferencias más relevantes se ligan al área artística de la que se participa, pues, al igual que lo expresado en las entrevistas, hay áreas en que la educación formal es más determinante para el desempeño dentro del campo laboral, y es en ellas donde el título es más valorado como código de acceso.

Es el caso de las artes visuales, donde el título universitario permite el ingreso al circuito intelectual o de vanguardia –el más valorado por quienes se han formado en instituciones–, que se encuentra relativamente cerrado para quienes se han formado de manera autodidacta.

Algo similar ocurre en el teatro, aunque con diferencias, por cuanto en esta área se concibe el título universitario como medio para ingresar al mundo laboral, debido, fundamentalmente, a que la universidad se legitimó rápidamente como espacio para la formación de los actores, y ya existe una larga trayectoria universitaria en el medio. Sin embargo, en este caso no aparece una distinción entre la importancia de la educación formal para

desempeñarse en el circuito intelectual o en el circuito comercial. Esto porque el título universitario es la clave de acceso al mundo laboral en general, ya que casi no hay cabida para los autodidactas.¹⁴⁴

Cabe considerar en este plano también a la danza, donde se observa que la educación formal ha comenzado a ser valorada cada vez más como código de acceso al mundo profesional.¹⁴⁵

b) Educación formal como expectativa de valoración social: legitimación del talento.

Esta perspectiva hace referencia a que, dado el contexto de creciente valoración de la educación formal en el sector cultural, ésta, además de permitir el ingreso al mundo laboral, implica una **afirmación del talento ante uno mismo y una legitimación antes los pares**.

Esto es muy interesante en el caso de aquellas áreas donde el título aún no es un criterio tan determinante de ingreso al mundo laboral, porque pese a que ser autodidacta o tener educación informal no implica quedar fuera del circuito, se observa en estos trabajadores la necesidad de obtener otro tipo de reconocimiento social, que cumpla la función simbólica de un título universitario. En este sentido, si bien la formación universitaria podría ser igualada en términos de conocimientos por una formación fuera de la universidad, lo relevante es que la legitimidad no se constituye únicamente de habilidades técnicas o conocimientos conceptuales, sino mayormente por dispositivos simbólicos, entre los cuales la universidad ha pasado a ser uno muy importante. Al parecer, el talento requiere de ciertas “credenciales” que lo legitimen, que lo “avalen”.¹⁴⁶

144 En este sentido, más que propiamente el título universitario, lo que importa es el estudio formal, ya sea en una universidad o una academia.

145 Ahora bien, al respecto también es interesante considerar los casos de los grandes escenarios como el Teatro Municipal de San-

tiago. Esto porque si bien no otorgan título, la garantía formativa propia del título no es necesaria en una institución donde lo académico se funde con lo laboral. Es decir, donde el signo de “titulación” estaría siendo reemplazado por el ingreso al elenco estable.

146 Un punto importante respecto a esta categoría refiere a las diferencias observadas entre grupos de edad. Esto, porque habiendo trabajadores autodidactas en todos los grupos, en las personas mayores no surgió el conflicto de una necesidad de

legitimación por el hecho de ser autodidacta. Puede inferirse que para ellos la experiencia y el “re-nombre” podrían actuar como mecanismos legitimadores. Mecanismos ambos que suponen el despliegue de una “trayectoria” de la que los más jóvenes carecen.

c) Educación formal como instancia de desarrollo integral (más allá de los conocimientos específicos).

Si bien la educación formal entrega los conocimientos específicos requeridos en cada ámbito de desempeño, ella proporciona además otro tipo de formación que va más allá de dichos conocimientos. En este sentido, la valoración que se le otorga dice relación con el *plus* que implica acceder a una enseñanza sistemática, pues si bien los conocimientos que entrega la universidad pueden ser adquiridos de manera informal, lo importante de dicha sistematicidad es que **desarrolla una manera de proceder**, un método, un *background* que facilitarían el **buen encauzamiento del talento y de la vocación**.¹⁴⁷ Es decir, permite un desarrollo integral de los estudiantes como futuros profesionales.

La concepción de la educación formal como profesionalizante, en el sentido de posibilitar una preparación rigurosa destinada a enfrentar de manera adecuada los proyectos en el mundo laboral, es muy interesante, pues relativiza la creencia de que el campo de las artes y la cultura sólo opera por el despliegue de la creatividad y del talento. Esto no quiere decir que los autodidactas no puedan desarrollar cierta sistematicidad en su trabajo, sino que tendrán que atravesar un proceso más largo y dificultoso. En este sentido, podría plantearse que el proceso de desarrollo de la educación formal se asimila a un “educar el talento”.

Cabe destacar que esta significación otorgada a la educación formal remite a las opiniones expresadas por personas mayores, lo que, en parte, podría deberse a que la mayoría de ellos ha desarrollado labor docente, de manera que tienen una idea bastante clara de cómo funcionan las universidades y escuelas artísticas en general y, en cierta forma, también podrían estar legitimando su propia labor. Por otra parte, el hecho de que varios de ellos comenza-

ran de manera autodidacta, implica reconocer las dificultades que se tienen que sortear cuando no se han cursado estudios formales.

d) Universidad como espacio de contacto: despliegue de redes.

Más allá de la formación que entrega, la universidad aparece como un **espacio que conecta a los estudiantes con los distintos agentes que operan en el mundo laboral**. En este sentido, más que el título o conocimientos específicos, lo que se valora es el acceso al “mundo”, o “entramado de relaciones sociales”, que se mueve en torno a las universidades y al que las personas autodidactas difícilmente pueden acceder.

La manera en que la universidad estaría operando como red depende de las áreas de desempeño y las distintas realidades laborales que cada una de ellas presenta, y ocurre, por ejemplo, que en las artes visuales las “filiaciones universitarias” han adoptado un carácter central; o que en el audiovisual el acceso a redes a partir del desarrollo de prácticas profesionales es considerable; o que en el teatro muchas compañías se articulen a partir de una escuela y recluten gente de esa misma escuela.

Como se observa, las valoraciones y significados que los trabajadores del sector cultural asocian con la educación formal parecen estar en sintonía con la valoración que en general se le otorga a la educación formal en Chile, y reiteran las expectativas que sobre ella comúnmente se mencionan.

Sin embargo, cabe destacar algunas connotaciones que manifiestan el carácter particular que la educación formal tendría en el sector cultural, como son el considerarla un medio de legitimación y perfeccionamiento del talento. Se entiende entonces que lo central sigue siendo poseer talento y aptitudes para la actividad artística cultural que se desarrolla;

147 En este sentido son interesantes los planteamientos respecto de que la educación formal marcaría cierta diferencia en cuanto posibilita el acceso a un

acumulado histórico de conocimientos que permite no tener que comenzar de cero, repitiendo los mismos errores de aquellos que estuvieron antes, así como la idea

de que ayuda a desarrollar cierto espíritu crítico y humildad en el propio desempeño

sin embargo, como se mencionó, aquello no sería suficiente para adquirir cierto reconocimiento y aceptación social.¹⁴⁸

Ahora bien, el problema de la formalización de las estrategias de aprendizaje desplegadas en el sector cultural, se vincula con el debate actual respecto a la “profesionalización” de los sujetos que en él se desempeñan, y ocupa un importante lugar en las nociones que los propios consultados han construido acerca de lo que significa “ser profesional”, como se verá a continuación.

6.9 La noción de profesionalización

El tema de la profesionalización constituye, sin lugar a dudas, uno de los referentes fundamentales de los discursos relativos a la realidad del campo cultural actual. Los puntos de vista (qué es, en qué consiste, etc.) que respecto a él poseen o adoptan las personas consultadas a través de entrevistas y grupos focales son variados y multiformes, y entregan una perspectiva de gran interés para apreciar los procesos de transformación que ha experimentado el sector cultural en este último tiempo.¹⁴⁹

A continuación se entrega una descripción de esas apreciaciones, abordando las convergencias y divergencias encontradas.

a) Profesionalización como establecimiento de una relación salarial y un intercambio monetarizado

En primer lugar, una perspectiva que llama la atención por su claridad y, de algún modo, “radicalidad”, es aquella donde la profesionalización es entendida como el **establecimiento de una relación salarial**; el hacer las cosas (desarrollar la actividad artístico cultural) buscando una remuneración, es decir, una retribución no sólo simbólica, sino material, monetaria.

148 Aún así, queda por indagar con mayor detalle el lugar que ocupa la educación formal y las credenciales académicas, junto a otros criterios de valoración al interior del sector cultural, pues-

to que, por ejemplo, los criterios a partir de los cuales se establece el valor de una obra indicarían la presencia de otros factores involucrados en las valoraciones adjudicadas a los su-

La relación entre el artista y quien demanda su arte –sea este un demandante directo o un agente mediador–, debiera darse, entonces, de acuerdo a criterios manifiestos; criterios acordados explícitamente entre ambas partes (¿relativos a la forma de intercambio?), situación que, en el caso de las artes visuales se ha “restringido” históricamente, en la medida que quienes han participado de ellas (los creadores), lo han hecho desde una disposición de acuerdo a la cual los productos artísticos están sujetos a una lógica distinta a la de los demás bienes: tras ellos hay una intención irreductible al cálculo económico, al tiempo que cumplen una función que va más allá de lo que se puede percibir a simple vista (lo objetivo u objetivable).

Dicha disposición, presente en los agentes (creadores) que dan forma y participan del campo de las artes visuales, y que define el modo de vinculación entre los productores del campo, se replicaría al momento de establecer vinculaciones con “el resto de la sociedad” (los consumidores del campo social), presentándose un ‘modo de relación’ marcado por una suerte de rehuír la referencia al valor de los objetos, de los bienes o servicios intercambiados (“no están claros los términos del intercambio”) por parte de estos últimos (el resto de la sociedad), pero que no ha sido o no ha querido ser modificado por los primeros (creadores).

En este sentido, puede hablarse de un vacío en cuanto a la constitución de un sistema de referencias consensuado que permita asignar un valor monetario a los bienes y prestaciones efectuadas, y al que pudiera recurrir en los momentos de transacción.

Por lo anterior, podría plantearse que hay una suerte de “idealización” de la relación que debiera haber entre lo que el artista hace y lo que la sociedad le entrega para vivir (lo que le retribuye).

jetos que producen aquellas obras.

149 Es preciso aclarar que dicho tema no fue abordado con una definición de antemano, sino que

en la conversación aparecieron espontáneamente distintas nociones de lo que se entendía como profesionalización del sector.

Desde esta perspectiva, profesionalización estaría vinculada a algunas ideas que, más o menos lógicamente encadenadas serían: permanencia; intercambio permanente; formalización del intercambio; establecimiento de obligaciones.

No obstante, este modo de ver la profesionalización es también propuesto para el caso de otras actividades artístico culturales, por agentes que participan de otros campos –como el más “industrializado” de la música o aquel del que participan los actores–, para quienes el establecimiento o institucionalización del “intercambio monetarizado” indica el cambio cualitativo implicado en la noción de profesionalización, por cuanto, en lo central, éste se vincula al paso de relaciones caracterizadas por un involucramiento subjetivo, a otras de tipo “objetivo”, desligadas de tintes afectivos y familiares (dicho de otra forma, secularización de las relaciones productivas o emancipación de criterios subjetivos).

La aparición de estos espacios supone, inicialmente, la adecuación de los agentes a un modo de funcionamiento distinto, que progresivamente se va propagando dentro del medio. Al producirse tal generalización, el que se lleven a cabo intercambios monetarizados no depende de la voluntad particular de dos individuos que se ponen de acuerdo, por cuanto comienza a existir una mayor cantidad de sujetos capaces de desempeñar el rol por el cual se demanda a un determinado individuo, y de agentes demandantes de tales servicios. Es decir, hay un contingente mayor de oferentes y demandantes dispuestos a participar de los intercambios, de modo que las posibilidades se multiplican y despersonalizan.

El hecho de “llegar a vivir de una actividad” supone que su realización deja de ser un mero suceso contingente, para pasar a ser objeto de atención central, en tanto se constituye en el medio para satisfacer las necesidades.

150 Más aún, podría decirse que ni siquiera la estimación o tasación, relativamente sistemática, de las competencias propias y ajenas es posible sin esta concen-

tración. Ésta parece ser condición necesaria incluso para juzgar el desempeño de los otros, competidores o colaboradores.

b) Profesionalización como “concentración” e “inversión” en una actividad

En este sentido, “**vivir de una actividad**”, fijar la atención en ella, y convertirla en medio para satisfacer necesidades implica una ineludible “concentración”, un privilegiarla en “desmedro” de otras que pudieran ser efectuadas.

Sin embargo, esta concentración tiene implicancias mayores, puesto que si se la considera como un fortalecimiento relativo respecto de otras actividades que, a su vez, se “debilitan”, es posible derivar ciertas consecuencias ligadas, por ejemplo, al desarrollo y acumulación de competencias específicas: concentrarse en una actividad hace viable adquirir y perfeccionar destrezas y conocimientos que de otra forma no se poseerían y que se convierten en los *recursos puestos en juego* en la constante dinámica de mantenerse activo y vigente en el medio.¹⁵⁰

De esta forma, la concentración constituye un involucramiento “constante” por parte de los implicados. Involucramiento que entraña “inversión”, “apuesta”, meterse en el juego y en su lógica; comprometerse con lo propio de forma tal que llevar a cabo los objetivos y propósitos (gestión) se vuelva razonable.

Más aún, tal inversión en la *gestión de sí mismo* es de carácter actual, pero también histórico y, por tanto, se vincula a las ideas de estabilidad¹⁵¹ y trayectoria. Es decir, se vincula a la consecución de una “autogestión” satisfactoria en el presente y durante un período de tiempo significativo, lo que es como decir en el largo plazo y con una idea de proyección a futuro.

En esta dirección, la autogestión –mencionada en el sentido de que son los profesionales los que invierten y programan su propia actividad, relaciones necesarias, costos y tiempos involucrados– implica

151 Estabilidad entendida no como permanencia en un mismo empleo como suele entenderse en los estudios sobre condiciones laborales, sino como permanencia o persistencia en el desempe-

ño de un mismo tipo de actividad, no importando la fórmula contractual a través de la que se resuelva.

la existencia y desarrollo de capacidades de “planificación”, acción que supone un reconocimiento de la complejidad a la que se “hará frente”, así como de un “desmarque” de los condicionamientos restrictivos que imponen los recursos con que se cuenta (las existencias disponibles) y que caracterizarían en buena medida al trabajo *amateur*. Por ello podría decirse que la concentración en una actividad genera una mejor consideración y evaluación de las condiciones de desempeño de la actividad.

Lo anterior supone unas determinadas “capacidades de inversión” de tiempo, energías, dinero, etc. La concentración que requiere la profesionalización implica invertir recursos de todo tipo: se trata de efectuar la inversión inicial que permita dar el salto cualitativo para dedicarse “en serio” a una determinada actividad.¹⁵²

En este sentido, la inversión, más allá de las capacidades “reales” de invertir, se relaciona con un imaginario, con una actitud,¹⁵³ un cambio en la disposición subjetiva, que sería capaz de provocar una transformación en la relación que estos sujetos mantienen con los otros (la sociedad) y que dichos otros mantienen con quienes se desempeñan en el sector cultural.

