



Facultad de Humanidades
Instituto de Sociología
Carrera de Sociología

**Caracterización de las Condiciones Laborales de los Actores Profesionales
de la Región de Valparaíso egresados entre los años 2006 y 2012**

Memoria para optar al Grado de Licenciada en Sociología y
Título Profesional de Socióloga

LORETO NATALIA CORNEJO POBLETE

Profesora Guía:
Pierina Ferretti Fernández

Julio, 2014

AGRADECIMIENTOS

El desarrollo y posterior conclusión de esta tesis de pregrado es, sin lugar a dudas, resultado de la generosa contribución de distintas personas. Cada una de ellas aportó de variadas maneras y en diferentes etapas del proceso, con el solo fin de darle vida a lo que en este momento tienen en sus manos.

En primer lugar, debo agradecer a mis padres, Marco y Viviana, y a mi hermana Melina, quienes desde el minuto de mi nacimiento, han apoyado los distintos proyectos que he emprendido. Con mucho amor y bastante paciencia, han contribuido material y emocionalmente al cumplimiento de mis sueños.

En segundo lugar, debo agradecer a mi profesora guía, amiga y compañera, Pierina Ferretti, por sus incontables acotaciones, reflexiones y grandes dosis de humor negro en sus correcciones. Sin su apoyo constante, el cual muchas veces trascendía lo académico, resulta difícil concebir la concreción de esta memoria de grado.

A mi familia y amigos, mi abuela, Mary, tía Lala, Isa, René, Eduardo, Roberto, Valia, Pato, Karina, Vicky, Ale, Pelao, Caro, Cristi, Cota, Belén, Paloma, Felipe y Rodrigo, quienes de distintas formas apoyaron algún aspecto de mi vida durante esta etapa, lo cual por supuesto, permitió concluir este proceso. Especialmente agradezco los aportes hechos por mi amiga socióloga, María Graciela López, en todo lo referido a la estrategia cuantitativa, y sus significativas acotaciones en el capítulo de análisis.

A todos los actores y actrices formados en Valparaíso, que se dieron un tiempo en contestar una larga encuesta, instrumento que permitió analizar los resultados que son parte de la investigación.

A los directores de la carrera de teatro de la Universidad de Valparaíso, Cristian Figueroa, y Alejandra Varela de Duoc UC, por dedicarme un espacio de su valioso tiempo, para contestar mis preguntas y facilitar los datos pertenecientes a las respectivas casas de estudio donde se

desempeñan laboralmente. Asimismo, agradezco a Alexandra Farías por sus aportes en relación a los datos proporcionados de la Universidad de Playa Ancha.

RESUMEN

Ante el contexto actual de permanente inestabilidad y precariedad laboral exhibido por los trabajadores teatrales a nivel nacional y regional, sumado a los altos niveles de profesionalización en el sector artístico, es que esta investigación se propuso como objetivo, conocer las condiciones laborales de los actores y actrices con formación profesional egresados de las instituciones de formación superior que imparten la carrera de teatro/actuación pertenecientes a la región de Valparaíso, entre los años 2006 y 2012. Esto permitió describir la realidad objetiva y material en el desarrollo de su actividad laboral, que configuran en parte, el contexto en el que producen de sus obras de arte.

La noción del teatro como campo tomado de la teoría de Pierre Bourdieu, además de la concepción del artista como trabajador y al arte como profesión presentes en Howard Becker, son parte de las orientaciones teóricas que guiaron el estudio. Por otro lado, se realiza una operacionalización de los conceptos tradicionales aplicados a las condiciones laborales en estudios de sociología del trabajo y de organismos como la Dirección del Trabajo. La metodología fue abordada desde una perspectiva cuantitativa, donde se realizó una encuesta autoaplicada en formato online, que permitió caracterizar las condiciones laborales, tomando en cuenta los perfiles sociodemográficos y académicos, la situación de empleabilidad, los niveles de protección social y asociatividad en los actores/actrices formados en la región de Valparaíso.

Los principales resultados de la investigación corroboran que existe una extendida condición de precariedad e inestabilidad laboral en los trabajadores teatrales, presentando además, una alta tasa de pluriempleo y bajos niveles de protección social.

PALABRAS CLAVE: Condiciones laborales; Trabajadores teatrales; Precarización laboral; Campo cultural/Campo teatral.

SIGLAS

CNCA	: Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.
DT	: Dirección del Trabajo.
DUOC UC	: Departamento Universitario Obrero Campesino, Universidad Católica.
ENPCC	: Encuesta Nacional de Participación y Consumo Cultural.
FONDART	: Fondo Nacional para el Desarrollo Cultural y las Artes.
INE	: Instituto Nacional de Estadísticas.
SIDARTE	: Sindicato de Actores de Chile
SITTIVAL	: Sindicato de Trabajadores Teatrales Independientes de Valparaíso.
UPLA	: Universidad de Playa Ancha.
UV	: Universidad de Valparaíso.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: Presentación del Problema de Investigación.....	13
Fundamentación	13
1.1. La Profesionalización del Arte y del Teatro.....	13
1.2. La dimensión laboral del teatro y el estudio de las condiciones materiales de producción artística.....	21
1.3. Problema de Investigación	24
1.4. Objetivos.....	26
1.5. Hipótesis	27
1.6. Relevancias.....	27
CAPÍTULO II: Antecedentes. Políticas culturales en Chile y descripción del campo teatral porteño	29
2.1. Política Pública Cultural en Chile: Rol del Estado en el ámbito cultural.....	29
2.2. Historia del Teatro en Valparaíso	40
Primera mitad del siglo XX.....	40
El Inicio del Teatro Profesional en Valparaíso	43
Teatro Porteño en Resistencia.....	45
Teatro Post Dictatorial.....	48
CAPÍTULO III: Marco Teórico.....	51
3.1. Campo Cultural, Campo Teatral	52
Capitales	53
Posiciones	54
Autonomía Relativa	54
3.2. La Profesionalización del Arte y del Teatro: Entre la sociología del arte y la sociología del trabajo	55
Los Mundos del Arte: Howard Becker.....	55
3.3. El Estudio de las Condiciones Laborales de los Trabajadores Teatrales. Entre la sociología del arte y la sociología del trabajo	57
CAPÍTULO IV: Estrategia Metodológica	71
4.1. Tipo de Estudio	71
4.2. Tipo de Diseño	72
4.3. Delimitación del Universo de Estudio y Unidad de Análisis.....	72