Bajo esta nueva actitud, todos los recursos (tiempo, capital cultural, conocimientos, experiencia acumulada, etc.) son valorados de una manera distinta. Se aprecian en función de la rentabilidad que pueden ofrecer (he aquí la diferencia básica entre gasto e inversión). Tener la capacidad de invertir amplía el imaginario: la obra o proyecto no se extingue cuando se logra, sino que es precursora de proyectos siguientes.

Y como se dijo, alcanzar la profesionalización depende de concentrarse e invertir: tomar la decisión de profesionalizarse es visto como una inversión. Va en la misma dirección del actuar en función

152 En esta perspectiva, la escasa o nula capacidad de inversión quedaría explicada en parte también por los apremios a los que en su cotidianidad deben hacer frente los agentes involucrados

en el campo cultural, que no les dejan tiempo para dedicarse, por ejemplo, a perfeccionarse. No obstante, de acuerdo a los datos de la encuesta, es necesario tener presente que el principal im-

pedimento para acceder a capacitación son los problemas de dinero.

153 Actitud que no es ya la del gasto, sino la del empleo de re-

de la rentabilidad. Se supone y espera que al otorgarle dedicación exclusiva (tiempo, energías y recursos) a la actividad, se conseguirá mayor rédito porque las cosas se harán mejor: tanto las obras, como la gestión de ellas.

c) Profesionalización como adquisición y posesión de conocimientos

La adquisición y posesión de conocimientos, evidentemente, podría considerarse como otra forma de concebir la profesionalización, lo que, además, pareciera encontrarse bastante asentado en el sentido común. No obstante, a la hora de hablar de profesionalización en el sector cultural, **esta idea tiende a ser vinculada a los desempeños de carácter técnico.**

El planteamiento anterior no tiene mucho de novedoso, sin embargo, el elemento que está presente en “lo técnico” del conocimiento tiene que ver no sólo con la “economía práctica” que proporciona dicho conocimiento (“hacer más fáciles las cosas”, “llegar más rápido”, etc.), sino con el hecho de ser, a la vez, “técnicamente producido y transmitido”. Vale decir, cualquier individuo puede tener conocimientos técnicos y los puede haber adquirido de muy distintas maneras, sin embargo, las instancias de formación y capacitación, en tanto espacios racionalizados y especializados en ello, presentan o presentarían una mayor capacidad para llevar a cabo tal producción y transmisión, y es a ello a lo que se apunta: a un conocimiento formal.

d) Profesionalización como desempeño adecuado y satisfacción de las exigencias de calidad del medio

Aunque existe la idea de la producción técnica y, más en general, “escolar”, del conocimiento técnico requerido para el desempeño en el campo, ésta es fuertemente relativizada por planteamientos de acuerdo a los cuales, lo que verdaderamente se re-

pedimento para acceder a capacitación son los problemas de dinero.

cursos con un fin productivo, aunque en la práctica no se disponga de ellos.

quiere es un “desempeño adecuado”, es decir, un **ejercicio conforme a las necesidades y estándares que se han establecido en el campo**, que no es “garantizado” por los títulos escolares (no constituyen indicador de profesionalización, ya que: “las personas van a funcionar con o sin título”), sino que, más bien, su posesión hay que justificarla o legitimarla en la práctica.

Dicho de otra forma, no se trata de la posesión de determinados conocimientos específicos, sino de que esos conocimientos –originados de la forma que sea– se traduzcan en una práctica que satisfaga las “exigencias de calidad del medio”.

Pero, ¿qué significa satisfacer las “exigencias de calidad del medio”? Al parecer se trataría, en primer lugar, de responder a las exigencias que van apareciendo con el propio funcionamiento del campo y que, de alguna manera, se van normando. En segundo lugar, ir perfeccionando progresivamente “el propio hacer”. Finalmente, en tercer lugar, cumplir con los requisitos impuestos por la comunidad de pares, por los agentes con los que se efectúa los intercambios, etc.¹⁵⁴

Las anteriores menciones a la realidad del medio o ámbito de desempeño como realidad o contexto desde el que emergen, finalmente, las exigencias y criterios de evaluación que determinan lo que es “profesionalización”, pone sobre aviso de que no se trata de un proceso que comprenda a los individuos de manera aislada: se trata de un asunto que engloba al campo en su conjunto, pues es su dinámica la que hace surgir (o hace necesario que surjan) exigencias, criterios evaluativos del “propio hacer” y del de los otros, etc., así como también ciertas figuras “complejas” o actores que vienen a “hacerse cargo” del establecimiento y de la consolidación de una nueva realidad contextual debido a la evolución del campo. Entre tales agentes o figuras “complejas”

154 Evidentemente, el concepto de “calidad” en el campo del arte es objeto de álgidas discusiones que entrañan un entramado complejo de significaciones, actitudes, expectativas e incluso formas de relación que muchas veces parecerían trascender a la obra mis-

ma. Por ello, intentar comprender a qué se refieren los sujetos cuando hablan de “calidad” es algo que excede las posibilidades de esta investigación y que debería abordarse en otros estudios de carácter cualitativo.

podría considerarse al productor, para el área audiovisual, y a las compañías, para el caso del teatro.¹⁵⁵

En síntesis, de acuerdo a los elementos hasta aquí entregados, podría entenderse la profesionalización como un proceso de especialización funcional del campo, que conjuga dichos elementos y le afecta en su conjunto.

Desde esta perspectiva es la propia dinámica de transformación de dicho campo la que va haciendo surgir nuevas formas de vinculación e intercambio entre sus participantes, así como nuevos requerimientos y estándares de calidad y funcionamiento que regulan las relaciones que ellos establecen o, al menos, se constituyen en un horizonte normativo para un desempeño óptimo (“para hacer esto es necesario que haya alguien especializado y competente en esto otro”).

Por tanto, resulta fundamental contar con agentes competentes para participar en cada una de las tareas o actividades que forman parte de la cadena de producción y valorización de obras artístico culturales. En este sentido, se puede considerar que la ausencia de productores, *managers*, curadores, galeristas u otros que, además de conocer su labor, la realicen con eficiencia y efectividad, constituye un indicador de que no se ha instaurado un mayor nivel de profesionalismo en el sector, o bien –y quizá más adecuado–, de que existe una tensión, entre subsectores que sí han aumentado sus expectativas de calidad y funcionamiento, y otros que siguen moviéndose de acuerdo a patrones que no favorecen la aparición de nuevos roles especializados en la producción de un determinado bien o servicio cultural.

Lo importante de esta perspectiva es que no instaura una determinada forma de proceder como la

155 Entre otras razones, resulta interesante que la profesionalización de una actividad –el desempeño de un sujeto–, dependa del juicio de los pares u otros agentes especializados del campo, porque ello introduce la no-

ción de que hay otros que observan el trabajo, que regulan los procesos, y que la intensidad de la intervención de estos juicios se manifiesta en mayor o menor medida dependiendo del área y la naturaleza de la actividad, ya sea individual o colectiva.

“receta” o formula para la profesionalización del sector, sino que, por el contrario, lleva a pensar que tal profesionalización es un proceso que se resuelve de acuerdo al contexto del campo artístico cultural, su evolución y trayectoria.

7. Asociatividad entre los trabajadores del sector cultural

7.1 La relevancia de la asociatividad

De acuerdo a algunos enfoques, la presencia de organizaciones y estrategias formales de asociación al interior del sector cultural sería un indicador de la institucionalización que las actividades culturales tendrían en la sociedad, lo que, a su vez, daría cuenta de una tendencia hacia la profesionalización del sector.

Pero, por otra parte, una mayor formalización de las relaciones, así como el aumento de la asociatividad, no representan por sí mismas un necesario reconocimiento de la sociedad hacia la actividad cultural. De hecho, como se planteó en capítulos anteriores, la situación de pluriempleo es percibida por los propios trabajadores culturales como un indicio de la escasa valoración que la sociedad le otorga al trabajo cultural.

En Chile existen actualmente alrededor de 40 organizaciones de carácter gremial dentro del sector cultural,¹⁵⁶ las que agrupan distintos tipos de trabajadores; algunas de ellas han surgido en los últimos diez años, mientras otras tienen una presencia de larga data en el país. Sin duda, la acción de estas asociaciones ha estado fuertemente influida ya sea por la situación del contexto social del país o por las propias transformaciones que ha experimentado el sector cultural.

La década de los ochenta fue para muchas asociaciones un período que puso a prueba la tenacidad organizativa (asociativa) de sus miembros, en un contexto donde la solidaridad gremial trascendió

los asuntos propiamente disciplinarios y sectoriales, para fomentar la complicidad ciudadana ante las circunstancias políticas de la época.

Con la llegada de los noventa, el paisaje político y social chileno comienza a cambiar, al demandar la reorientación de una parte importante de los sentidos que guiaron la acción de las asociaciones gremiales del sector cultural durante los años ochenta.

Ahora bien, puede sugerirse como hipótesis que el carácter o “personalidad” de las distintas asociaciones es de alguna manera un reflejo de las características de la actividad que desarrollan sus integrantes, lo que se traduce en que las organizaciones que agrupan a agentes que realizan actividades de desempeño propiamente individual (como las artes visuales y la literatura) se comporten distinto de aquellas cuyos integrantes realizan actividades que requieren de la coordinación colectiva (audiovisual, danza y teatro), y que, por lo tanto, manifiesten diferencias en sus dinámicas. De igual forma, es importante considerar también que las funciones y acción de los gremios estarán fuertemente influenciadas por el posicionamiento de las distintas áreas y actividades al interior del sector cultural.

Como se mencionó más arriba, en Chile existen alrededor de 40 gremios artísticos, que agrupan a creadores y técnicos, ya sea a nivel nacional o regional.¹⁵⁷ También existen otras entidades que prestan apoyo de carácter gremial a los trabajadores del sector, como son las sociedades dedicadas a cautelar los derechos de autor. Por su parte, en las áreas donde se desarrolla actividad industrial, como la editorial, el cine y la música, se han conformado cámaras de comercio.

Lamentablemente, en la actualidad no existen estudios detallados sobre la situación de la agremiación y la asociatividad al interior del sector cultural, lo cual dificulta extender interpretaciones sobre los datos cuantitativos disponibles en distintas fuentes.

156 La Cartografía Cultural de Chile registra 43 asociaciones gremiales vinculadas a las áreas de artesanía, audiovisual, artes visuales, danza, literatura, música

ca y teatro. Diecisiete de ellas corresponden al área de audiovisual.

157 Entre las asociaciones que tienen mayor presencia a través

del territorio, es probable que aquellas que agrupan a artistas visuales (pintores y escultores principalmente) y escritores, sean las de mayor antigüedad

también, mientras las asociaciones de audiovisualistas sean de reciente data, aunque con un acelerado crecimiento y expansión.

De la misma forma, es importante indagar en la construcción de capital social entre los trabajadores culturales, donde la importancia de las asociaciones pueda ser equiparada de acuerdo a la relevancia que éstas tienen en el entramado de relaciones en las que descansa el desarrollo del sector.

Intentando avanzar en el dimensionamiento del fenómeno de la asociatividad y la tendencia al asociacionismo en el sector cultural, el presente estudio consultó al conjunto de todos los sujetos encuestados sobre la participación de manera estable en alguna asociación del ámbito artístico cultural, como sindicato o gremio de artistas, sindicato de una empresa cultural, agrupación o colectivo artístico o cultural,¹⁵⁸ estas últimas excluyen agrupaciones dedicadas a la creación o formación, tales como compañías de teatro, compañía de danza, conjuntos musicales, talleres artísticos, etc.

Se desprende que en este caso la asociatividad queda entendida como la participación voluntaria en organizaciones que agrupan personas con similares intereses, donde se pone énfasis en la asociatividad con base en una misma o similar práctica laboral. Es por ello que en la encuesta se consulta por sindicatos, gremios y colectivos de trabajadores del sector cultural.

Además de la consulta sobre participación en asociaciones, se indagó en la percepción que los trabajadores tienen sobre la tendencia a asociarse al interior del sector cultural, considerando la importancia que le atribuyen, tanto para el desarrollo de su propia actividad como para el reconocimiento social de la actividad artístico cultural.

7.2 Participación en organizaciones entre los trabajadores del sector cultural

Por asociatividad se entiende generalmente la participación voluntaria en organizaciones que agru-

158 Estas agrupaciones o colectivos se refieren a organizaciones tales como círculos de escritores, redes de videístas, etc., en las cuales es probable que el sentido de organización esté más centrado en el intercambio que en la representación.

159 Atria, Raúl, "Capital social y pobreza", www.mideplan.cl/Sitio/Sitio/estudio/atRIA.pdf

160 No incluye compañías de teatro, compañías de danza, grupos de música, talleres artísticos, etc.

pan personas con similares intereses. El acercamiento a ella permite observar una potencial fuente de recursos para aquellos grupos de personas que se encuentran en una situación de cierta vulnerabilidad laboral. En este sentido se puede conectar el fenómeno de la asociatividad con el concepto de capital social, puesto que la pertenencia a alguna asociación formal constituye una de las formas en que se manifiesta este tipo de capital.

En términos generales, puede decirse que el capital social se encuentra en las relaciones sociales mismas, y tal vez la definición más adecuada es aquella que lo entiende como "el agregado de los recursos reales o potenciales ligados a la posesión de una red durable de relaciones, más o menos institucionalizadas, de reconocimiento mutuo".¹⁵⁹

De esta manera, interesa conocer la tendencia a actualizar los recursos disponibles en las redes asociativas de tipo formal.

Consultados acerca de su **participación en algún tipo de organización** tal como un gremio de artistas, el sindicato de una empresa cultural o una agrupación o colectivo artístico o cultural,¹⁶⁰ un **43,4%** de los encuestados dice participar en alguna de ellas. Vale decir, hay un mayoritario **56,6%** que **no participa** en ninguna asociación.

A este respecto, uno de los antecedentes más importantes que se maneja en nuestro país sobre participación en organizaciones es el que proporciona la encuesta CASEN 2000, de acuerdo a la cual, a fines de ese año, el 31,0% de las personas mayores de 18 años declara participar en alguna organización social.¹⁶¹

"En otras palabras, la mayoría de la población mayor de edad (69,0%), no participa en organizaciones sociales. Esta cifra es muy similar a la obtenida por la Encuesta Nacional de Opinión Pública rea-

161 Análisis de la VIII Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen 2000), Documento N° 8, "Participación de la Población en Organizaciones en Chile 2000", en: [http://](http://www.mideplan.cl/Sitio/Sitio/estudios/documentos/participacion2000.pdf)

www.mideplan.cl/Sitio/Sitio/estudios/documentos/participacion2000.pdf

lizada por el PNUD en 1999, relativa a la pertenencia a organizaciones, en la que el 66,5% de las personas mayores de 18 años declaraba no pertenecer a una organización”.¹⁶²

A primera vista, podría decirse que los niveles de participación en organizaciones son mucho más altos entre los trabajadores del sector cultural de las dos regiones consideradas que entre el resto de la población. Sin embargo, tanto los datos del PNUD, como los de MIDEPLAN y los de este estudio, no resultan comparables entre sí, puesto que operan con metodologías diferentes. La comparación constituye, entonces, más bien una sugerencia de búsqueda.

La pregunta por participación de este estudio incluía la posibilidad de efectuar hasta tres menciones, pero sólo un 2,7% de los consultados hizo mención a una segunda organización y un marginal 0,3% a una tercera.

Entre quienes responden afirmativamente (considerando sólo la primera mención), es decir, el 43,4% antes mencionado, la participación se concentra en un 20,4% en “sindicato o gremio de artistas”, en un 19,7% en “agrupación o colectivo artístico o cultural” y en un muy bajo 3,3% en “sindicato de una empresa cultural”.

Considerando la participación en organizaciones distinguiendo por región, sexo, edad y área de desempeño de los encuestados, los resultados informan lo siguiente:

En primer lugar, la comparación entre regiones indica que **el nivel de participación en la Región Metropolitana supera en más de diez puntos porcentuales al de la Novena Región**, pues corresponde al primero un 47,4% y al segundo a un 37,1%.

Respecto a los tipos de organización, en la Región Metropolitana predomina la participación en

sindicatos o gremios de artistas, con un 28% que casi triplica el 8,4% de la Novena Región, mientras que en esta lo hacen las agrupaciones o colectivos artístico culturales, con un 28% que casi duplica el valor que tales instancias alcanzan en la Región Metropolitana (14,5%).¹⁶³

También es importante destacar la diferencia que se produce respecto a los sindicatos de empresa cultural por cuanto, aunque se trata del tipo de organización menos mencionado en ambas regiones, el valor que alcanza en la Región Metropolitana es siete veces mayor que en la Novena Región.

Se puede decir que tal diferencia probablemente constituye sólo un reflejo de las diferencias en cuanto al desarrollo de la actividad cultural en ambas regiones, entendido éste como formalización e “industrialización”. Es decir, habiendo menos empresas culturales en la Novena Región, habrá menos sindicatos de empresa.

Complementariamente, puede agregarse que los gremios y sindicatos, sean estos de artistas o de una empresa, se encuentran orientados por una racionalidad estratégica vinculada a problemas de representatividad, de resguardo de derechos u otros, mientras que los “colectivos” parecen tener otro tipo de propósitos, organizativos igualmente, pero probablemente dirigidos al intercambio cultural, al establecimiento de una cierta reciprocidad entre agentes con motivaciones, muchas veces vinculada a la intención de dinamizar una cierta actividad o práctica.

Siendo ésta una diferencia de gran importancia, podría pensarse que tales colectivos actúen también como antecedente para posibles formalizaciones futuras de las relaciones –si así se requiriera–, cual es el caso de los sindicatos y gremios. Vale decir, sin tratarse de un tipo de organización que comparta los mismos rasgos y que tenga las mismas intenciones que los gremios y sindicatos, probablemente constituyan un espacio de relaciones de coopera-

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ De acuerdo a los datos del Directorio Cultural 2002, el número de asociaciones gremiales registradas en la Novena Región

es de 3, mientras que en la Región Metropolitana llega a 25.

ción que puede servir de cultivo y anticipo de organizaciones de mayor densidad institucional y de permanencia mayor. (Ver tabla 7.1).

En segundo lugar, la comparación entre sexos indica que **el nivel de participación de hombres y mujeres es, en por lo general, de magnitudes casi idénticas**: un 43,7 % de los hombres y un 42,9 % de las mujeres participa en alguna organización. Las diferencias corresponden al tipo de organización en que lo hacen unos y otras, pues mientras ellos predominan en los sindicatos o gremios de artistas y, en menor medida en los sindicatos de empresas culturales, ellas lo hacen en las agrupaciones o colectivos artísticos o culturales. (Ver tabla 7.2)

En tercer lugar, la desagregación de los datos de participación a partir de la edad de los encuestados

indica que a medida que ésta aumenta la participación en organizaciones también lo hace. Dicho de otra forma, de entre los encuestados, **los jóvenes participan menos en organizaciones que los más viejos**.¹⁶⁴

No obstante, cabe considerar que el segmento de menor edad tiene una participación de magnitud similar a los otros segmentos en la categoría—“agrupación o colectivo artístico o cultural”, que es claramente más baja en las otras categorías. Esto es bastante consistente con la información provista por estudios enfocados a la caracterización de la dinámica de participación de los jóvenes, de acuerdo a los cuales ella se define por una “retirada” de los espacios de participación más tradicionales (coincidente, además, con el deterioro generalizado de este tipo de instituciones) y la articulación de un modo

Tabla 7.1 Participación en organizaciones según región

			Participación en organizaciones				Total
			Sindicato o gremio de artistas	Sindicato de una empresa cultural	Agrupación o colectivo artístico o cultural	Ninguna	
Región	Novena Región	Recuento	34	3	113	254	404
		% Región	8.4%	.7%	28.0%	62.9%	100%
	Región Metropolitana	Recuento	178	31	92	334	635
		% Región	28.0%	4.9%	14.5%	52.6%	100%
Total		Recuento	212	34	205	588	1039
		% Región	20.4%	3.3%	19.7%	56.6%	100%

Tabla 7.2 Participación en organizaciones según sexo

			Participación en organizaciones				Total
			Sindicato o gremio de artistas	Sindicato de una empresa cultural	Agrupación o colectivo artístico o cultural	Ninguna	
Sexo	Masculino	Recuento	147	18	122	370	657
		% de Sexo	22.4%	2.7%	18.6%	56.3%	100%
	Femenino	Recuento	65	16	83	218	382
		% de Sexo	17.0%	4.2%	21.7%	57.1%	100%
Total		Recuento	212	34	205	588	1039
		% de Sexo	20.4%	3.3%	19.7%	56.6%	100%

164 Como se ha hecho en ocasiones anteriores, cabe aquí tener precaución con respecto a los datos relativos al segmento de encuestados de menor edad,

por cuanto teniendo esta encuesta como universo de selección de la muestra, el Directorio Cultural 2002, donde dicho segmento se encuentra “sub-representado”, tal

situación se replica para el caso de la encuesta. No obstante, y considerando lo anterior, la tendencia indicada es análoga a la detectada en la CASEN 2000.

participativo más difuso, materializado en instancias de mayor informalidad. (Ver tabla 7.3).

Al analizar la participación en organizaciones de acuerdo al área de desempeño de los encuestados se tiene que en tres de ellas predominan los sindicatos o gremios de artistas, a saber: audiovisual, música y danza; que son también las áreas que presentan mayores porcentajes en la categoría sindicato de empresa cultural. En las cinco áreas restantes predominan las agrupaciones o colectivos: gestión y producción, literatura, artesanía, artes visuales y artes escénicas.

En el caso de la música y la danza, esta situación parece estar relacionada con el hecho de que se trata de áreas en las cuales se observa una importante presencia de elencos estables, dependientes de instituciones culturales. Por otra parte, en el audiovisual también es más frecuente encontrar el desarrollo de empresas que organizan la actividad.

Ahora bien, para el caso de los gestores y productores, así como para artesanía, artes visuales, li-

teratura y artes escénicas, las interpretaciones son menos claras, pues actualmente existen gremios en cada una de esas áreas, y tal vez en el caso de la gestión la organización gremial sea aún muy reciente, lo que entraña que la respuesta se relacione por una parte con la dinámica propia del área, donde los gremios no tienen relevancia para el desarrollo de la actividad, y si la tengan las agrupaciones y colectivos, y por otra parte sea una señal de indiferencia hacia los gremios existentes.

Aún así, es necesario considerar la situación de la gestión y la producción independiente de las otras áreas en las que la incidencia de agrupaciones y colectivos es mayoritaria también, ya que siendo éstos ámbitos que sólo recientemente comienzan a reconocerse como actividades especializadas, es probable que el desarrollo de gremios y sindicatos sea aún incipiente, y, por lo tanto, predominen organizaciones de intercambio y difusión, como antecedente a futuras organizaciones gremiales.¹⁶⁵

Por su parte, es posible que en las áreas de artesanía, artes visuales y literatura, la mayor participa-

Tabla 7.3 Participación en organizaciones según edad

		Participación en organizaciones			Total	
		Sindicato o gremio de artistas	Sindicato de una empresa cultural	Agrupación o colectivo artístico o cultural		Ninguna
Edad < = 24	Recuento	3	1	15	57	76
	% Edad	3.9%	1.3%	19.7%	75.0%	100%
25-34	Recuento	29	5	32	148	214
	% Edad	13.6%	2.3%	15.0%	69.2%	100%
35-44	Recuento	63	12	49	141	265
	% Edad	23.8%	4.5%	18.5%	53.2%	100%
45-54	Recuento	51	5	51	128	235
	% Edad	21.7%	2.1%	21.7%	54.5%	100%
55-64	Recuento	48	9	29	68	154
	% Edad	31.2%	5.8%	18.8%	44.2%	100%
65 = <	Recuento	18	2	29	46	95
	% Edad	18.9%	2.1%	30.5%	48.4%	100%
Total	Recuento	212	34	205	588	1039
	% Edad	20.4%	3.3%	19.7%	56.6%	100%

165 Es importante considerar también, que las alternativas de la encuesta para el caso de sindicatos o gremios estaban asociadas a "artistas", y ello pudo

haber incidido en que no se encontrara una opción más representativa para gestores y productores, aparte de la alternativa "agrupaciones o colectivos". Algo

similar puede haber ocurrido con el área de artesanía.

ción en agrupaciones y colectivos, se relacione con el interés por la manutención, cultivo y proyección de tradiciones, más que con las funciones y propósitos propios de un sindicato o gremio. Cabe agregar que en el caso de las artes escénicas esta situación puede estar asociada a la generación de espacios (organizaciones) para la experimentación creativa.

Analizando ahora la situación de las distintas áreas en cada una de las dos regiones de manera independiente, ocurre que en la Región Metropolitana destaca claramente la situación que exhibe el área de música, por cuanto presenta el porcentaje más alto de participación en sindicatos de empresa cultural, lo que, como ya se mencionó, evidentemente está vinculado a la importante presencia de miembros de elencos estables de instituciones culturales dentro del área. A su vez, la música también manifiesta una notoria participación en sindicatos o gremios de artistas.

La situación de las artes escénicas en la Región Metropolitana también es diferente a la indicada por esta área en el promedio de la muestra, en tanto se produce una inversión en la importancia relativa de los sindicatos o gremios de artistas y los colectivos o agrupaciones culturales, pues pasan a adquirir primacía los primeros. Esta tendencia regional es particularmente relevante ya que puede indicar el fortalecimiento de un movimiento gremial que en el conjunto de la muestra pareciera irrelevante, pero que responde a las condiciones locales de la actividad, como concentración de canales de televisión, espacios de exhibición y fuentes de financiamiento,¹⁶⁶ que eventualmente podrían extender su influjo a otras regiones si se considera el carácter centralista de muchas de las dinámicas institucionales de nuestro país.

Por otra parte, el audiovisual, sigue siendo él área donde se detecta una mayoritaria participación en sindicatos o gremios de artistas, mientras la gestión

y la producción se concentran en agrupaciones o colectivos.

Por último, es el área de música la que presenta el mayor nivel de participación, en cualquier tipo de organización, en toda la región, mientras que artesanía es la que detenta el más bajo.

Tal como en los diversos aspectos que se han analizado en este estudio, la participación en organizaciones en la Novena Región exhibe una realidad diferente a la de la Región Metropolitana.

Un primer aspecto que destaca –como se había anticipado– es la casi desaparición de la referencia a sindicatos de empresa cultural, de lo que se desprende que el bajo nivel de menciones de este tipo de organizaciones, que se vio al considerar la información agregada, pertenece casi exclusivamente a la Región Metropolitana.

En segundo lugar, otro dato importante es que en esta región todas las áreas, sin excepción, presentan una mayor participación (que la Región Metropolitana) en colectivos o agrupaciones artísticas, lo que podría ser considerado como signo de un menor nivel de formalización de las organizaciones y, en esa medida, de una dinámica asociativa más informal y, tal vez, emergente, en la medida que los colectivos y asociaciones se consideren como un primer paso en el proceso asociativo.

Finalmente, conviene apuntar que las áreas con el mayor y menor nivel de participación son, respectivamente, artesanías¹⁶⁷ y artes escénicas.

No obstante, dicho esto emerge inmediatamente la pregunta acerca de si no será la diferencia entre “remunerados” y “vocacionales” –constantemente aplicada en este estudio– un elemento fundamental a tener en cuenta respecto del tema que aquí se aborda.

¹⁶⁶ En algunas de las conversaciones sostenidas con los trabajadores del sector, surgió la percepción de que un cierto resurgimiento del movimiento gremial en las artes escénicas, particular-

mente entre las actrices y actores, se debía a la visibilidad pública de quienes trabajan en canales de televisión, y que, por lo tanto, lograban articular una mejor difusión del movimiento y

llegada a sus interlocutores institucionales o empresariales.

¹⁶⁷ Dados los pocos casos que presenta el área de audiovisual y la que le sigue, danza, se ha

optado por considerar al área de artesanía como la de mayor participación.

Obviamente, entre los trabajadores culturales vocacionales la alternativa de participar en el sindicato de una empresa cultural es improcedente. Los datos así lo reafirman por cuanto hay sólo un caso en esta categoría, atribuible probablemente a un error de clasificación.

Al observar la información de la encuesta, se detecta una importante disminución de la participación en organizaciones al pasar de los trabajadores culturales remunerados a los vocacionales, cuestión que ocurre tanto en la Región Metropolitana como en la Novena Región. Ese es el primer dato a considerar, cuya evidencia está en el importante aumento de la alternativa “ninguna”, que pasa de un 50 % entre los remunerados a un 71 % entre los vocacionales.

Las diferencias específicas entre ambas regiones se vinculan, por otra parte, a la mayor presencia

que entre los vocacionales de la Región Metropolitana exhiben los sindicatos y gremios de artistas, mientras que respecto de las agrupaciones o colectivos artísticos ambas regiones se encuentran prácticamente empatadas. (Ver tabla 7.4 y 7.5).

7.3 La percepción e importancia de la asociatividad entre los trabajadores del sector cultural

La asociatividad, como ya se señaló, puede ser entendida como una forma de actualización o conformación de un recurso social, generalmente unida a la participación voluntaria a organizaciones que agrupan a personas con similares intereses. Sin embargo, desde cierta perspectiva (PNUD),¹⁶⁸ además de constituir un medio para la consecución de diversos objetivos vinculados a los intereses comunes, la asociatividad constituiría un fin en sí mismo.