4.4. Criterios de Selección de los Encuestados	73
4.5. Técnica de Producción de Datos.....	74
4.6. Pretest.....	75
4.7. Validez y Confiabilidad.....	75
4.8. Técnica de Análisis y Procesamiento de Datos.....	76
4.9. Cronograma de Realización de Actividades	76
4.10. Resumen Etapa de Terreno.....	76
4.11. Condiciones Éticas	77
CAPÍTULO V: Descripción y Análisis de los Resultados.....	78
5.1. Perfiles Sociodemográficos y Académicos: “Una población joven con altos niveles de dependencia de sus familias”	78
5.2. Niveles de Empleabilidad, Rangos de Cesantía y Simultaneidad de Empleos: “Trabajadores independientes, con una alta tasa de pluriempleo e inestabilidad laboral”	85
5.3. Acuerdos Contractuales: “Prevalencia en la prestación de servicios a honorarios y bajos ingresos en el sector teatral”.....	95
5.4. Situación de Protección Social: “Población con baja afiliación al sistema previsional” ..	108
5.5. Asociatividad: “Sector con alta asociatividad a partir de la figura de compañías teatrales, pero baja participación en organizaciones cercanas al gremio”	111
CAPÍTULO VI: Conclusiones.....	113
Bibliografía.....	118
ANEXO 1: Encuesta	118
ANEXO 2: Cuadro Operacionalización	132

ÍNDICE TABLAS

Tabla N°1: Egresados/as provenientes de la zona central.....	81
Tabla N°2: Egresados/as provenientes de la región de Valparaíso	81
Tabla N°3: Institución donde cursó estudios según sexo	83
Tabla N°4: Título profesional según institución donde cursó estudios	84
Tabla N°5: Motivos por el que no obtuvieron su título profesional	84
Tabla N°6: Capacidad de vivir de su profesión según institución donde cursaron sus estudios	86
Tabla N°7: Necesidad de tener más de un empleo durante los últimos 12 meses según institución donde cursó sus estudios	87
Tabla N°8: Trabajo principal no vinculado a su profesión de actor/actriz	91
Tabla N°9: Categoría ocupacional según sexo	93
Tabla N°10: Categoría ocupacional según institución	94
Tabla N°11: Motivos por los que no se encuentran trabajando.....	94
Tabla N°12: Tiempo en que se encuentran sin trabajo	94
Tabla N°13: Sueldo en su profesión de actor/actriz según institución	102
Tabla N°14: Ingresos por ensayos según institución	104
Tabla N°15: Financiamiento en proyectos como actor/actriz según institución	106
Tabla N°16: Cotizaciones al día según institución	109
Tabla N°17: Afiliación sistema previsional de salud según sexo.....	110
Tabla N°18: Participación en organización o grupo organizado vinculado al campo artístico	112

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Sexo.....	78
Gráfico N° 2: Tramo Edad	79
Gráfico N° 3: Estado Civil	79
Gráfico N° 4: Situación de convivencia.....	80
Gráfico N° 5: Zona de Procedencia	80
Gráfico N° 6: Lugar de Residencia Actual.....	82
Gráfico N° 7: Institución donde cursó estudios	82
Gráfico N° 8: Título Profesional Estado Civil	83
Gráfico N° 9: Otros estudios	84
Gráfico N° 10: Capacidad de vivir solamente de su profesión de actor/actriz desde egreso	85
Gráfico N° 11: Necesidad de tener más de un empleo en los últimos 12 meses.....	86
Gráfico N° 12: Situación laboral en relación al ingreso durante los últimos 12 meses	87
Gráfico N° 13: Cantidad de trabajos desde egreso como actor/actriz	88
Gráfico N° 14: Cantidad de trabajos últimos 12 meses vinculados y no vinculados a la profesión de actor/actriz	88
Gráfico N° 15: Cantidad trabajos como actor/actriz últimos 12 meses	89
Gráfico N° 16: Situación laboral actual	90
Gráfico N° 17: Cantidad de actividades laborales actualmente	91
Gráfico N° 18: Relación laboral actual en su trabajo principal.....	92
Gráfico N° 19: Tipo de contrato actual por trabajo principal.....	95
Gráfico N° 20: Trabajos a honorarios como actor/actriz durante los últimos 3 años.....	96
Gráfico N° 21: Trabajos como actor/actriz con contrato a plazo fijo en los últimos 3 años	96
Gráfico N° 22: Trabajos como actor/actriz con contrato indefinido en los últimos 3 años	97
Gráfico N° 23: Cantidad actual de horas promedio trabajadas semanalmente en actividades laborales no vinculadas a su profesión de actor/actriz	97
Gráfico N° 24: Horas trabajadas como actor/actriz durante los últimos 12 meses	98
Gráfico N° 25: Trabajo fines de semana como actor/actriz en los últimos 12 meses	99
Gráfico N° 26: Trabajos los días feriados durante los últimos 12 meses como actor/actriz.....	99
Gráfico N° 27: Jornada laboral durante los últimos 12 meses	99
Gráfico N° 28: Ingresos mensuales últimos 12 meses	100
Gráfico N° 29: Sueldo actores	101
Gráfico N° 30: Suma total de los ingresos actuales le permite cubrir sus gastos mensuales...	102
Gráfico N° 31: Aporte monetario de terceros en la actualidad	102
Gráfico N° 32: Ingresos ensayos	103
Gráfico N° 33: Ingreso por funciones	104

Gráfico N° 34: Financiamiento por proyectos como actor/actriz desde egreso	105
Gráfico N° 35: Ingresos de actor/actriz últimos 12 meses	106
Gráfico N° 36: Lugar de trabajo	107
Gráfico N° 37: Afiliación sistema previsional	108
Gráfico N° 38: Cotizaciones al día	108
Gráfico N° 39: Afiliación a sistema de salud	109
Gráfico N° 40: Prenatal.....	110
Gráfico N° 41: Postnatal	110
Gráfico N° 42: Compañías a las que pertenece o ha pertenecido.....	111
Gráfico N° 43: Actualmente pertenece a alguna compañía teatral.....	111

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por finalidad conocer las condiciones laborales en que los actores y actrices profesionales de este campo desarrollan su trabajo. A partir de un estudio de caracterización de los egresados y egresadas de las instituciones de educación superior que imparten la carrera de teatro/actuación en la región de Valparaíso se referirá, específicamente, a su situación de trabajador al interior del mercado laboral teatral.

Para estudiar el teatro como actividad laboral, se deben observar fenómenos sociales asociados, como la profesionalización e institucionalización del mundo artístico, pues más allá de aquella naturaleza única en la relación del artista con los aspectos inmateriales y simbólicos de su obra, la actividad artística siempre se encuentra situada al interior de dimensiones sociales objetivas que son parte de su contexto histórico específico.

La exposición del desarrollo de esta investigación se ha organizado en seis capítulos. El primero introducirá al tema en sus antecedentes generales, problematización, pregunta de investigación, objetivos y relevancias que orientan el cuerpo general de la investigación. El segundo capítulo profundizará en los antecedentes que componen al campo teatral porteño, tanto en lo referido a las políticas culturales como a la historia del teatro en la región. El tercero contiene la elaboración teórica que sustenta el estudio. En esta sección se discute en torno a la comprensión del teatro como campo, siguiendo la perspectiva de Pierre Bourdieu. Además, a partir de los desarrollos de Howard Becker se problematiza sobre la concepción del artista como trabajador y el arte como profesión. Por otro lado, la centralidad de la dimensión laboral de esta investigación, nos acercó a estudios de sociología del trabajo, área disciplinaria en la que se encuentran los elementos necesarios para definir las variables que estudiarán y conformarán el concepto de *condiciones laborales*.