Tabla 7.4 Participación en organizaciones entre trabajadores remunerados

			Participación en organizaciones				Total
			Sindicato o gremio de artistas	Sindicato de una empresa cultural	Agrupación o colectivo artístico o cultural	Ninguna	
Región	Novena Región	Recuento	28	4	90	149	271
		% Región	10,33%	1,48%	33,21%	54,98%	100,00%
	Región Metropolitana	Recuento	168	41	85	262	556
		% Región	30,22%	7,37%	15,29%	47,12%	100,00%
Total		Recuento	196	45	175	411	827
		% Región	23,70%	5,44%	21,16%	49,70%	100,00%

Tabla 7.5 Participación en organizaciones entre trabajadores vocacionales

			Participación en organizaciones				Total
			Sindicato o gremio de artistas	Sindicato de una empresa cultural	Agrupación o colectivo artístico o cultural	Ninguna	
Región	Novena Región	Recuento	7	1	30	105	143
		% Región	4,90%	0,70%	20,98%	73,43%	100,00%
	Región Metropolitana	Recuento	11		22	72	105
		% Región	10,48%	0,00%	20,95%	68,57%	100,00%
Total		Recuento	18	1	52	177	248
		% Región	7,26%	0,40%	20,97%	71,37%	100,00%

168 Informe de desarrollo humano en Chile 2000: más sociedad para gobernar el futuro.

Es decir, corresponde a un valor, el valor de estar con otros.

A partir de ambas dimensiones –aquella más pragmática o utilitaria y esta otra de carácter menos instrumental y más “desinteresada”– se abordó las significaciones y valoraciones que los trabajadores del sector cultural le otorgan a la asociatividad, lo que motivó la conversación a propósito de que más del 50 % declaraba no participar en alguna asociación. De esta manera, se indagó en la percepción que tienen estos trabajadores sobre el tipo de asociatividad que caracteriza al sector.¹⁶⁹

En esta dirección, las ideas y opiniones surgidas en las conversaciones con trabajadores del sector cultural referidas al tema de la asociatividad pueden ser sintetizadas en cuatro categorías principales, a saber:

- a) Asociatividad como instancia deslegitimada de participación.
- b) Asociatividad como tendencia propia de la naturaleza de la actividad.
- c) Asociatividad *versus* intereses particulares.
- d) Asociatividad pragmática o instrumental.

a) Asociatividad como instancia deslegitimada de participación

Un fenómeno en torno al cual hubo un amplio consenso en la conversación es aquel que se refiere al **estancamiento de la tendencia a la agremiación**, asentado en un desinterés general por parte de las personas en participar de este tipo de organización. Se señala que el desinterés generalizado por la política a nivel macro, tendría consecuencias sobre la actividad gremial.

A su vez, se reconoce que los gremios o sindicatos no han desaparecido, pero que los trabajadores verdaderamente comprometidos son “los mismos de

siempre”, y el resto de las personas o bien los apoya en momentos de crisis o definitivamente no están involucradas.

Esta suerte de deslegitimación de la actividad gremial aparece ligada a dos fenómenos: la ineficacia de las asociaciones en términos de logros concretos, y los problemas de representatividad en relación con el operar de las asociaciones.

La primera razón, referida a la ineficacia, aparece en distintas opiniones, y se refiere a que las asociaciones tienen fines muy difusos y medios pocos claros para lograrlos, lo que llevaría a que no se obtengan beneficios concretos. En otras palabras, las agrupaciones no funcionan como deberían y, por lo tanto, no sirven para solucionar los problemas de los trabajadores del sector. Al respecto, se observa una tensión entre la imagen ideal del gremio, como una organización fuerte, similar a las que existen en otros países, y la situación real, en la cual una eventual fortaleza parece imposible ante la falta de participación o compromiso de los trabajadores, desmotivados además por la imagen deslegitimada de la actividad gremial.

Como excepciones a la ineficacia de los gremios, se reconocen los casos de algunas organizaciones del audiovisual (Plataforma Audiovisual) y del teatro (Sidarte), los que surgen en toda la conversación como ejemplos de agrupaciones que han logrado algún impacto a nivel político en los últimos años y que han obtenido ciertas reivindicaciones para el sector.

La segunda razón para la deslegitimación de la asociatividad se asocia a los problemas de representatividad que se dan al interior de estas organizaciones y que repercuten en su operatividad. Una de ellas refiere al accionar de los dirigentes, que es evaluado de forma negativa, puesto que en muchos casos se caracterizaría por la toma de decisiones al

169 Cabe mencionar, que este tema no fue tratado espontáneamente en las entrevistas a informantes calificados al referirse a la evolución del sector cultural,

por lo que se puede inferir que no es un tema central para los trabajadores culturales. Esto se corrobora con el hecho de que en los grupos focales cuando la

conversación giró en torno a la asociatividad no se observó el mismo interés que en los temas anteriores –formación y situación laboral–.

margen de la opinión del resto de los agrupados, oficializando posiciones que sólo representan a la dirigencia.

b) Asociatividad como tendencia, propia de la naturaleza de la actividad

Conforme a la hipótesis que se sugirió al inicio de este capítulo, muchas veces **el carácter de las asociaciones podría estar vinculado con la naturaleza de la actividad artístico cultural que desarrollan sus miembros**. Esta idea también se encuentra en las opiniones que los trabajadores culturales tienen de las asociaciones gremiales, donde la distancia entre la dinámica asociativa de las artes visuales y el teatro aparece como paradigmática de una tendencia mínima a una de máxima asociatividad.

Las artes visuales suponen un trabajo que se realiza individualmente, lo que se menciona como dificultad para el desarrollo de una tendencia a agruparse. En este sentido, se reconoce aspectos interesantes que permiten comprender las representaciones que los sujetos de esta área tienen de su actividad y de su relación con sus pares, ya que en el área existe la creencia de que agruparse sería como reconocer el fracaso, o una falta de ambición, lo que reafirma la naturaleza individual de la actividad. Por otra parte, el trabajo en artes visuales no requiere una exposición pública directa del creador, sino que éste aparece mediatizado a través de la exposición de su obra, lo que puede influir en una escasa tendencia a la participación pública con fines políticos.

El teatro, por el contrario, se asocia a un “espíritu de comunidad”, a un constante e imprescindible trabajo en equipo, lo que facilitaría el desarrollo de una tendencia hacia la asociatividad. Además, debido a que las personas del teatro se exponen más a la vista pública (al menos en el caso de las actrices y actores), el reconocimiento social de ellas parece más fácil. Esto contribuiría a que los dirigentes aparezcan como figuras legitimadas socialmente, lo que, por una parte, facilitaría la adhesión de los trabajadores del área, y, por otra, una mayor repercusión de las demandas del gremio en la opinión pública.

Considerando los dos casos señalados –artes visuales y teatro– como tendencias polares a la asociatividad, puede suponerse que las demás áreas se ubicarían más cercanas a uno u otro polo, dependiendo de la presencia de trabajo colectivo o individual, y si el desempeño de éste requiere o no de exposición pública.

c) Asociatividad *versus* intereses particulares

La competencia, que puede responder a lo reducido del campo, parece ser un obstáculo para la conformación de asociaciones. Existen pocas oportunidades para los trabajadores culturales (pocos concursos, pocos espacios, etc.), por lo que se hace muy difícil poder acceder a una posición destacada y a una cierta continuidad en el medio. Relacionado con ello, aparece el tema de la “envidia” de quienes no han logrado entrar satisfactoriamente al circuito, respecto de quienes sí lo han hecho. Este fenómeno ocurriría más fuertemente en disciplinas donde el campo es más pequeño (artes visuales, danza) y, por ende, donde hay menos oportunidades laborales.

“...hay mucha envidia, de toda la gente que no está posicionada (...) porque son pocas las posibilidades (...) y se preocupan de si tú no estás en tal lugar, o si vas a otro, y en qué galería estás exponiendo tus trabajos, si vendes o no, si haces clases o no, de todas esas cosas...” (G1, artes visuales).

Otro argumento que surgió de la conversación, plantea la idea de que el sindicato es un “arma de doble filo”. Por un lado, es necesaria la participación de los miembros del sector para que se proteja la situación laboral de todos los trabajadores y, por otro, se observa que la participación en un sindicato está movida netamente por intereses individuales y esto puede ser fuente de conflicto dentro de los mismos trabajadores que están agrupados. Es posible inferir que esta falta de “conciencia colectiva” de los miembros de los sindicatos no permitiría que se generasen identidades colectivas fuertes o sentimientos de pertenencia entre los trabajadores culturales, es decir, que el estar agrupado no generaría un “valor en sí mismo”.

Esta falta de compromiso hacia la colectividad se confirma con otra idea planteada en la conversación, la que dice relación con que efectivamente, muchas veces los intereses individuales están por sobre los intereses gremiales y los mismos miembros “boicotean” las iniciativas de las asociaciones en pro de lograr beneficios personales.¹⁷⁰

d) Asociatividad pragmática

A pesar de lo mencionado hasta ahora, es decir, de las razones por las cuales las agrupaciones no estarían teniendo un verdadero poder de convocatoria dentro de los trabajadores del sector ni una influencia importante en el tema de las reivindicaciones laborales, aún así a lo largo de la conversación se manifiesta una necesidad de asociarse para conseguir beneficios muy específicos y particulares. De este modo, aunque no se haga referencia explícitamente a la idea de agremiación, se utilizan eufemismos tales como “mecanismos”, “sistemas”, etc., los que en el contexto de la conversación remiten a logros del sector en su conjunto.

El tipo de beneficios o logros que se busca conseguir a través de las agremiaciones (u otras formas organizativas alternativas o de vehiculización de demandas) dice relación con reivindicaciones que refieren únicamente al ámbito práctico: regulaciones laborales, protección del derecho de autor, previsión, derecho a salud, que se privilegie a la gente que tiene formación y que se respete la experiencia laboral.

Salvo excepciones, no se hace mención a la necesidad de agruparse por reivindicaciones, denominadas por los propios participantes como “intelectuales”, es decir, referidas al plano de las ideas y a la definición de un proyecto o posición del sector y de sus áreas en la sociedad. Al parecer, esto ocurriría porque es más simple ponerse de acuerdo en torno a problemáticas de tipo prag-

mático, que son comunes e “inmediatas” a todos los trabajadores del sector, que discutir en torno a temas más complejos, donde sería más difícil llegar a un consenso. Hay una especie de reconocimiento a la falta de un entorno propicio o disposición adecuada para las agrupaciones de tipo intelectual.

“... yo creo que existen dos tipos de nucleación, hay una cuestión que tiene que ver con nuestras reivindicaciones intelectuales, y otra con la reivindicaciones administrativas. En el caso de nosotros los músicos, si tú estás en la SCD, ella resuelve varios problemas económicos (...) y han resuelto todo este problema de los derechos autorales (...), pero la cuestión [las discusiones sobre los grandes temas], digamos, un tipo de ejercicio de esta especie, no se va a dar jamás, por supuesto porque tienen una estructura diferente...” (G3, músico).

Por otro lado, en la conversación no apareció espontáneamente la idea de que haya otras ventajas en el hecho de estar asociado. No hay mención en relación a lo planteado teóricamente en el sentido de que estar asociado es un “valor en sí mismo” (generar contactos, intercambio de conocimientos, sentido de pertenencia, etc.).

Ahora bien, como un resultado inesperado de esta sección, surge una idea interesante con respecto a la utilización de redes informales. Esta idea deriva de la conversación desarrollada en el grupo de los más jóvenes. En este sentido, los mismos que postularon la deslegitimación de las asociaciones son aquellos que creen absolutamente necesario que se formen redes que unan “fragilidades”, pues se piensa que dado que el medio es tan precario, esta sería la única manera de llevar a cabo proyectos e iniciativas personales.

Cabe mencionar que el tema de las redes informales no fue profundizado en las conversaciones,

170 Esta idea, sin duda, puede estar íntimamente relacionada con la evaluación negativa de los dirigentes y su limitada representatividad.

sin embargo, al haber surgido espontáneamente entre los jóvenes, es interesante que quede planteado como un problema para futuras investigaciones, junto a una caracterización de las redes y relaciones sociales que se tejen en el sector.

8. A modo de conclusión

En el recorrido efectuado por la información y análisis expuestos en los capítulos anteriores se ha proporcionado una visión panorámica del sector cultural chileno desde el punto de vista de la situación de sus trabajadores y de las formas de trabajo que se dan en su interior.

A través de un conjunto de lo que podría denominarse “variables objetivas”, tales como, las jornadas de trabajo, la situación contractual, los niveles de ingreso y las condiciones previsionales, así como los niveles educativos y las formas de aprendizaje, se ha logrado configurar una primera caracterización de los trabajadores del sector cultural, que aporta una imagen complementaria a aquella que desde el sentido común se tiene de quienes participan del campo del arte.

De esta manera, se ha constatado que la situación que experimentan dichos trabajadores posee características propias que la hacen muy distinta a la exhibida por otros sectores: gran magnitud de trabajadores por cuenta propia; predominio del trabajo sin contrato o con contrato a honorarios; trayectoria laboral discontinua; distintas jornadas de trabajo; significativa presencia de jornadas a tiempo parcial y la recurrencia de trabajo en la noche; situaciones particulares en la previsión y el acceso a la salud, entre otras.

Evidentemente, una comprensión acabada de aquellas situaciones que dé respuesta a preguntas tales como el por qué se producen y qué consecuencias tienen para el desarrollo del sector sólo será posible en la medida que se avance hacia estudios que trasciendan los niveles meramente descriptivos y se introduzcan más profundamente en las dinámicas subsectoriales (de cada área) e intersubjetivas que componen el sector.

8.1 Contrapunto entre dos realidades

Otra característica del trabajo en el sector cultural, y sin duda no únicamente del trabajo al interior de él, sino del trabajo en su conjunto, es que existen notorias diferencias entre las dos regiones consideradas en el estudio. Vale decir, un primer aspecto que queda claro luego de efectuada esta investigación es que las realidades de desempeño laboral de quienes participan en el conjunto de ámbitos disciplinarios en los que se ha organizado y clasificado la actividad en el campo artístico cultural son muy diferentes en las dos regiones: Metropolitana y de la Araucanía.

De hecho, el planteamiento inicial de generar un contrapunto informado para estimar las diferencias entre la Región Metropolitana y otra región del país, en este caso la Novena, resultó completamente pertinente y permitió detectar contrastes y particularidades.

Es claro, existen importantes diferencias anteriores a cualquier pregunta por las características del trabajo en el sector cultural, como son las demográficas, sociales y económicas que distintas fuentes han informado de manera precisa (Censo 2002, CASEN 2000, etc.). Pero con respecto al trabajo en el sector cultural las distancias son especialmente significativas y llevan a pensar en la concentración de recursos y oportunidades que se dan en la región capital.

En una apreciación global, es posible observar cómo la Región Metropolitana se acerca a una situación propia de un mercado cultural, con una mayor diversidad de funciones y requerimientos, así como de espacios productivos cuyos flujos e intercambios permiten el sustento de un alto porcentaje de individuos.