Ante la inexistencia de datos que proporcionaran la información necesaria para construir un análisis acabado sobre la situación del campo teatral en Chile y en la región, se decidió realizar una investigación cuantitativa de carácter tanto exploratorio como descriptivo que permitiera,

metodológicamente, conocer y describir las condiciones laborales objetivas de los actores profesionales formados en las instituciones de educación superior de la región de Valparaíso. De esa forma, el cuarto capítulo, da cuenta de la metodología y la técnica de producción de datos utilizada, que fue la encuesta autoadministrada en formato online, enviada a un universo de 226 profesionales egresados entre los años 2006 y 2012, de las tres instituciones de educación superior que imparten actualmente la carrera de teatro/actuación en la región: Universidad de Playa Ancha, Universidad de Valparaíso y el instituto profesional Duoc UC. La encuesta fue contestada por 61 actores, lo que corresponde a un 28,24% del total.

En el quinto capítulo se da paso a la descripción y análisis de resultados, los cuales son presentados en el mismo orden que los objetivos específicos. Los principales hallazgos identificados en esta investigación son: la generalización del pluriempleo, la imposibilidad de dedicarse de forma exclusiva a su profesión, bajos ingresos, bajos niveles de protección social, y en general, una extendida condición de precariedad laboral para la mayoría de los actores profesionales formados en la región de Valparaíso.

El capítulo sexto corresponde a las conclusiones, donde se presenta una síntesis de los principales hallazgos y de las reflexiones elaboradas a partir de éstos. Además, se dan a conocer las posibles investigaciones futuras que, esperamos, puedan surgir a partir de este estudio. Lo cual sin duda, deja abierta más preguntas y reflexiones que respuestas.

CAPÍTULO I: Presentación del Problema de Investigación

Fundamentación

1.1. La Profesionalización del Arte y del Teatro

Contrariamente a la imagen instalada en el sentido común, que sitúa al arte como una actividad que se ejerce al margen de las instituciones tradicionales, éste progresiva y sistemáticamente, ha ido experimentando un creciente proceso de institucionalización, tanto en el ámbito de las prácticas educativas como laborales, las cuales han ido definiendo y normando la manera en que los artistas se desenvuelven en el ejercicio de su trabajo (Mendoza Niño, 2011). Antecedentes al respecto se encuentran en los cambios experimentados en el trabajo artístico durante los siglos XIV-XV al interior de la sociedad europea occidental, debido al surgimiento de los contratos efectuados entre el artista y los compradores de su trabajo, lo cual fue, paulatinamente, dando origen a la mirada actual que sitúa al artista como un trabajador más. A pesar de que la presencia de dichos contratos contendrían una mayor cantidad de deberes que derechos que los protegieran laboralmente, es a partir de ese momento, que se comenzaron a establecer ciertos estándares sobre el intercambio entre las partes, que por ejemplo en el mundo de la pintura, se referían al carácter de la misma, los métodos de pago, la delimitación de sus tiempos, la calidad de los colores, etc. (Becker, 2008).

De acuerdo a Ivonne Mendoza, se identifican tres hitos históricos sobre los cambios efectuados en el trabajo artístico que marcaron “tres formas diferentes de concebir el arte y con él a los artistas, su quehacer, sus condiciones de trabajo y su función social” (Mendoza Niño, 2011, pág. 127). Los momentos históricos han sido, en primer lugar, el sistema de patronazgo o mecenazgo; en segundo, la búsqueda de autonomía y, por último, el mercado. Éste último representa el contexto en el que se desenvuelve el artista chileno contemporáneo, quién:

“(…) ya no depende de un sujeto sino de un sistema, y donde la búsqueda de la autonomía asume nuevas formas de expresión. El mercado del arte que conocemos “es una organización perfectamente integrada dentro del sistema capitalista” (Melia, 1976). Es decir, adopta los mismos mecanismos y se inserta en la lógica del sistema económico. De este modo, los objetos de arte son manejados como mercancías que corresponden a una relación de oferta y demanda.” (Mendoza Niño, 2011, pág. 127)

Esta realidad ha ido exigiendo mayores grados de diferenciación y especialización (Becker, 2008), lo que, entre otras múltiples consecuencias, ha llevado a un proceso de profesionalización del mundo artístico, entendido como un proceso de formación, institucionalización y legitimación que se otorga a alguna práctica laboral especializada en sectores vinculados al arte. Autores como Arango definen la profesión como,

“Un tipo especializado de trabajo que goza de reconocimiento social y que se caracteriza por una formación prolongada de nivel superior, un cuerpo unificado de conocimientos y un conjunto de instituciones que aseguran y regulan su producción, su reproducción, el acceso a la profesión y las condiciones de su ejercicio.” (Arango, 2006, en Mendoza Niño, 2011)

Esta cualidad hegemónica desde las prácticas educativas en el mundo del arte, es provista por el conjunto de la sociedad –o por lo menos por los grupos de poder–, lo cual no solo estandariza los contenidos en los planes de educación artística, sino también, enmarca los tipos de servicios prestados por quienes se desenvuelven profesionalmente en esa área. Según el Consejo Nacional de la Cultura y la Artes, la profesionalización al interior del campo del arte, es parte de un proceso de especialización funcional del campo, constituyéndose como un espacio donde surgen nuevas formas de vinculación e intercambio entre quienes participan en él, además de establecer “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”)” (CNCA, 2004, pág. 101).

En esta dirección, de acuerdo al estudio de caracterización realizado por el CNCA titulado *Los trabajadores del sector cultural. Estudio de caracterización* (2004), existen cuatro formas para definir los tipos de profesionalización en el arte: la profesionalización como establecimiento de una relación salarial e intercambio monetario, la profesionalización como “concentración” e “inversión” de una actividad en desmedro de otras (inversión de tiempo, dinero, bienes, energía, etc.), la profesionalización como adquisición y posesión de conocimientos; y, finalmente, la profesionalización como desempeño adecuado y satisfacción de las exigencias de calidad del medio (CNCA, 2004). Además, este estudio define al artista *profesional* como “aquel trabajador cultural cuya única retribución económica deriva de la actividad cultural que ejecuta” (CNCA, 2004, pág. 28), a diferencia del artista “vocacional” o “aficionado” quien no

recibiría una retribución económica por su trabajo, relegando su actividad al plano del desarrollo personal o pasatiempo. Es decir, el estudio considera al artista profesional como aquel que vive de su trabajo en el campo del arte, independiente de si tenga una formación profesional en una institución de educación superior.