En este sentido, quizá el dato más ilustrativo sobre el punto, sea el de la proporción de trabajadores culturales “profesionales”, “remunerados” y “vocacionales” que es posible observar en cada una de las dos regiones, con un importante predominio de trabajadores profesionales en la Región Metropolitana (58 % *versus* 40 % de la Novena Región) y de

trabajadores vocacionales en la Novena (35 % *versus* 16 %).¹⁷¹

Sin embargo, no es ese el único antecedente que da cuenta del contraste entre ambas regiones. Otro dato de gran significación en la caracterización del sector es el que indica una importante diferencia en cuanto a las categorías ocupacionales en ambas regiones: tanto en la Metropolitana como en la Novena predominan los trabajadores por cuenta propia, pero, mientras en la primera corresponden al 66 %, en la segunda se empujan al 74 %. Por otra parte, mientras en la Metropolitana los asalariados del sector privado y público se encuentran empatados, en la Novena los del sector público triplican a los del privado.

En el plano de la previsión social también hay diferencias que, no obstante, dan cuenta de una situación problemática, para gran parte de los individuos que se desempeñan en el sector: al sumar la cifra de quienes no se encuentran afiliados a ningún sistema previsional junto a quienes no cotizan actualmente, se obtiene que el número de individuos que no se encuentra cubierto por los distintos sistemas previsionales llega al 44 % en la Región Metropolitana y al 60 % en la Novena Región.

Algo similar, aunque en menor magnitud, se percibe en cuanto al acceso a la salud, donde un 18 % de los encuestados en la Región Metropolitana no tiene acceso a ningún sistema de salud, lo que se agudiza significativamente en el caso de la Novena Región, donde tal situación afecta a un 24 % de los encuestados.

8.2 Educación y formación continua, claves para la acumulación de capital cultural

Otra de las particularidades de los trabajadores del sector cultural, es que se trata de sujetos cuyo capital educacional es mayor que la media de la

población nacional de 15 y más años. De hecho, mientras que en el año 2000, el promedio de escolaridad de la población de 15 años y más del país, era de 9,8 años,¹⁷² en el caso de los trabajadores culturales considerados en este estudio, ese promedio, en el año 2003, se empuja a 14,1 años. Y si se observa esta información en perspectiva se obtiene, además, que el nivel educacional de los encuestados tiende a ser mayor que el de los jefes de su hogar de origen.

Sobre este punto, también se constata diferencias entre las regiones, pues mientras en la Región Metropolitana los niveles educativos son similares entre hombres y mujeres, y el desempeño “profesional” de la actividad artístico cultural se asocia a individuos con mayores niveles formativos, en la Novena Región se observan importantes diferencias entre uno y otro sexo, siendo los desempeños profesionales de la actividad cultural ejecutados por individuos con un nivel educacional más bajo.

Junto al capital educativo (básico o no especializado) acumulado por los trabajadores del sector cultural, se encuentra además aquel de carácter especializado asociado a las actividades artístico culturales realizadas. Al respecto, los trabajadores del sector “echan mano” a una serie de formas de aprendizaje para la configuración del conocimiento necesario para su desempeño en el medio, en una suerte de búsqueda de la complementariedad de saberes y pericias: si bien entre los encuestados de la Región Metropolitana el estudio de carreras artísticas es mayor que el estudio de carreras no artísticas –a la inversa de lo que ocurre en la Región de la Araucanía–, las diversas formas de aprendizaje se encuentran niveladas, lo que reafirma la idea de un repertorio de posibilidades amplio para formarse, incluso en el lugar donde la oferta institucional es más numerosa.

Es necesario señalar también que la importancia de las alternativas formales de instrucción depende-

171 Los trabajadores “remunerados” se encuentran empatados en ambas regiones, con un 25% en la Novena y un 26% en la Metropolitana

172 Ver www.mideplan.cl: Análisis de la VIII Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen 2000), Documento N° 4, “Situación de la Edu-

cación en Chile 2000”, Santiago de Chile, diciembre de 2001, (consultado: 02/09/03).

rá del carácter del área y tipo de actividad de la cual se trate, así como de la legitimidad y valor que los propios sujetos del área o especialidad le atribuyan a los procesos de aprendizaje formal para la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades necesarios para el desempeño de la actividad. No se trataría, por lo tanto, de enfatizar el aprendizaje formal sin tomar en cuenta la realidad particular de cada área y tipo de actividad.¹⁷³

Ahora bien, a través de las entrevistas a informantes calificados y grupos focales con trabajadores del sector, puede concluirse que en la percepción que estos tienen de las estrategias de aprendizaje formal intervienen factores asociados tanto a los efectos prácticos del aprendizaje formal como a los efectos simbólicos de éste. Así, en términos prácticos el aprendizaje al alero de una institución o en contacto con otros ajenos al entorno social inmediato del sujeto pone a disposición un espacio que facilita la construcción del capital social asociado al desempeño en una determinada área y actividad. En términos simbólicos, el aprendizaje formal certifica ante otros las capacidades y conocimientos de los que dispone el trabajador, operando como código de acceso al mundo laboral, lo que, a su vez, redundaría en que a nivel personal éste pueda fortalecer la seguridad que se tiene en las formas de hacer y el conocimiento desarrollado al margen de instancias formales.

Un dato interesante, que no puede dejar de mencionarse, es aquel que indica que los trabajadores culturales encuestados se capacitan más (25 %) que el común de los trabajadores (15 %). De hecho, se observa un gran consenso en cuanto a la importancia de la capacitación, tanto entre los distintos segmentos de edad como en las distintas áreas del trabajo cultural, lo que resulta indicativo de la predisposición a invertir en el desarrollo de su actividad que poseen los individuos del sector, lo que podría sugerirse como una característica propia de la acti-

vidad artística cultural, cual es la formación continua y la búsqueda de nuevas experiencias de aprendizaje.

8.3 Profesionalización en el sector cultural

Una de las nociones claves para comprender los cambios y transformaciones experimentados por el sector cultural es el concepto de profesionalización elaborado por los propios trabajadores.

En el marco de este estudio se ha podido constatar que la profesionalización –y las distintas ideas y situaciones asociadas a ella–, no corresponde únicamente a un “tipo” de desempeño por parte de los trabajadores.

La profesionalización no sólo supone el establecimiento de un vínculo monetario, sino también una actitud especial por parte del trabajador, manifiesta en la persistencia y concentración en la realización de la actividad, en la inversión –empleo de recursos con un fin productivo– en ella desde distintas perspectivas (financiera, educativa, de tiempo y energía), trascendiendo de esta forma la actitud del gasto.¹⁷⁴

Posiblemente sea esta disposición a la inversión la que más favorezca la generación de aprendizajes significativos que se traducen en conocimientos, habilidades y destrezas y, a fin de cuentas, en la habilitación laboral y social de quienes la desarrollan.

La pregunta que emerge entonces es si no existiría una diferencia inicial en la *inversión* que efectúa un trabajador profesional y otro vocacional con respecto a la actividad que desempeña, y si ella no generará, a su vez, diferencias en el desarrollo de habilidades y competencias específicas. La investigación sugiere que efectivamente estas diferencias existen y que debido a eso los “profesionales” están mejor situados.

173 Es más, los datos sobre capacitación confirman esta orientación de los trabajadores del sector a recurrir a un repertorio de estrategias tanto formales como informales.

174 Como se mencionó, los trabajadores del sector cultural se capacitan más que el común de los trabajadores, a la vez que los recursos para recibir la capacitación provienen de su propio bol-

lillo, lo que podría indicar una tendencia a la profesionalización de los trabajadores basada en la idea de inversión.

Además de esta disposición, la profesionalización opera como horizonte de calidad sobre las actividades realizadas (y obras producidas). El campo impone sus propias normas y estándares, en cuya consecución los sujetos requieren de disposición, recursos, así como de conocimientos. Alcanzar esos umbrales supondría a su vez gozar de cierto reconocimiento o valorización social en el medio.

8.4 Aproximación a la formación de capital social de los trabajadores del sector cultural

Tal como en otros sectores, y quizás en mayor medida, el trabajo en el sector cultural opera como un espacio de generación de relaciones sociales y sociabilidad, en tanto la actividad realizada es pública y compartida con otros, ya sea en su ejecución o a través de sus productos. Esto significa que gran parte del capital social de los trabajadores culturales depende de la acumulación y del establecimiento de relaciones y vínculos durante la participación en procesos creativos de carácter colectivo, así como en la puesta en circulación de las obras.

En tanto espacio de generación de vínculos sociales y sociabilidad, en el sector existe un complejo entramado de relaciones que varían dependiendo del área de desempeño artístico cultural, ya que en cada una de las áreas consideradas se presentan especificidades vinculadas a los modos de trabajo propios de cada una de ellas. Vale decir, se reconoce que hay diferencias en las formas de co-presencia que varían desde una *co-presencia* más bien ocasional e innecesaria dentro del proceso productivo –en el caso de quienes participan de las artes visuales y la literatura– hasta otras donde la co-presencia es condición *sine qua non* del desempeño cotidiano, y del proceso productivo –como es el caso del teatro–.¹⁷⁵

Tales diferencias se proyectarían más allá de la propia producción creativa y darían pie a la articulación de modos de sociabilidad diversos entre los trabajadores del sector cultural. Dicho en otras palabras, una co-presencia ocasional y esporádica en el proceso productivo de una obra redundaría en una sociabilidad más restringida y, sobre todo, en una menor probabilidad de articulación conjunta en términos asociativos. Por su parte, una co-presencia necesaria e imprescindible en el citado proceso se relaciona con una sociabilidad más amplia y con una mayor probabilidad asociativa y mejor disposición para la acción conjunta.

Sin duda, esta incipiente aproximación a las estrategias de acumulación de capital social al interior del sector cultural plantea un conjunto de interrogantes respecto del tipo de relaciones y redes que se tejen en torno al trabajo y otras actividades al interior del sector, las fuentes o espacios para construir aquellas redes, su importancia para la profesionalización y el desarrollo del sector, entre otras, que será necesario abordar en futuras investigaciones.

De acuerdo a los propios trabajadores consultados, el sistema laboral operante en el sector cultural presenta como una de sus principales falencias la dificultad de establecer cierta regularidad en los ingresos e, incluso, de asegurar la remuneración por el trabajo realizado, lo que, evidentemente, manifiesta una situación en extremo vulnerable, e impensable si se observa la realidad de otros sectores y tipo de trabajos.

Sin embargo, en una aproximación a los factores que permitirían comprender aquella situación, comienzan a viabilizarse formas de trabajo basadas en la “palabra” y en la “confianza”, que parecen ser rasgo característico de un operar inadecuado, aun

175 Resulta interesante en este punto interrogarse por la o las razones que estarían detrás de la ejemplificación de lo colectivo a través del teatro y no de otras artes como la danza o el audiovisual (así se dio en la conversación), cuyo proceso pro-

ductivo es también, necesariamente, colectivo. Cabe entonces preguntarse si esta ejemplificación corresponde a un estereotipo más o menos persistente a lo largo del tiempo o si refleja algún aspecto considerado de forma más reflexiva y desprejuiciada

por parte de los trabajadores del sector, producto de características propias de la actividad teatral, que no se observarían en la danza y el audiovisual (como hipótesis se podría plantear que el concepto de “creación colectiva” parece estar más arraigado

en este ámbito que en la danza y el audiovisual, donde la figura del coreógrafo y el director siguen gozando de una cierta autoridad jerárquica).

cuando ello pueda ser considerado como una forma más o menos típica que adopta la dinámica de acumulación y desarrollo del capital social al interior del sector.

Este aspecto sería uno de los más complejos y complicados al momento de pensar en ciertas regulaciones hacia la actividad laboral al interior del sector, más que, por ejemplo, lograr un contrato indefinido, situación de estabilidad que les parece difícil de conseguir.

En este punto, es necesario distinguir las expectativas que los trabajadores proyectan hacia los propios agentes del sector, y hacia otros que se encontrarían en los márgenes de él, hasta llegar a la sociedad en su conjunto. Es decir, por una parte se interpone una demanda de regulación hacia quienes actúan como demandantes de sus servicios, en muchos casos otros trabajadores del sector, lo cual resulta algo paradójico, ya que en el entendido de que están todos bajo la misma dinámica no se comprendería que otros como ellos incurran en actitudes que vulneren o deslegitimen el carácter laboral de la actividad artístico cultural.

Por otra parte, se encuentran efectivamente otros agentes demandantes de servicios artístico culturales, que participarían marginal o eventualmente de las dinámicas del sector, tales como empresas de rubros extra culturales, organismos estatales, agentes que operan en la lógica de la política partidista, etc., ante quienes la demanda es más clara, por cuanto muchas veces se espera que artistas, técnicos, gestores, entre otros, realicen su actividad gratuitamente.¹⁷⁶ Esto último, es considerado sintomático de

176 Al respecto, se mencionan casos como que en algunos eventos donde se requieren músicos hay presupuesto para pagarle a los técnicos u otros servicios, mas no se contempla el sueldo de los propios músicos; o que es muy frecuente que las autoridades políticas soliciten la "colaboración" gratuita de los artistas, cuando es muy probable que jamás hagan eso ante otros profesionales o trabajadores.

177 Sobre este punto sería interesante profundizar en dos aspectos relativos al reconocimiento social del trabajo cultural. Por un lado, el tipo de reconocimiento que esperan estos trabajadores: si remite principalmente a la dimensión económica o a algo mayor y, por otro, qué estaría faltando para que éste ocurra: sólo un cambio en el "resto de la sociedad", como ellos dicen, o también un cambio en los

la falta de reconocimiento social del trabajo cultural, puesto que al no corresponder éste a las lógicas de producción del sistema económico imperante no es valorado como un trabajo más y, por tanto, no le son aplicados los mismos patrones de consideración de acuerdo a los cuales se entiende que un trabajo es una actividad productiva que debe ser retribuida monetariamente.¹⁷⁷

Es evidente que las formas de reconocimiento del mérito de la actividad desarrollada todavía no llegan a plantearse en términos monetarios, vale decir, es posible que la actividad artística cultural se considere como una contribución importante al "vivir mejor" de comunidades específicas y hasta de la sociedad en su conjunto, sin embargo vincularla a una retribución monetaria o pago necesario es algo que escasamente ocurre.¹⁷⁸

Esta situación de no valoración adecuada de la actividad artístico cultural da cuenta de una suerte de "incomunicabilidad", por cuanto una perspectiva más o menos compartida por los trabajadores culturales es que "el resto de la sociedad" no posee los códigos necesarios para descifrar la importancia y valor de la actividad, y ello, además de imposibilitar o dificultar su ponderación adecuada, la deja en un plano secundario ("accesorio", "superfluo") desde el cual se hace difícil alcanzar la legitimidad necesaria para plantearse frente al otro con una exigencia.

A su vez, la expectativa ampliamente extendida de que los trabajadores culturales realicen su labor gratuitamente (que, según los trabajadores del sector, está muy instalada en el sentido común de la gente) estaría incidiendo en la falta de profesionali-

modos que tienen de relacionarse con ella.