En el caso de la presente investigación, la profesionalización será entendida como el proceso en que los sujetos, a través de mecanismos educativos formales implementados por instituciones legitimadas de educación superior, adquieren un cuerpo de conocimientos especializados y estandarizados, lo cual constituye una inversión de tiempo y dinero con el objetivo de poder dedicarse a la actividad laboral en la cual fueron formados. Esto quiere decir, que ante la inversión realizada –económica y de tiempo– al estudiar una carrera profesional vinculada a las artes, se origina la expectativa de poder vivir de la profesión y de obtener un salario suficiente, o las utilidades suficientes, para satisfacer las necesidades materiales de la existencia, más allá de las posibles retribuciones simbólicas asociadas al trabajo artístico. Efectivamente, tal como plantea Pierre Bourdieu (1995), el campo cultural tiene una lógica distinta a las realidades de otros campos profesionales, pues la educación formal o el título profesional no garantiza una legitimación en el medio, ya que el éxito en el campo artístico no necesariamente coincide con la trayectoria educacional del artista, ni por cierto, el éxito profesional en las artes, asegura una solidez en términos económicos. Se desprende por tanto, que a partir del tiempo, dinero y esfuerzo invertido en una carrera profesional, se obtiene una cantidad considerable de capital cultural, social y simbólico, que genera la expectativa de incorporarse y desenvolverse en el mercado laboral de manera satisfactoria,

“uno de los principales objetivos de la Educación Superior es entregar a los estudiantes conocimientos y competencias avanzadas que les permitan desenvolverse de la mejor forma posible en el mercado laboral. En ese sentido, las instituciones no sólo deben transferir conocimientos teóricos, (Bourdieu, *Las Reglas del Arte. Génesis y estructura del campo literario*, 1995) sino también una óptima preparación para desenvolverse en su quehacer profesional después de titularse.” (MINEDUC, 2014, s/p)

Los aspectos en los que esta investigación pretende problematizar, son precisamente la situación del trabajador teatral con estudios de formación superior, quién si bien escoge una

carrera académica, ésta, a la luz de los resultados del estudio, no le permitiría satisfacer sus necesidades materiales.

La profesionalización del teatro en Chile y Valparaíso

El rol que ha jugado la universidad como pilar en la consolidación del “oficio de actor”, ha sido constante en la historia de las artes escénicas en Chile, y ciertamente en la región, la cual mostró un crecimiento sostenido durante los años ‘60 hasta su posterior interrupción con el golpe de Estado en 1973 (Sentis Herrmann, 2010). La importancia de la institución universitaria para el fortalecimiento del teatro tiene que ver, principalmente, con sus cualidades formativas, su aporte en la creación de elencos, en la difusión y en la habilitación de espacios apropiados para su óptimo desarrollo (CNCA, 2009).¹

En el caso de la ciudad de Valparaíso, si bien durante la primera mitad del siglo XX ya existían diferentes grupos de teatro *amateur*, no es sino hasta la conformación en el año 1952 de la compañía ATEVA² –la cual marca un hito fundamental en la historia del teatro en la región– que se consolida el teatro profesional en Valparaíso. Con Marcos Portnoy, un joven director teatral y dramaturgo, abogado de profesión, como uno de sus principales referentes, esta compañía/escuela logra destacarse y trascender no solo por su carácter netamente local, sino sobre todo, por la metodología formativa que en el ejercicio mismo de su práctica promovían a los miembros de la compañía. Dicha forma de hacer teatro era, hasta la fecha, un estilo absolutamente desconocido en la región (Lobos Díaz, 2011), con esto nos referimos, a la proyección de que una compañía pretendiera ser más que un espacio recreativo, y se convirtiera en cambio, en un espacio de formación, dándole progresivamente un sentido profesionalizante a la práctica teatral. Ese proceso lleva finalmente a crear, en el año 1969, la primera escuela de teatro de la región: el Departamento de Teatro de la Universidad de Chile de Valparaíso. En 1973 la iniciativa concluye con el cierre de la carrera, debido a las

¹ Remontándonos al pasado, podemos recordar que la primera escuela que se crea en el país es la del Teatro Experimental de la Universidad de Chile en el año 1941, y posteriormente, el Teatro de Ensayo de la Pontificia Universidad Católica en el año 1943, desarrollándose seguidamente en otras regiones del país, permitiendo también de esa forma, colaborar en la descentralización de la oferta académica de este arte. (CNCA, 2009)

² Agrupación Teatral de Valparaíso.

orientaciones del régimen militar tendientes a la desarticulación del tejido social. A pesar de que la compañía de la Universidad logra mantener su funcionamiento hasta el año 1978, desempeñando un rol fundamental en la mantención del teatro después del cierre de la carrera de teatro en 1973, ésta no logra hacer frente a los embates del régimen de terror, censura, persecución y represión política, que logra, efectivamente, desmembrar todas las instancias teatrales en Valparaíso.

Los sujetos pertenecientes a la generación de los años 70's y 80's conforman una suerte de "teatro tradicional porteño", quienes logran mantener vigente la actividad teatral, a través de un "teatro de resistencia" que perdura hasta la llegada de los gobiernos post-dictatoriales. Durante los años '90 el teatro porteño se reactiva lentamente. Destacan las iniciativas de formación del Instituto Bertolt Brecht sede Valparaíso, y posteriormente, Teatro Escuela La Matriz, quienes en sus años de funcionamiento, han dejado a su haber diversas compañías y, que dieron vida, al alicaído teatro porteño durante los primeros 10 años postdictatoriales.

El siglo XXI abre consigo una nueva era de teatro en Valparaíso, con la instalación de la carrera de teatro, actuación o comunicación escénica en diferentes instituciones de educación superior de la región, lo que definido según Verónica Sentis, "se constituiría en el periodo de hegemonía teatral de las Universidades" (Sentis Herrmann, 2010, s/p). Actualmente, siguen en funcionamiento Duoc UC, la Universidad de Playa Ancha y la Universidad de Valparaíso, las tres instituciones contempladas en este estudio, pues la Universidad del Mar y la Universidad Arcis cerraron tras pocos años de funcionamiento. Todo esto configuró el escenario local teatral, aumentando el número de actores, compañías, salas de exhibición, propuestas estéticas y dramáticas, y ciertamente, los niveles de profesionalización de los actores.

Situación actual de la profesionalización del teatro en Valparaíso

Actualmente la producción teatral de la comuna de Valparaíso experimenta una proliferación considerable en relación a periodos anteriores, situación que ha permitido tener una mayor autonomía, colaborando, entre otras cosas, con el desarrollo de un campo teatral porteño relativamente estable, el cual incluso, de acuerdo a Pamela Lobos (2011), presenta rasgos de

identidad local teatral. A pesar de esto, los problemas materiales, económicos y de recursos humanos se definen como las carencias más limitantes para la producción del teatro porteño, atentando contra su permanencia en el tiempo. La falta de infraestructura para espacios teatrales –aunque para el año 2014 efectivamente existen 19 espacios para la exhibición de espectáculos en artes escénicas–, la escasez de perfeccionamiento en la formación –pues la carrera de teatro en Chile contempla solamente la actuación, pero no aspectos como dirección, producción, etc.–, la inestabilidad de las compañías teatrales, el déficit de crítica especializada, la insuficiente difusión de este arte, la ausencia de un público conocedor con capital cultural –formación de audiencia–, y por sobre todo, el escaso financiamiento ya sea de privados o estatal, se distinguen como los problemas más evidentes de la actividad teatral (Lobos Díaz, 2011). La suma de los elementos mencionados, tiene como resultado la imposibilidad de que los actores y actrices puedan dedicarse de forma exclusiva a su oficio, expresado en las grandes dificultades que muestran para vivir el día a día de su trabajo. Como señala el documento de Política de Fomento del Teatro 2010-2015 del CNCA:

“Muchos de los trabajadores vinculados al teatro se desenvuelven en condiciones laborales de gran precariedad, con ingresos bajos e inestables y en horarios que están fuera de la jornada laboral tradicional. La ausencia de fuentes de financiamiento de carácter permanente, unida a la falta de circuitos de difusión y comercialización estables, dificulta también la situación laboral de los trabajadores vinculados al teatro. Por otro lado, como la mayoría de los proyectos teatrales involucran pagos por honorarios, limitados a temporadas o períodos acotados y con ingresos en general inciertos, gran parte de los actores y personas vinculadas al teatro en general, se ve obligada a desarrollar otro tipo de actividades remuneradas para subsistir (situación de pluriempleo).” (CNCA, 2009, pág. 17)

Mas, a pesar de estas dificultades, en la actualidad se puede identificar el desarrollo de un “movimiento teatral emergente” en la región, en gran medida causado por el aumento de la oferta académica que provocó la apertura de carreras de teatro –o actuación teatral– en algunas instituciones de la región a partir del año 1998.

Como ya se mencionó, para el año 2014 existen dos universidades y un instituto profesional que imparten carreras relacionadas a las artes escénicas en la región de Valparaíso: Universidad de Playa Ancha, Universidad de Valparaíso y Duoc UC. Estos espacios de formación en educación superior otorgan a la escena teatral porteña nuevas generaciones de actores y *compañías emergentes*, quienes vendrían a *disputar* –en el sentido bourdiano del

término– el campo teatral con aquellas *compañías tradicionales*, las cuales si bien poseen una mayor trayectoria, carecen muchas veces de formación superior en el oficio.³

Otro aspecto fundamental en el desarrollo del teatro en la región y el país tiene relación con la institucionalización del arte, principalmente en lo referido a las formas de obtención de recursos para su producción. A pesar de altos grados de autogestión de los proyectos artísticos en la región, el teatro en el Valparaíso de la última década, ha tenido como fuente importante de financiamiento la figura subsidiaria del Fondo Nacional para el Desarrollo Cultural y las Artes (Fondart). Fenómeno que por cierto, trasciende la realidad local y especificidad de la situación teatral, fijándose como una problemática transversal a la realidad artística nacional de no menor envergadura. El inconveniente es que dicha forma de financiamiento, no propicia ni consolida un desarrollo cultural estable de la región ni del país.

“Fondart constituye el principal instrumento de financiamiento estatal para la actividad del teatro, siendo casi la única alternativa para el desarrollo de proyectos de creación. En 2009 se adjudicaron 60 proyectos, con un aporte para el sector que superó los 665 millones de pesos. Este aporte, si bien sustantivo, no ha permitido promover la estabilidad del sector por su carácter estacional (o basado en proyectos de duración limitada). En efecto, la modalidad de financiamiento por concurso de proyectos de duración limitada, configura una actividad creativa de carácter más bien eventual, con escasa estabilidad y difícil sustentabilidad, lo que dificulta su proyección y desarrollo.” (CNCA, 2009, pág. 15)

De acuerdo a Fernanda Carvajal (2010), el rol hegemónico que actualmente posee el Fondart, como principal fuente de financiamiento para el campo artístico, ha contribuido a que éste haya dejado de ser un instrumento, para transformarse en la forma de financiamiento por excelencia en las artes, lo cual ha logrado que este medio se constituya como un sustituto del mercado:

“La escena teatral chilena –excepto, quizá, el reducido circuito de obras comerciales– no ha constituido un mercado propio. Es en ese sentido que Fondart aparece como una instancia determinante, que no financia, por supuesto, a todo el teatro chileno, pero sí aparece como uno de sus principales sostenedores y en ese sentido, en muchos casos, como un sustituto del mercado.” (Carvajal, 2010, pág. 90)

Parte de los motivos se encuentran en que hasta el año 2009, antes de la elaboración de la Política de Fomento del Teatro 2010-2015 redactado por el CNCA (2009), no existía un

³ “*Compañías de trayectoria*: Si bien no existe una definición única que permita distinguir una compañía de trayectoria, convocatorias a fondos públicos consideran en esta categoría a aquella que tiene más de 3 o de 5 obras con temporada. También se puede considerar compañía de trayectoria la que tiene más de 10 años de vida. *Compañías emergentes*: Son compañías con pocos años o experiencia en temporada. Estas se caracterizan por ser numerosas y tener gran dinamismo. Encuentran en algunas salas el espacio y el público para desarrollar sus propuestas, normalmente orientadas a jóvenes o adultos de mediana edad.” (CNCA, 2014, pág. 146)

proyecto de desarrollo cultural que perspectivara la producción teatral en el largo plazo. Además, no existe una política de Estado que promueva la estabilidad creativa, tanto para las compañías con trayectoria como las emergentes, pues si “una política pública se define como un marco regulatorio destinado a orientar la acción estatal y regular el desarrollo de un sector” (CNCA, 2009, pág. 7), resulta preocupante la disociación existente entre una política pública sin orientación y la inversión pública para la cultura. Paradójicamente, el Fondart se ha transformado en un elemento más importante para la opinión pública, que la propia visión de desarrollo cultural por parte del Ministerio de Cultura y de la política pública que de allí emana, constituyéndose contrariamente en una política paternalista y asistencialista de la gestión pública. El principal conflicto a nivel país se plantea entonces, no como un déficit de financiamiento o de inversión pública, sino de políticas en materia cultural, entendidas éstas como “el conjunto de definiciones y acciones que el Estado realiza y que impactan de manera directa en el desarrollo cultural del país” (CNCA, 2009, pág. 7).

Otro aspecto a afrontar como problema país, es la fuerte centralización en la Región Metropolitana, la cual presenta para el desarrollo cultural una centralidad del poder, provocando una inequitativa distribución geográfica y de los recursos de la nación. En este caso la centralización se refuerza, dado que casi la totalidad de la oferta académica teatral se encuentra en la capital –12 de las 15 instituciones de formación superior que imparten teatro, comunicación escénica o actuación durante el año 2012, reconocidas por el Mineduc– (CNCA, 2014), lo que obliga a una migración forzada al centro del país, mermando el acervo cultural de todo el resto de las regiones: “la concentración de la oferta formativa en unas pocas regiones del país tiene un efecto nocivo en el tejido cultural y social de las regiones menos cubiertas, en la formación y participación de las audiencias y, de manera más fundamental, en el desarrollo de una creación teatral que recoja efectivamente la realidad de las distintas zonas del país.” (CNCA, 2009, pág. 18).