178 Estrechamente vinculada a la línea de investigación antes sugerida en torno al reconocimiento social del trabajo cultural habría que indagar cómo el resto de la sociedad percibe el trabajo en el sector cultural. Si, efectivamente, como indican los entrevistados, no lo consideran un trabajo más o si tienen una visión de la actividad cultural

como marginada de las lógicas económicas imperantes en la sociedad. Esto último permitiría tener una visión más global de la situación del trabajo cultural, que incluya tanto la visión de quienes se desempeñan en él como de quienes acceden a los bienes simbólicos que éste genera.

zación del campo artístico cultural, entendida ésta como la posibilidad de recibir un ingreso que permita vivir de la actividad cultural principal

A lo anterior se agregan otras situaciones que para los entrevistados manifestarían la baja valoración social de la actividad artístico cultural, como las pocas horas dedicadas a materias artísticas en el sistema educativo, comparadas con aquellas dedicadas a asignaturas científicas o el bajo presupuesto público en cultura en relación a otros ámbitos de inversión o la escasa difusión a través de los medios de comunicación, etc. Para los trabajadores culturales, estas circunstancias limitan las posibilidades de vivir de la actividad artístico cultural y empujan hacia el pluriempleo, el cual, visto como reflejo de la falta de oportunidades, se percibe negativamente.

8.5 Consideraciones para el debate

Aunque el campo cultural ha experimentado un proceso de transformación en dirección hacia una mayor autonomía como campo y una profesionalización de las actividades que en él se realizan, los datos del estudio muestran que persiste una proporción de actividades que no responden a una forma económica. Ello se expresa en el hecho de que sólo la mitad de quienes forman parte de este campo realizan una actividad remunerada de la que dependen exclusivamente en términos de ingresos.¹⁷⁹ El resto de los individuos forma parte del contingente de quienes realizan, además, otras actividades remuneradas y quienes no reciben remuneración por la actividad que efectúan, correspondiendo estos últimos a quienes desarrollan alguna actividad cultural sin perseguir un fin económico y que, en ese sentido, más bien la llevan a cabo de manera voluntaria y gratuita.

Ahora bien, pese a que cerca del 23 % de quienes participan de la producción cultural realizan esta actividad en forma no remunerada,¹⁸⁰ la tendencia en el

campo de la cultura parece ser la de la profesionalización y, por ende, la de la monetarización de las actividades que en él se llevan a efecto. Ello se expresa no sólo en el hecho de que la mayoría de los individuos se encuentran en la situación de quienes reciben remuneración por lo que hacen, sino también en el hecho de que los propios individuos reivindican su condición de trabajadores de la cultura, lo que trae aparejado tanto la demanda de reconocimiento al aporte que representan para la sociedad, como, asimismo, una demanda por condiciones de trabajo, protección y seguridad social semejantes a las del común de los trabajadores chilenos.

A este respecto se produce una situación de cierta complejidad, toda vez que los trabajadores de la cultura apelan, al mismo tiempo, a la particularidad de la actividad que realizan, especialmente en lo que dice relación con la necesidad de autonomía que demanda la actividad cultural. Esto quiere decir que los trabajadores de la cultura requieren de una condición de independencia y autonomía que, en lo sustantivo, son las condiciones opuestas a aquellas que constituyen el trabajo en su modalidad de trabajo dependiente y que, por lo mismo, tiene una forma de regulación definida en el Código del Trabajo.

Ello significa que existe, hasta cierto punto, una tensión entre la demanda por un trato equivalente al de los demás trabajadores en lo que se refiere a protección social y condiciones salariales, y la demanda por una actividad realizada en condiciones de autonomía en términos del proceso de trabajo, por cuanto en el caso de los trabajadores de la cultura el proceso de trabajo es un proceso de creación, y de ahí la particularidad que presenta frente a otros procesos de trabajo.¹⁸¹

En este sentido, parece evidente que la categoría ocupacional predominante entre los trabajadores de la cultura sea la del trabajador independiente

179 Los denominados trabajadores "profesionales".

180 Los denominados trabajadores "vocacionales".

181 Al menos en el caso de creadores y todos aquellos que articulan sus actividades en torno a la creación; algo distinto podría ser el caso de quienes declaran

la docencia artística como su actividad principal, no alternativa o ni complementaria.

o por cuenta propia. Ello parece razonable a la luz de las condiciones particulares en que se realiza dicha actividad. Sin embargo, llama la atención que estos trabajadores independientes demanden del Estado, o de la sociedad, la necesaria protección que normalmente los trabajadores por cuenta propia se brindan a sí mismos mediante una utilización adecuada de los ingresos que perciben para destinar parte de los mismos a financiar salud y previsión social,¹⁸² lo que, sin duda, manifiesta otra dimensión de las tensiones que existirían entre trabajadores culturales y sociedad, representada esta última por las alternativas del sistema laboral y de protección social vigente, donde ya no es la sociedad la que desconoce la dinámica particular del trabajo cultural, sino que serían los propios trabajadores del sector quienes se resistirían a aceptar las alternativas dispuestas por el sistema.

Lo anterior no significa desconocer la necesidad de contar con condiciones de seguridad y protección social mínimas para estos trabajadores, sino, más bien, se trata de entender que la particularidad de la actividad cultural, y esta tendencia a la profesionalización que se ha detectado, impone desafíos para los propios trabajadores de la cultura, en el sentido de actuar con la debida responsabilidad para efectos de proveerse, a través de los mismos ingresos que generan autónomamente, las debidas condiciones de seguridad y protección social. Especialmente si se considera que las actividades culturales remuneradas tienen un carácter temporal –en la mayoría de los casos– y dependen de la capacidad que los propios trabajadores tengan para gestionar su propia oferta cultural, pues se trata de proyectos de trabajo.

Ello no debería ser un impedimento si se considera que entre los trabajadores de la cultura existen niveles de escolaridad claramente superiores a los de la mayoría de los trabajadores chilenos. En este sentido, y como ya se ha señalado, los datos indican

que en general se trata de personas con un elevado capital escolar y cultural, por lo que se esperaría una mayor comprensión de la necesidad de implementar una práctica de ahorro y previsión que les permita afrontar los riesgos inherentes a la actividad que desarrollan.

Sin embargo, no parece ser esa la norma entre estos trabajadores. Por el contrario, los niveles de desprotección son altos y más que responder a un incumplimiento de la normativa laboral por los empleadores parece ser consecuencia de la ausencia de una disposición a la autoprotección y a la responsabilidad en materia de previsión social. Dicho en otros términos, entre los trabajadores de la cultura parece haber un *ethos* que no se condice con las condiciones objetivas en que les toca laborar. Prácticas como las de imponer sus cotizaciones previsionales y de salud en forma regular cada vez que cuentan con ingresos por sus actividades culturales no constituiría una práctica arraigada entre los trabajadores de la cultura. En este sentido, parece plausible plantear la existencia de una tensión entre su demanda por protección y su defensa del carácter autónomo y libre de su actividad.

Dicho en otros términos, los trabajadores de la cultura realizan sus actividades en condiciones que se asemejan más a las del emprendedor individual que a las del trabajador dependiente. Por cierto, ello no quiere decir que no ocurran situaciones de real dependencia y subordinación de estos trabajadores a un empleador y que ellas queden encubiertas por un ficticio contrato a honorarios. En este último caso, obviamente la demanda por protección se justifica plenamente y cobra sentido una apelación a la responsabilidad que con estos trabajadores tiene el Estado como instancia de tutela del respeto de los derechos laborales. Sin embargo, en otros numerosos casos la situación parece ser distinta, y es en ellos justamente donde debieran estudiarse fenómenos relativos a la actitud y disposición del trabaja-

182 En una dirección similar, un punto interesante detectado tras una de las significaciones dadas al pluriempleo, es la idea de que la sociedad le “debe” algo a los

trabajadores de la cultura o, muy similar, que el arte es un bien que el Estado debería financiar.

dor cultural ante las oportunidades y limitaciones del sistema para el ejercicio de su actividad de forma plena, rentable y protegida.

Es más, dada la naturaleza del proceso de trabajo en este campo, que es un proceso de creación, no parecen aplicables los mismos criterios que se aplican en otros sectores económicos para determinar la existencia de una relación de subordinación y dependencia y, en consecuencia, la necesidad de regular la relación entre el trabajador cultural y su empleador a través de un contrato individual de trabajo.

Tal situación instala un importante desafío, cual es la necesidad de profundizar la comprensión de la naturaleza de las actividades del sector cultural, por una parte, y de las dinámicas laborales involucradas en la realización de aquellas actividades, por otra, en un intento por delimitar en qué aspectos la dinámica laboral del sector se asimila a la de otros sectores y, por ende, debiera ampararse en las regulaciones vigentes, abriendo el debate hacia marcos normativos particulares que contribuyan a la protección y fomento del trabajo artístico cultural.

Evidentemente, la discusión en torno a las medidas pertinentes para el fomento de este tipo de trabajo no se fundan únicamente en un conocimiento adecuado de sus dinámicas laborales, sino que supone además el reconocimiento social del aporte que los artistas, técnicos de apoyo, formadores, productores y gestores culturales hacen tanto al imaginario y a identidad de la sociedad chilena, como a la economía y al desarrollo, a través de la producción de bienes y servicios que, en muchos casos, han sido considerados prescindibles o, al menos, secundarios.

Mediante esta investigación se ha buscado contribuir a la reflexión en torno a las diversas situaciones y transformaciones por las que atraviesa la realidad experimentada por quienes, con su actividad, dan vida al sector cultural. Ello con el propósito de apoyarles, desde la investigación, en la consecución de los medios materiales y simbólicos necesarios para su subsistencia y su realización como ciudadanos y miembros de la sociedad chilena actual.

9. Referencias bibliográficas

- Aguilar, Omar, *Trabajo, educación y equidad*, Santiago de Chile, Capp-Mideplan, 2001.
- Bauman, Zygmunt, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona, Editorial Gedisa, 2000.
- Cartografía cultural de Chile, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, Santiago de Chile, CNCA, 2003.
- Cartografía cultural de Chile, en Atlas cultural de Chile, Santiago de Chile, Ministerio de Educación de Chile, Ocho Libros Editores, 1999.
- Cartografía cultural de Chile 2001/2002, vols. I y II, Santiago de Chile, Ministerio de Educación de Chile, Ocho Libros Editores, 2002.
- Casacuberta, C.; Roche, H, *El mercado laboral y la carrera de los músicos en el Uruguay*, Montevideo, Universidad de la República – Sociedad Uruguaya de Artistas Intérpretes, 2001.
- Encuesta laboral 1999, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, 1999.
- “Espectáculos culturales al inicio del siglo XXI. Una mirada regional”, en *Enfoques Estadísticos Cultural*, N° 14, Santiago de Chile, INE, mayo de 2003.
- Factibilidad de ampliación de la cobertura previsional para grupos vulnerables de la población chilena*, Santiago de Chile, INP, 1999.
- González Meyer, Raúl, “El ‘buen trabajo’ como norte del desarrollo. (La humanización del trabajo)”, en *Revista Proposiciones*, N° 32, Santiago de Chile, Ediciones Sur, 2001.
- Goetz André, *Métamorphoses du travail. Quête du sens. (Critique de la raison économique)*, Gallilée, París, 1988.
- Harvey, Edwin, *Derechos culturales en Iberoamérica y el mundo*, Madrid, Editorial Tecnos – Sociedad Estatal Quinto Centenario, 1990.
- Hillman, Harry, *Cultural Economics of Arts Funding: Five Variations on a Theme*.
- Hopenhayn, Martín, *El trabajo: itinerario de un concepto*, PET-Cepaur, 1988.
- “Informe sobre desarrollo humano en Chile 1998: las paradojas de la modernización”, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2004.

- “Informe sobre desarrollo humano en Chile 2000: más sociedad para gobernar el futuro”, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2000.
- Lagos, Ricardo, discurso en el Museo de Bellas Artes de Santiago de Chile, mayo de 2000.
- “Los años ´90. Una década de avance cultural”, en *Enfoques Estadísticos Cultura*, N° 7, Santiago de Chile, INE, agosto de 2000.
- Martínez A. Nicolás, “Relaciones de acople y desajuste entre políticas e industrias culturales en Chile de los noventa: el caso del libro”, tesis para optar al grado de magíster en Sociología de la Modernización, Universidad de Chile, junio de 2001.
- Menger, Pierre Michel, “Artistic Labor Markets and Carrees”, en *Annual Review Social*, 1999.
- “Puntos focales del desarrollo cultural”, en *Enfoques Estadísticos Cultura*, N° 14, Santiago de Chile, INE, mayo de 2003.
- Throsby, David, *Economía y cultura*, Montevideo, Editorial Trilce, 2001.
- “Una mirada en torno al artista, sus derechos y su lugar en la sociedad”, en *Derechos sociales de los artistas*, Santiago de Chile, CNCA, 2004.
- Valencia Rodrigo, *Derechos sociales de los artistas*, Santiago de Chile, CNCA, 2004.

Fuentes estadísticas consultadas:

- Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 1998; 2000. Ministerio de Planificación y Cooperación.
- Censo de Población 2002; Instituto Nacional de Estadísticas

En internet:

- Atria, Raúl: “Capital social y pobreza”, en: www.mideplan.cl/sitio/Sitio/seminarios/atria.pdf.
- Delgado, Eduard, (1997), “Temas para el debate económico y político del contexto cultural”, en *Revista La Factoría*, N° 2, febrero 1997, <http://www.lafactoriaweb.com/default-2.htm>.
- www.mideplan.cl: “Análisis de la VIII encuesta de caracterización socioeconómica nacional” (Casen 2000), documento N° 4, “Situación de la educación en Chile 2000”.
- www.mideplan.cl: “Situación de salud 2000, informe ejecutivo”
- “Análisis de la VIII encuesta de caracterización socioeconómica nacional (Casen 2000). www.mideplan.cl: “Participación de la Población en Organizaciones en Chile 2000”, documento N° 8.
- www.cse.cl, (Consejo Superior de Educación)

Anexos

Anexo metodológico

1. Objetivos de investigación:

Objetivo general:

Caracterizar la situación laboral de los trabajadores del sector cultural en Chile.

Objetivos específicos:

- Describir las características generales del trabajo en el sector cultural (categoría ocupacional, lugar de trabajo, situación contractual, jornadas de trabajo, niveles de ingreso).
- Identificar la existencia de otros ingresos y actividades remuneradas que acompañan la actividad cultural desarrollada por los sujetos encuestados.
- Caracterizar la situación previsional y el acceso a la salud de los trabajadores artístico culturales.
- Caracterizar el acceso a capacitación de los trabajadores artístico culturales.
- Describir la situación de los trabajadores del sector cultural en cuanto a niveles de educación, calificación y formas de aprendizaje.

2. Desarrollo y aplicación de la primera fase: encuesta de caracterización de los trabajadores del sector cultural.

Para el logro de los objetivos planteados en el estudio se utiliza como instrumento de investigación la entrevista personal dirigida a los trabajadores del sector cultural, utilizando un cuestionario elaborado por el Departamento de Estudios del CNCA. Este instrumento se aplica a un marco *muestral* de 1.025 individuos,¹⁸³ vinculados a las distintas áreas de desempeño artístico cultural.¹⁸⁴

El proceso de aplicación incluyó dos etapas: una e pre-test, que permitió validar el instrumento y que se realizó entre los días 17 y 27 de enero de 2003, y la etapa de aplicación final, desarrollada entre el 12 de marzo y 22 de abril del mismo año. Finalmente, el procesamiento de la encuesta se desarrolló entre el 25 de marzo y el 5 de mayo, trabajo que tuvo como producto la base de datos.

2.1 Pretest

Se realizó un pretest para evaluar la calidad del marco *muestral* y el instrumento de medida.

- Lugar de realización: provincia de Santiago.
- Universo: trabajadores de la cultura registrados en la base datos Cartografía Cultural.
- Marco *muestral*: base datos Cartografía Cultural.
- Selección aleatoria de individuos.
- Selección: muestreo aleatorio simple con restricción.
- Restricción: división del tamaño de la muestra en siete categorías de igual tamaño. Las siete categorías corresponden a cada una de las áreas artístico culturales (música, artes visuales, artes audiovisuales, artes escénicas, danza, literatura y gestión y producción).
- Contacto: comunicación telefónica.
- Tamaño de la muestra: 84 entrevistas; 12 por cada una de las siete áreas.
- Muestra realizada: 53 entrevistas. No se reemplaza.
- Inferencia a población: no se plantea inferir. No cabe calcular nivel de confianza o probabilidad de error.
- Tratamiento estadístico: frecuencias y porcentajes. Paquete SPSS/PC.

2.2 Medición en Región Metropolitana

- Universo: trabajadores de la cultura registrados en la base de datos Cartografía Cultural.

¹⁸³ Cabe señalar que la muestra teórica era de 1.025, pero la muestra real fue de 1.039, 635 en la Región Metropolitana y 404 casos en la Región de la Araucanía.

¹⁸⁴ Las áreas de desempeño artístico cultural corresponden a música, artes visuales, artes audiovisuales, artes escénicas, danza, literatura, artesanías, y gestión y producción.

- Marco *muestral*: base de datos Cartografía Cultural.
- Selección aleatoria de individuos.
- Selección: muestreo aleatorio simple con restricción.
- Restricción: división del tamaño de la muestra en siete categorías. Las categorías en la muestra tienen tamaño proporcional al número de elementos de la categoría en la población. Las siete categorías corresponden a cada una de las áreas artístico culturales. Por ejemplo, artes audiovisuales, artes escénicas, literatura, etc.
- Contacto: comunicación telefónica.
- Tamaño de la muestra: 625 entrevistas. Afijación proporcional de elementos según áreas culturales.
- Muestra realizada: 635 entrevistas.
- Reemplazos: se reemplaza manteniendo la proporcionalidad de áreas culturales. Se entregó a trabajo de campo listado de reemplazos ordenados según área de pertenencia.
- Inferencia a población: el tamaño de la muestra permite inferir a la población origen de la muestra con 95,5 % de confianza y un error asociado de 4 %. Se asume varianza máxima: $p=q$.
- Tratamiento estadístico. Paquete SPSS/PC.

2.3 Medición en Región de la Araucanía

- Universo: trabajadores de la cultura registrados en la base de datos Cartografía Cultural.
- Marco *muestral*: base de datos Cartografía Cultural.
- Selección aleatoria de individuos.
- Selección: muestreo aleatorio simple con restricción.
- Restricción: división del tamaño de la muestra en siete categorías. Las categorías en la muestra tienen tamaño proporcional al número de elementos de la categoría en la población. Las siete categorías corresponden a cada una de las áreas artístico culturales. Por ejemplo, artes audiovisuales, artes escénicas, literatura, etc.
- Contacto: comunicación telefónica.
- Tamaño de la muestra: 400 entrevistas. Afijación proporcional de elementos según áreas culturales.

- Muestra realizada: 404 entrevistas.
- Reemplazos: se reemplaza manteniendo la proporcionalidad de áreas culturales. Se entregó a trabajo de campo listado de reemplazos ordenados según área de pertenencia.
- Inferencia a población: el tamaño de la muestra permite inferir a la población origen de la muestra con 95,5 % de confianza y un error asociado de 5 %. Se asume varianza máxima: $p=q$.
- Tratamiento estadístico. Paquete SPSS/PC.

El número de casos de cada región incluyó representantes de la distintas áreas artístico culturales en cantidad proporcional al número de registros existentes en el Directorio Cultural 2002 para cada región. De este modo, la cantidad de encuestados para cada una de las áreas en ambas regiones se estructuró como indican los cuadros siguientes: (ver cuadros 1 y 2).

Como se ha indicado, el estudio pretendía incluir información relativa a los cuatro tipos de trabajadores culturales (creadores, ejecutores o intérpretes; técnicos de apoyo a la producción; productores y gestores culturales y; profesores o maestros). Sin embargo, la cantidad de casos registrados en cada uno de ellos al interior del directorio (y razones de tipo económico) impidiendo que fueran incluidos de modo de satisfacer los criterios de representatividad estadística de la muestra. (Ver cuadro ‘tipología de acápites’).

Tipología de acápites

	Frecuencia	Porcentaje
Creadores o intérpretes	807	77.7
Gestores o productores	64	6.2
Profesores, instructores o maestros	120	11.5
Técnicos de apoyo	39	3.8
Otros no clasificables	9	0.9
Total	1039	100.0

2.4 El instrumento

Corresponde a un cuestionario que se aplica mediante entrevista personal, con una duración aproximada de treinta minutos. Es respondido por el individuo seleccionado e incluye información personal

Cuadro 1: Distribución muestra por área artístico-cultural en Región Metropolitana

Área	Número de casos en la muestra	Porcentaje muestra	Universo regional	Porcentaje en la región
Gestión y producción	18	2.9 %	128	3.0 %
Música	175	28.0 %	1202	27.9 %
Artes visuales	165	26.4 %	1040	24.1 %
Artes audiovisuales	91	14.6 %	644	14.9 %
Artes escénicas	59	9.4 %	430	10.0 %
Danza	53	8.5 %	402	9.3 %
Literatura	64	10.2 %	468	10.8 %
Total	625	100.0 %	4314	100.0 %

Cuadro 2: Distribución muestra por área artístico-cultural en Novena Región

Área	Número de casos en la muestra	Porcentaje muestra	Universo Regional	Porcentaje en la región
Gestión y producción	17	4.2 %	35	4.3 %
Música	88	22.0 %	203	24.8 %
Artes visuales	202	50.5 %	404	49.3 %
Artes audiovisuales	4	1.0 %	6	.7 %
Artes escénicas	22	5.5 %	49	6.0 %
Danza	10	2.5 %	17	2.1 %
Literatura	57	14.3 %	105	12.8 %
Total	400	100.0 %	819	100.0 %

y datos generales de su grupo familiar. Consta de cuatro módulos, un total de 58 preguntas y 8 subpreguntas. El módulo con más preguntas es el 2 (caracterización del trabajo cultural), y el módulo con menos preguntas es el IV, de previsión social. En total, 47 preguntas son de alternativas, es decir más del 80 %, lo que permite la agilidad suficiente para recopilar la gran cantidad de variables contenidas en el tiempo estipulado. Sólo hay seis preguntas con más de ocho alternativas, cosa que pudiese no ser aconsejable en un formulario a aplicar en entrevista personal, pero que en este caso no atenta en nada contra la buena aplicación por tratarse simplemente de preguntas en que no se leen las alternativas, sino que sólo se recoge la respuesta, la cual se encuentra precodificada en estas alternativas (por ejemplo, tipo de educación).

Por otro lado hay un total de 9 preguntas abiertas (las cuales son codificadas en forma posterior a la aplicación) y un total de 29 ítems abiertos. Esto viene dado por la existencia de preguntas abiertas donde se deben dar tres respuestas independientes,

y preguntas con alternativas, que en el caso de responder la alternativa “otro” se solicita especificar.

(Para mayor detalle, ver cuestionario adjunto en el siguiente anexo).

3. Desarrollo y aplicación de la segunda fase: aproximación cualitativa a la situación de los trabajadores del sector cultural

Técnicas aplicadas:

Entrevistas semi estructuradas a informantes calificados de las distintas áreas de creación.

Para la selección de informantes calificados, se consideraron criterios como la trayectoria y reconocimiento, así como que desempeñaran actividades en las cuales tuviesen contacto con distintos tipos de trabajadores culturales del área.

Por razones, presupuestarias sólo se entrevistaron informantes de la Región Metropolitana.

Listado de entrevistados:¹⁸⁵

- Pedro Celedón, director de la Escuela de Artes de la Pontificia Universidad Católica de Chile (artes visuales, artes escénicas).
- Alberto Céleri, académico de la Universidad de Artes y Ciencias Sociales, ARCIS (artes audiovisuales).
- Hiranio Chávez, académico de la Escuela de Danza Universidad de Chile (danza).
- Cristián Díaz, Fondo del Libro y la Lectura, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (literatura).
- Gonzalo González, técnico en sonido, administrador de Estudios del Sur (música).
- Justo Pastor Mellado, director de la Escuela de Bellas Artes UNIACC, curador (artes visuales).
- Gonzalo Mesa, director académico de la Escuela Teatro Imagen (artes escénicas).
- Óscar Luis Molina, editor (industria editorial y literatura).
- Carmen Romero, productora de Romero & Campbell (artes escénicas, danza, música).
- Eduardo Tironi, director ejecutivo ARTV (artes audiovisuales).
- Marisol Vera, Editorial Cuarto Propio (industria editorial y literatura).

Grupos focales con trabajadores del sector cultural.

Las variables consideradas para la composición de los grupos fueron las siguientes:

- a) Distinción por áreas artísticas: era posible presumir que las realidades de cada área presentaran características particulares.
- b) Categorías de trabajadores culturales: creador e intérprete, técnico, maestro o profesor, productor y gestor.
- c) Sexo: se buscó que existiera un equilibrio entre hombres y mujeres.
- d) Edad: se construyeron tres grupos de edad –de 20 a 30 años, de 31 a 50 y de 51 y más–, pues interesaba observar las posibles diferencias entre las distintas generaciones de trabajadores culturales.

De este modo, los seis grupos focales estuvieron estructurados por esos cuatro criterios *muestrales*, lo que en la práctica significó la conformación de los siguientes grupos:¹⁸⁶

	20 a 30 años	31 a 50 años	51 y más años
Creadores y profesores	G1	G3	G5
Técnicos, gestores productores	G2	G4	G6

¹⁸⁵ Se indica entre paréntesis el o las áreas de las que el respectivo entrevistado entregó información.

¹⁸⁶ Debido a que en algunos grupos –básicamente G2 y G6–, el número de casos que había en la base de datos era muy reducido, se recurrió a otros trabajadores

culturales que cumplieran con las mismas características requeridas, pero que no habían participado en la encuesta.

Cuestionario



Encuesta sobre situación socioeconómica y laboral de trabajadores del sector cultural

Folio					
-------	--	--	--	--	--

Datos de la encuesta

Nombre			
Dirección			
Teléfono			
Comuna		Ciudad	
Encuestador			
Fecha de la Encuesta	Día	Mes	Año
Hora de Inicio		Hora de término	
Acápites			
Observaciones:			

Módulo I: Características sociales

A continuación le haré algunas preguntas generales sobre usted y su familia

1. Sexo

1. Masculino
2. Femenino

2. ¿En qué año nació Usted?

1	9		
---	---	--	--

3. ¿Cuál es su nacionalidad?

Sólo si la persona contestó que su nacionalidad era chilena.

4. ¿Pertenece a alguno de los siguientes grupos étnicos?

1. Aymará
2. Mapuche
3. Quechua
4. Pewenche / Pehuenche
5. Kolla / Coya
6. Lafkenche / Lafquenche
7. Atacameño
8. Williche / Huilliche
9. Rapa Nui / Pascuense
10. Kaweskar / Alacalufe
11. Pikunche / Picunche
12. Yámana
13. Ninguno

5. ¿En qué comuna vive actualmente?

6. ¿En qué ciudad o pueblo vive actualmente?

6.a ¿La comuna o localidad donde vive es urbana o rural?

1. Urbana
2. Rural

7. ¿Usted es?

1. Soltero(a)
2. Casado(a)
3. Conviviente / vive en pareja
4. Separado(a) de hecho
5. Anulado(a) o Divorciado(a)
6. Viudo(a)

8. Dentro de su hogar, con respecto al jefe(a) de hogar, ¿Usted es?

1. Jefe(a) de hogar
2. Cónyuge

- 3. Pareja o Conviviente
- 4. Hijo(a)_Hijastro(a)
- 5. Yerno _Nuera
- 6. Nieto(a)
- 7. Hermano(a)_Cuñado(a)
- 8. Padres _Suegros
- 9. Otro pariente
- 10. No pariente
- 11. 11.

11. Nadie se declara Jefe(a) de hogar

\$

9. ¿Cuántos integrantes componen su hogar, **incluyéndose** usted?

10. Dentro de su hogar, ¿Cuántas personas reciben ingresos, **incluyéndose** usted?

11. ¿Cuál es el promedio **mensual** de ingresos **líquido** de su hogar?

- 12.
- 13.
- 14. Hermano(a)_Cuñado(a)
- 15. Padres _Suegros
- 16. Otro pariente
- 17. No pariente

12. Respecto a su nivel educacional, ¿Cuál fue el último curso que aprobó?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	¿De qué Nivel?		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------	--	--

Circule el curso e indique el nivel

Nivel

- 01. Nunca asistió
- 02. Básica o primaria
- 03. Media científico-humanista
- 04. Media técnico-profesional
- 05. Humanidades
-
- 06. Normalista
- 07. Centro de formación técnica
- 08. Instituto Profesional
- 09. Universitario
- 10. Postítulo (*)
- 11. Posgrado (**)

Si responde alternativas **01 a 05** pase a pregunta 15, Si la respuesta es alternativa **06, 07, 08, 09, 10 u 11** continúe con pregunta 13.

13. ¿Qué carrera(s) estudió?

- 1. _____
- 2. _____
- 3. _____

14. Ha obtenido algún título profesional o técnico?

- 1. Sí → Pase a la pregunta 14 a
- 2. No → Pase a la pregunta 15

14.a
Cuál(es)?

Título 1	
Título 2	
Título 3	

15. ¿Cuál fue el último curso que aprobó el (la) jefe(a) del hogar en el que usted se crió?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	¿ De qué nivel?		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------------	--	--

Circule el curso e indique el nivel

Nivel

01. Nunca asistió
02. Básica o primaria
03. Media científico-humanista
04. Media técnico-profesional
05. Humanidades
06. Normalista
07. Centro de formación técnica
08. Instituto profesional
09. Universitario
10. Postítulo (*)
11. Posgrado (**)

16. ¿En su familia de origen, alguien cercano realiza o ha realizado alguna actividad **artístico – cultural**?

1. Sí
2. No → Pase a pregunta 17

Módulo II: Trabajo cultural

Parte A. Actividades culturales

Ahora le haré algunas preguntas en relación a la o las actividades **artístico – culturales** que usted desarrolla.