1.2. La dimensión laboral del teatro y el estudio de las condiciones materiales de producción artística

Comprendiendo el rol que cumplen las condiciones laborales como parte constitutiva y esencial en las relaciones sociales al interior del mundo del trabajo, para esta investigación se definirán como:

“el conjunto de factores materiales y sociales que intervienen en el proceso de trabajo y que pueden alterar la integridad y el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. Pueden alterar también, y normalmente así sucede, la seguridad de los procesos y la calidad y oportunidad en la entrega de los productos o servicios. (...) así entendidas, tienen que ver con un derecho primario: la garantía y protección de la integridad física y psicológica, la salud y la vida de los trabajadores. Son por lo tanto parte constitutiva de las relaciones laborales, estén o no normadas en la legislación existente.” (Echeverría, 1996, págs. 1-2)

Dado que en el contexto de sociedad industrial moderna, se ha orientado a observar el trabajo cultural bajo los cánones de las relaciones laborales tradicionales, a pesar que éste raramente se desenvuelva en esas condiciones (CNCA, 2004), se recurrió, para la operacionalización y definición del concepto de *condiciones de trabajo*, a indicadores propuestos por estudios realizados a diferentes campos laborales por parte de la Dirección del Trabajo, haciendo los alcances pertinentes en cada variable sobre las especificidades relacionadas al sector cultural, pues el artista, y el trabajador teatral específicamente, vive una situación laboral llena de particularidades y contradicciones que los diferencian del común de los trabajadores asalariados, motivos por los que se le asocia a una forma “atípica” de trabajo:

“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.” (CNCA, 2004, pág. 115)

Además, en esta investigación, el sujeto de estudio posee un capital educacional que muchas veces no coincide con las condiciones laborales que exhibe, dado que en general su formación o grado académico, no favorece necesariamente las características de su realidad laboral. Se desprende entonces, que en la región existe un conjunto de actores con formación profesional que, en mayor o menor medida, aspira a vivir de su profesión, y si bien existe un conocimiento general de que su trabajo se ejerce en determinadas condiciones de inestabilidad y precariedad, no existe un conocimiento preciso del sector, al no haber sido caracterizado en detalle. Pues si bien las investigaciones que ha realizado el CNCA, como el *Estudio de caracterización de los*

trabajadores culturales y el diagnóstico elaborado en la *Política Teatral 2010-2015*, apuntan precisamente a que las condiciones laborales de los actores y actrices son precarias, estas condiciones no han sido descritas en detalle, ni a nivel local ni nacional.

Efectivamente, uno de los aspectos más relevantes en el desarrollo del presente estudio, ha sido comprobar la escasez de investigaciones, diagnósticos o información específica, que establezcan un precedente sobre el estado actual de los distintos sectores vinculados al arte en Chile, particularmente sobre la condición de los artistas como trabajadores. Así lo reconoce el propio CNCA “Uno de los problemas detectados en esta dimensión es la escasez de información disponible. Aun no es posible mensurar con certeza la actividad creativa, el nivel de ingresos asociado, su impacto en términos de público y la recepción de las obras por parte de los medios y la crítica.” (CNCA, 2009, pág. 14).

Es necesario destacar, que una vez que ya había sido concluida esta investigación, fue publicado el estudio *El escenario del trabajador cultural en Chile* (Brodsky, Negrón, & Pössel, 2014) como parte del Proyecto TRAMA: Red de Trabajadores de la Cultura. Este estudio realiza un diagnóstico de distintos sectores artísticos en cuatro regiones del país,⁴ cuyos resultados, muy significativos, confirman y validan los resultados de la presente investigación.

En general, la temática más abordada en la producción de conocimiento sobre el campo cultural chileno ha sido la participación y el consumo cultural, destacándose entre los estudios, tres encuestas realizadas por el CNCA tituladas *Encuesta Nacional de Participación y Consumo Cultural* (ENPCC), para los años 2004, 2009 y 2012, respectivamente. Realizan un seguimiento desde este enfoque, permitiendo no solo diagnosticar las distintas regiones, sino también, analizar los avances y retrocesos de las políticas culturales en el país. Se debe rescatar que dicha mirada sobre el campo cultural, si bien, parcial por su acepción acotada al consumo y a la participación, permite comprender uno de los aspectos involucrados en el circuito de valor asociado a la producción teatral, pues intenta realizar un “sondeo respecto a

⁴ Las áreas abordadas son: artes visuales, artes escénicas, literatura, música, audiovisual y gestión cultural, en las regiones de Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana y del Maule.

los hábitos, prácticas, gustos, percepciones y comportamientos de chilenas y chilenos” en relación al arte (CNCA, 2011b, pág. 9).

Las investigaciones más cercanas a este particular tema de estudio –además del mencionado proyecto TRAMA (Brodsky, Negrón, & Pössel, 2014) inédito al momento concluir esta investigación–, son por un lado, la aproximación cuantitativa y cualitativa del estudio de caracterización realizado por el CNCA sobre *Los trabajadores del sector cultural en Chile* (CNCA, 2004), el cual visibiliza y objetiviza la realidad del artista como trabajador, pues pretende medir y caracterizar la situación de empleo de los distintos actores involucrados en la creación artística.⁵ Por otro lado, el documento elaborado por el CNCA *Política de Fomento del Teatro 2010-2015* (CNCA, 2009), el cual no solo orienta y entrega directrices para la política cultural del sector teatral durante los cinco años referidos, sino que ordena y sistematiza la información existente sobre la realidad teatral a nivel nacional, diagnosticando que una de las problemáticas principales sería que “aún está pendiente un estudio más riguroso del entorno creativo del teatro, o al menos un catastro de las personas y agrupaciones orientadas a la actividad creativa, que permita una comprensión más acabada de la actividad del sector.” (CNCA, 2009, pág. 15). En tercer lugar, la investigación periodística realizada por Valeria Solís titulada “¿Un escenario sin protección laboral? Trabajadores-artistas de teleseries chilenas” (Solís, 2008), analiza la eficacia de la Ley N°19.889 para los trabajadores del arte y el espectáculo promulgada el año 2003. En su trabajo muestra la precarización e inestabilidad laboral de los actores, técnicos y guionistas asalariados en el contexto de los canales de televisión. Por otro lado, el *Mapeo de las Industrias Creativas* (2014) ha sido la investigación más reciente realizada por el CNCA, donde sistematiza, desde la perspectiva de las industrias culturales, cada sector creativo.

Cabe destacar, por último, dos investigaciones que igualmente han contribuido en torno a la situación del artista como trabajador, pero desde la perspectiva de los trabajadores musicales.

Una de ellas es la investigación desarrollada por Eileen Karmy, Julieta Brodsky, Marisol

⁵ Incorpora las áreas de música, artes visuales, artes audiovisuales, artes escénicas, danza, literatura, artesanías y el área de gestión y producción cultural.