Responder preguntas 18, 19, 20, 21 y 22 **en el cuadro 1**

18. ¿Cuáles son la o las actividades culturales que ha desarrollado en el último año? Señale las 3 más importantes en el cuadro 1

19. ¿Cómo aprendió a hacer esa(s) actividad(es)? Marque máximo 3 alternativas en el cuadro 1

Origen aprendizaje

1. Auto didactismo
2. Transmisión familiar o local
3. Con maestro
4. En talleres o cursos colectivos
5. Estudios incompletos en institutos o centros de formación técnica
6. Estudios completos en institutos o centros de formación técnica (con obtención de título)
7. Estudios universitarios incompletos
8. Estudios universitarios completos (con obtención de grado académico o título profesional)

20. ¿En qué año comenzó pública y sistemáticamente a desarrollar esa(s) actividad(es)? Anote año en el cuadro 1

	16.a Quién(es)? 1. Padre 2. Madre 3. Abuelo/a 4. Hermano/a, 5. Tío/a 6. Primo/a 7. Otro: _____ (marque un máximo de 2 y registre el código respectivo)	16.b ¿Qué actividad realiza o realizaba esa persona?
1°		
2°		

17. Dentro del ámbito cultural, participa usted, de manera estable en: (marque máximo 3)

1. Un sindicato o gremio de artistas
2. Un sindicato de una empresa cultural
3. Una agrupación o colectivo artístico o cultural (no incluir compañías de teatro, compañía de danza, grupo de música, talleres artísticos, etc.) ¿Cuál? _____
4. Ninguna

21. ¿Recibe algún tipo de **retribución económica** por esa(s) actividad(es) artístico – culturales? (*Anote alternativa en el cuadro 1*)

1. Si → Pase a la pregunta 21 a

2. No → Pase a la pregunta 21 b

21.a Esa retribución la recibe (*marque solo una opción*):

1. Cada vez o la mayoría de las veces que desempeña su actividad
2. Casi nunca o sólo algunas veces que desempeña su actividad

21.b Esa actividad la realiza... (*marque solo una opción*):

1. Como *hobby* o pasatiempo sin recibir ingresos
2. Como trabajo voluntario sin recibir ingresos
3. Por motivación personal sin recibir ingresos

22. Si pudiera vivir de alguna de estas actividades culturales mencionadas, ¿cuál elegiría? (*Marque con una cruz en el casillero correspondiente, la alternativa seleccionada*)

Cuadro 1									
Orden	18. Actividad cultural (Describir acorde al glosario)	19. Origen aprendizaje			20. Año inicio	21. Retribución actividad	21.a Esa retribución la recibe... (marque una sola opción)	21.b Esa actividad la realiza... (marque una sola opción)	22. ¿cuál elegiría?
		a	b	c					
1ª									
2ª									
3ª									

Parte B. Actividades culturales remuneradas

23. La(s) **Actividades culturales** mencionadas son:

1. Su **única** fuente de ingresos
2. **Una más** de sus fuentes de ingresos
3. No recibe ningún ingreso por ella(s) → Pase a **módulo III**

24. En qué lugar realiza ó esa(s) actividad(es) cultural(es) remunerada(s) mayoritariamente? *Marque UNA alternativa*

1. Dentro de su casa
2. Fuera de su casa, en un taller, sala u otro
3. En espacios públicos abiertos (calle, plaza, parque, etc.)

25. ¿Cuál es el **ingreso líquido total promedio mensual** que recibió de esa(s) actividad(es) cultural(es) remunerada(s)? *Leer alternativas*

1. Menos de \$ 100.000 (cien mil pesos)
2. Entre \$ 101.000 y \$ 200.000
3. Entre \$ 201.000 y \$ 300.000
4. Entre \$ 301.000 y \$ 400.000
5. Entre \$ 401.000 y \$ 500.000
6. Entre \$ 501.000 y \$ 700.000
7. Más de \$ 700.000 (setecientos mil pesos)

*En las preguntas 26 y 27, preguntar por **dedicación efectiva**, es decir, el tiempo que realmente dedica a la generación de la obra artística.*

26. ¿Cuánto **tiempo promedio** dedicó semanalmente (en total) a esa(s) actividad(es) cultural(es) remunerada(s)?

1. Más de 46 horas
2. Entre 36 y 45 horas
3. Entre 15 y 36 horas
4. Menos de 15 horas

27. ¿Cuántos **días en promedio** a la semana dedicó a esa(s) actividad(es) cultural(es) remunerada(s)?

28. ¿Esa(s) actividad(es) cultural(es) remunerada(s) requiere(n) que usted trabaje **con frecuencia** los días **domingo**?

1. Sí
2. No

29. ¿Esa(s) actividad(es) cultural(es) remunerada(s) requiere(n) que usted trabaje **con frecuencia** durante la **noche**? (después de las 8:00 PM)

1. Sí
2. No

*Ahora le preguntaré sobre los **últimos tres meses***

30. Respecto de esa(s) actividad(es) cultural(es) remunerada(s), en los **últimos tres meses** usted ha estado:

1. Trabajando remuneradamente
2. Cesante / buscando trabajo
3. Entre empleos
4. Trabajando no remuneradamente (**sin** expectativas concretas de recibir remuneración en el futuro)
5. Otros. Especifique _____

Parte C. Actividad cultural de mayor dedicación

31. De esa(s) actividad(es) **cultural(es) remunerada(s)**, ¿cuál es la actividad a la que le ha dedicado **más tiempo** durante el **último año**? *Indicar el número utilizado en el cuadro 1*

32. ¿Esa actividad cultural señalada en la pregunta 31, es la que **le reporta mayores ingresos** entre las actividades culturales mencionadas?

1. Sí
2. No

33. Esa misma actividad cultural remunerada fue de carácter:

1. Permanente (todo el año) → Pase a **preg. 35**
2. Por temporada → Pregunte la 34
3. Ocasional "cuando se puede" → Pase a **preg. 35**

34. ¿Durante **qué meses del año 2002** realizó dicha actividad cultural? *Marque los que correspondan*

01	Enero	
02	Febrero	
03	Marzo	
04	Abril	
05	Mayo	
06	Junio	

07	Julio	
08	Agosto	
09	Septiembre	
10	Octubre	
11	Noviembre	
12	Diciembre	

Parte D. Capacitación actividad cultural de mayor dedicación

Ahora hablaremos de la **capacitación** que ha recibido. Por capacitación o perfeccionamiento se entenderá el conocimiento sistemático proporcionado por una persona o institución. Se **excluye** el autoaprendizaje y el conjunto de acciones de formación conducentes al otorgamiento de un título o grado académico.

35. Con respecto a esa actividad cultural de mayor dedicación ¿**Ha recibido** algún tipo de capacitación o perfeccionamiento en los últimos 12 meses?

1. Sí, recibió una sola vez
2. Sí, recibió más de una vez
3. No recibió →Pase a la pregunta 41

Las preguntas 36 a 40, deben responderse respecto a una sola capacitación, la que el entrevistado considere más importante.

36. ¿Bajo **qué forma** recibió la capacitación?

1. Con maestro (individual)
2. Talleres colectivos
3. Cursos colectivos
4. Seminarios
5. Otros. Especifique _____

37. ¿Qué institución o persona **le entregó** esa capacitación?

1. Personas naturales
2. Universidades
3. Instituto profesional o centro de formación técnica
4. Otras instituciones privadas
5. Instituciones municipales
6. Otras instituciones públicas
7. Otros. Especifique _____

38. ¿Cuál fue la **duración** de la capacitación o perfeccionamiento en total?

1. Menos de 1 mes
2. De 1 a 3 meses
3. De 3 a 6 meses
4. Más de 6 meses

39. La capacitación o perfeccionamiento recibido ¿con qué **área** (temática) se relacionaba?

1. Gestión y producción cultural
2. Teórica
3. Técnica
4. Pedagógica
5. Otros. Especifique _____

40. La capacitación o perfeccionamiento **ha sido financiado** por : señale el más importante

1. Institución, empresa o establecimiento donde trabaja
2. Programas sociales de gobierno(cursos, becas, fondos concursables, pasantías, entre otros)
3. Recursos propios
4. Otros. Especifique _____

41. En general, ¿cuáles cree usted que son los **principales problemas** para acceder a la capacitación artístico – cultural? *Registre las 3 más importantes*

1. Financiamiento
2. Escasez de oferta
3. Falta de información
4. Falta de tiempo
5. Aislamiento territorial
6. Otros. Especifique _____

Parte E. Trabajos culturales

Responder preguntas 42 a 46 en el cuadro 2

Cuadro 2								
1	42. En relación a la actividad cultural remunerada a la que le dedica más tiempo, mencione tres trabajos concretos que realizó en el último año.	43. En cada uno de esos trabajos concretos, su categoría ocupacional es o fue: Categoría ocupacional 1. Empleador o patrón 2. Trabajador por cuenta propia, independiente 3. Asalariado sector privado 4. Asalariado sector público	44. Señale el tipo de contrato bajo el que realizó cada uno de esos trabajos culturales mencionados. Tipo de contrato 1. Sin contrato (trabajo u oficio ejecutado directamente al público) 2. Sin contrato (trabajo u oficio efectuado discontinua o esporádicamente a domicilio) 3. Sin contrato (otro tipo de trabajo) 4. Indefinido 5. Plazo fijo 6. Obra o faena 7. Honorarios 8. Convenio de ejecución de proyectos de fondos concursables 9. Otro. Especifique dentro del casillero	45. ¿Por cuánto tiempo realizó cada uno de esos trabajos durante el último año? -Anote número de días que le demandó la realización de ese trabajo en el casillero D -Anote número de semanas que le demandó la realización de ese trabajo en el casillero S -Anote el número de meses que le demandó la realización de ese trabajo en casillero M			46. ¿Cuántas personas trabajan o trabajaban en ese trabajo concreto incluyéndose usted?: Número trabajadores 1. Una persona 2. Menos de 4 3. 5 a 9 personas 4. 10 a 25 personas 5. 26 a 49 personas 6. 50 a 199 personas 7. 200 o más personas	
				Tipo	Especifique Alt. 9	D	S	M
2								
3								

Módulo III: Caracterización de otros trabajos u oficios NO artísticos o culturales

47. ¿Ha realizado uno o más trabajos u oficios remunerados NO artísticos o culturales, en el último año?

1. Sí → a la pregunta 47 a
2. No → Pase a la pregunta 53

47 a Cuál? Si realizó más de un trabajo, mencione el principal, al que le dedicó más tiempo

48. ¿Cuál es el **nivel de ingresos líquidos promedio mensual** que recibió por ese(os) trabajo(s) u oficio(s)?

Leer alternativas

1. Menos de \$ 100.000 (cien mil pesos)
2. Entre \$ 101.000 y \$ 200.000
3. Entre \$ 201.000 y \$ 300.000
4. Entre \$ 301.000 y \$ 400.000
5. Entre \$ 401.000 y \$ 500.000
6. Entre \$ 501.000 y \$ 700.000
7. Más de \$ 700.000 (setecientos mil pesos)

49. ¿Cuántas **horas a la semana** dedicó a ese(os) trabajo(s) u oficio(s)?

1. Más de 46 horas
2. Entre 36 y 45 horas
3. Entre 15 y 36 horas
4. Menos de 15 horas

Si realizó más de un trabajo, en las preguntas 50, 51 y 52 refiérase al **principal**, al que dedicó más tiempo (al mencionado en 47a).

50. ¿Cuál era su **situación ocupacional** respecto de ese trabajo u oficio?

1. Empleador o patrón
 2. Trabajador por cuenta propia, independiente
 3. Asalariado sector privado
 4. Asalariado sector público
 5. Trabaja en casa particular puertas adentro
 6. Trabaja en casa particular puertas afuera
- alternativas 5 ó 6 → Pase a la pregunta 52

51. ¿A qué **se dedica** el establecimiento o negocio en el cual trabaja o trabajó? (Si contestó 2 en pregunta 50 pregunte: ¿A qué **se dedica** usted como trabajador por cuenta propia?)

Si en la pregunta 50 respondió 2, 3, 4, 5 o 6

52. Esta actividad, ¿fue realizada bajo qué **tipo de contrato**?

1. Indefinido
2. Plazo fijo
3. Obra o faena
4. Honorarios
5. Sin contrato
6. Otros. Especifique _____

Módulo IV: Previsión social

53. ¿Está afiliado a algún sistema de previsión social?

1. Sí
2. No → Pase a la pregunta 57

54. ¿A cuál?

1. Servicio de Seguro Social
2. Caja Nacional de Empleados Públicos
3. Caja de Empleados Particulares
4. AFP (Administradora de Fondo de Pensiones)
5. Caja de Previsión de la Defensa Nacional o de Carabineros
6. Otra. Especifique _____

55. ¿Cotiza actualmente en ese sistema?

1. Sí
2. No, porque ya se pensionó → Pase a pregunta 57
3. No → Pase a pregunta 57

56. Las **cotizaciones**, corresponden a:

1. El empleo o actividad cultural ya mencionado
2. El empleo o actividad no cultural ya mencionado
3. Ambos empleos o actividades
4. Otro. Especifique _____

Ahora, respecto de su acceso a las prestaciones de salud

57. Su acceso a la **salud** es a través de:

1. FONASA
2. ISAPRE
3. FFAA y de Orden
4. Ninguno
5. Otro sistema. Especifique _____

¡ Muchas gracias !**Reservado supervisión**

Código de encuestador: _____

Encuesta completa 1.Si [] 2. No []

Flujo lógico 1.Si [] 2. No []

Letra legible 1.Si [] 2. No []

Entrevistado idóneo 1.Si [] 2. No []

Código de jefe de grupo: _____

Código de codificador: _____

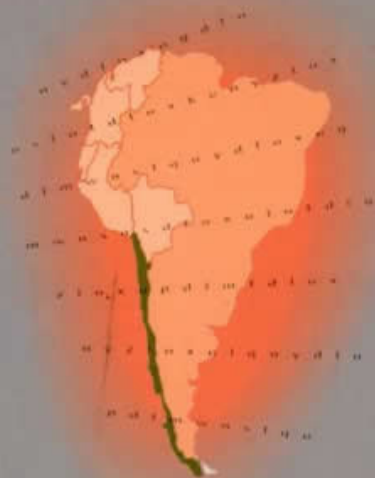
Código de digitador: _____



Colección Economía y Cultura

- 1 Impacto de la cultura en la economía chilena: Participación de algunas actividades culturales en el PIB. Indicadores y fuentes disponibles.
- 2 Impacto económico de las industrias culturales en Colombia.
- 3 Impacto del sector cinematográfico sobre la economía colombiana: situación actual y perspectivas
- 4 Impacto del sector fonográfico en la economía colombiana.
- 5 Sistema de incentivos económicos a la cultura en los países del Convenio Andrés Bello.
- 6 Impacto económico del patrimonio del Centro histórico de Bogotá D.C.
- 7 Los trabajadores del sector cultural en Chile. Estudio de caracterización.
- 8 La fiesta, la otra cara del patrimonio. Valoración de su impacto económico, cultural y social
- 9 Entre la champeta y la pared. El futuro económico y cultural de la industria discográfica de Cartagena.

BOLIVIA • CHILE • COLOMBIA • CUBA • ECUADOR • ESPAÑA • PANAMÁ • PARAGUAY • PERÚ • VENEZUELA



www.cab.int.co

ISBN 958-698-148-7



9 789586 981484