Facuse y Miguel Urrutia, financiada por CLACSO y titulada *El papel de las políticas públicas en las condiciones laborales de los músicos en Chile* (2013). La otra, corresponde a la tesis de pregrado *Trabajo y Jazz*, realizada por Bernardita Ihnen en la carrera de sociología de la Universidad de Chile.⁶

1.3. Problema de Investigación

En consideración a los antecedentes expuestos, y particularmente ante la ausencia de estudios específicos sobre las condiciones laborales de los actores con formación profesional, surge la necesidad, por un lado, de conocer y dar cuenta de la realidad objetiva del actor formado en la región de Valparaíso como trabajador, y por otro lado, de aportar con datos que permitan posteriormente realizar un análisis de mayor profundidad sobre el campo teatral en Chile, y de manera global, del campo cultural del país.

La importancia del presente estudio es precisamente contribuir con información rigurosa, inexistente hasta la fecha, para la elaboración de un diagnóstico sobre las condiciones laborales de los actores profesionales formados en la región de Valparaíso, pues la escasa y exigua información elaborada aborda solo generalidades y estimaciones sobre el campo, mas no constituye información específica, aspecto que se sitúa como prioritario para el mejoramiento del sector. De esa forma, más allá del conocimiento generalizado sobre la incertidumbre que conlleva la precariedad e inestabilidad en el desarrollo del trabajo teatral, y de las particularidades que lo diferencian a los estándares de otros trabajos, es interesante observar en qué medida tal precariedad se manifiesta en la realidad, dando cuenta de la situación material y objetiva del trabajo teatral.

Este estudio proporcionará un medio para describir cuantitativamente la realidad actual del actor en su condición de trabajador, conociendo no solo cuáles son las circunstancias en las que produce los bienes simbólicos de su actividad creativa, sino también las condiciones objetivas que afectan el desarrollo de su diario vivir.

⁶ Ihnen, Bernardita (2012). "Trabajo y Jazz. Un acercamiento estadístico y cualitativo a las formas de trabajo y de representarse desde el trabajo en los músicos de jazz del circuito santiaguino." Tesis de pregrado, Universidad de Chile, Santiago.

A pesar de que este enfoque dejará ausente aspectos subjetivos y psicosociales de su trabajo, abordables a través de herramientas cualitativas no utilizadas en este estudio, limitando la posibilidad de obtener una visión integrada de la totalidad de la realidad laboral del actor profesional en la región, no deja de ser significativo que la opción cuantitativa contribuirá en un levantamiento de datos que es necesario para el sector.

No se puede generalizar con esta investigación la situación laboral de todos los actores de la zona, pues el universo delimitado excluye a los actores formados en otras casas de estudios, que para el año en que se realizó esta investigación ya habían cerrado su oferta académica, pero que sin embargo dejaron a su haber un conjunto de trabajadores teatrales profesionales en la región. Por otro lado, tampoco incorpora a aquellos que se han formado en el oficio mismo de actor. No obstante lo anterior, sí se considera que esta investigación permitirá visualizar, en parte, las condiciones materiales y objetivas del empleo en un grupo actores que han estudiado en la región, dando cuenta, por ejemplo, de cuántas de las personas que se formaron en la carrera de teatro/actuación no solo ejercen, sino que viven efectivamente de su profesión como actividad económica, si éstos necesitan recurrir a otra actividad laboral para subsistir, generando con ello el fenómeno de pluriempleo; conocer los rangos de empleabilidad y cesantía del medio teatral; cuáles son sus condiciones de seguridad social y garantías laborales para desarrollar su práctica profesional; si se cumplen sus derechos laborales; conocer los tramos en los que oscilan sus remuneraciones, y las formas en que éstas les son proporcionadas; la duración de su jornada y de su horario laboral, si éstos se desarrollan en horario nocturno o los fines de semana; etc.

Pregunta de Investigación: ¿Cuáles han sido las condiciones laborales de los actores profesionales formados en las instituciones de educación superior pertenecientes a la región de Valparaíso, entre los años 2006 y 2012?

1.4. Objetivos

Objetivo General

Conocer y describir las condiciones laborales de los actores profesionales egresados de las instituciones de educación superior pertenecientes a la región de Valparaíso, entre los años 2006 y 2012.

Objetivos Específicos

1. Describir los perfiles sociodemográficos y académicos de los actores profesionales de la región de Valparaíso.
2. Describir los niveles de empleabilidad de los actores profesionales, que permitan dar cuenta de los rangos de cesantía y simultaneidad de empleos al interior del mercado de trabajo teatral.
3. Identificar los acuerdos contractuales bajo los cuales trabajan los actores profesionales egresados de las instituciones de educación superior de la región, es decir, las modalidades de contratación, las jornadas de trabajo y descansos, la forma de remuneración, entre otros aspectos.
4. Caracterizar la situación de protección social en el sistema de salud y sistema previsional de los actores profesionales egresados de las instituciones de educación superior de región.
5. Caracterizar las formas de asociatividad de los actores profesionales egresados de las instituciones de educación superior de la región, en relación a su pertenencia a grupos gremiales organizados de carácter formal o informal, que les otorgue representatividad como trabajadores teatrales.

1.5. Hipótesis

Los trabajadores teatrales profesionales de la Región de Valparaíso viven condiciones precarias de empleo, y a pesar de los estudios de educación superior que poseen, no logran acceder a trabajos que se puedan calificar como estables, de calidad o bien remunerados, según los estándares contemporáneos de empleo. Al mismo tiempo, se encuentran en una situación de pluriempleo como estrategia para dar abasto a su subsistencia diaria, presentando por ello, considerables grados de informalidad.

1.6. Relevancias

Relevancia Teórica: La investigación permitirá reflexionar sobre la interacción entre la sociología del trabajo, la sociología del arte y la sociología de la cultura. Además, el estudio sobre las condiciones laborales de los artistas no es un tema al que se que haya llegado a un grado de saturación de información, pues en general los estudios sobre cultura se han orientado, preferentemente, a la participación y el consumo cultural.

Relevancia Metodológica: Se espera que el instrumento construido para esta investigación sea en sí mismo una contribución, pues actualmente continúan siendo insuficientes las investigaciones de esta naturaleza, especialmente por el hecho de tratar de cuantificar y estandarizar un tipo de trabajo con tantas particularidades. Éste puede servir como fuente para la construcción de futuros instrumentos, que tengan como objetivo la caracterización de algún sector del mundo del arte desde la perspectiva laboral y, asimismo, puede ser útil para la realización de caracterizaciones sobre los trabajadores teatrales en otras localidades del país.

Relevancia Práctica: El aporte primordial es contribuir al conocimiento de los mismos miembros que componen el sector teatral sobre sus propias condiciones laborales. Si bien con esta investigación no se puede generalizar las condiciones laborales de los actores de las distintas regiones de Chile, sin duda puede dar atisbos de una realidad nacional vinculada al oficio. Además, podría aportar a futuras investigaciones que incentiven al diseño de políticas culturales, que pretendan corregir la inestabilidad presente en el sector artístico. En síntesis,

más allá de las reflexiones sociológicas, será un aporte al mundo teatral mismo, pues los actores de oficio y profesionales –y quienes quieran estudiar esta carrera– podrán conocer más sobre su propio campo profesional.

CAPÍTULO II.

Antecedentes: Políticas culturales en Chile y descripción del campo teatral porteño

2.1. Política Pública Cultural en Chile: Rol del Estado en el ámbito cultural

Las condiciones laborales del actor profesional, se ven traspasadas por aspectos políticos transversales e independientes de las motivaciones individuales de quienes se desenvuelven laboralmente dentro del campo cultural. Dichas políticas, tienen un alcance de largo aliento y de mayor envergadura, trascendiendo el ámbito de lo privado de quienes intentan incorporarse al mercado laboral teatral. En este sentido, las políticas públicas, si bien pueden no ser la causa determinante en las oportunidades, ni en la forma en que se ejerce el trabajo dentro del sector, sí son un factor influyente en el desarrollo del campo laboral de los artistas, y ciertamente, de los distintos elementos vinculados al campo teatral. Tanto la creación, como el acceso a los bienes y servicios culturales, entendidos como bien social, trasladada esta problemática a la esfera de lo político, y lleva a comprender que tanto sus propuestas como soluciones, son necesariamente de índole social y vinculada a las políticas públicas.

A pesar de existir una amplitud y multiplicidad de enfoques en torno al concepto de cultura, se encuentran ciertas visiones consensuadas, adecuadas para enmarcar los antecedentes de la presente investigación. Por ejemplo, de acuerdo a la UNESCO, la cultura se define como “el conjunto de rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias” (UNESCO, 2011, s/p).⁷

Por otra parte, Manuel Antonio Garretón (2004), define dos dimensiones de la cultura en la sociedad actual, que dan origen a dos clases de políticas culturales, que se entrelazan y complementan entre sí, para configurar *la* política cultural de una sociedad o Estado. Por un lado, está lo que define como *sustrato cultural* de la sociedad, el cual vendría a ser un sistema

⁷ Definición conforme a las conclusiones de la Conferencia Mundial sobre las Políticas Culturales (MONDIACULT, México, 1982), de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo (Nuestra Diversidad Creativa, 1995) y de la Conferencia Intergubernamental sobre Políticas Culturales para el Desarrollo (Estocolmo, 1998).

de significaciones y sentidos comunes, entendido como la cosmovisión de un determinado grupo humano –conocimiento, valores, creencias, lenguaje, transmisión de herencia cultural, formas de convivencia, identidad/es, etc.–. Esto le otorgaría el sustrato cultural, gran parte de las veces de manera implícita, a la política pública. Respecto a este ámbito de la cultura, se puede afirmar que:

“Todos somos productores y portadores de cultura, entendida como un sistema de significaciones y de prácticas asociadas a ellas; sistema que es desarrollado por una comunidad determinada en el tiempo y el espacio, en correspondencia con la estructura social de la comunidad misma y cuya finalidad última es producir un marco general para la interpretación del mundo y la integración social.” (CNCA, 2011, pág. 14)

La segunda dimensión mencionada por el autor, se refiere a los aspectos manifiestos de la cultura, como los aparatos y expresiones culturales, vinculados a diferentes tipos de creación o difusión artística, el patrimonio, la cultura popular, las industrias culturales, etc. Aquí, el autor realiza una distinción entre la política de Estado y la política de gobierno. “La política de Estado se refiere a los objetivos y principios que perduran en el tiempo más allá de las políticas de un determinado gobierno y la segunda abarca los objetivos y mecanismos definidos por un determinado gobierno” (Garretón, 2004, pág. 78).

En este capítulo se realizará un recorrido histórico en torno a dos aspectos fundamentales sobre la política pública. Por un lado, aquellos elementos relacionados con la *institucionalidad normativa*, entendida como el marco regulatorio y las leyes atinentes a la cultura y el campo artístico, y, por otro, los avances relacionados a la *institucionalidad orgánica*, es decir, a la estructura administrativa del Estado. Ambos aspectos contribuyen a garantizar un rol activo del Estado, con el objetivo de fomentar y respaldar el desarrollo cultural del país más allá de los gobiernos de turno (Garretón, 2004).

En términos generales, podría decirse que hasta la década del ‘70 la labor del Estado en Chile sobre estos temas, podría ser catalogada de implícita, episódica y muchas veces espontánea, pues en aquellos años, “no había la idea de promoción del desarrollo cultural y de políticas específicas destinadas al ámbito de la cultura, las que en general quedaban a cargo de los aparatos estatales responsables de la educación” (Garretón, 2004, pág. 82). En el Chile de la primera mitad del siglo XX, se observan dos aspectos característicos referidos a los inicios de

la política pública cultural: por un lado, la mirada sobre el desarrollo cultural se concebía desde el ejercicio de alguna *expresión artística*. Por otro lado, el Estado le cedía la responsabilidad a las universidades públicas, al entregarles una cierta cantidad de recursos para su gestión, especialmente a la Universidad de Chile y sus distintas sedes, cuyo concepto del desarrollo cultural se limitaba a la figura de *extensión cultural*, como conciertos, obras de teatros o la lectura de algún libro (Garretón, 2004). La región de Valparaíso, durante los años '50, manifiesta esa misma dinámica, pues ante la ausencia de un gobierno local que se hiciera cargo de esta problemática, quienes asumieron la responsabilidad cultural fueron las universidades, bibliotecas e institutos binacionales, proporcionando la infraestructura adecuada para su realización (Sentis Herrmann, 2010).

La primera ley e institucionalidad cultural, creada en el año 1929, fue la Dirección Nacional de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM),⁸ siendo actualmente la institución pública cultural más antigua del país. Ésta, en principio, se creó con el objetivo de centralizar administrativamente distintas instituciones culturales que ya se habían formado para la fecha,⁹ y de esa forma, resguardar y fomentar el concepto de patrimonio, conservando “las principales colecciones bibliográficas, culturales, artísticas y científicas del país” (DIBAM, 2014, s/p). Aspecto si bien significativo, acotado, pues no consideraba dentro de sus funciones una preocupación particular sobre cómo implementar el concepto de *desarrollo cultural* propiamente tal.

Esta concepción cobra relevancia a partir de la segunda mitad del siglo XX, cuando el contexto nacional e internacional acentúa su influencia en el actuar de los gobiernos y del Estado mismo. Además de la conformación de las Naciones Unidas, surgen un conjunto de instituciones públicas provenientes de países extranjeros que promueven pactos y convenciones internacionales, exigiendo a los Estados generar políticas culturales de preservación del patrimonio, el fomento a las artes, la participación y consumo cultural de las

⁸ La Ley N° 5.200 promulgada en 1929 se modifica por la actual Ley N° 18.771 decretada en 1989.

⁹ Biblioteca Nacional (1813), Museo Nacional de Historia Natural (1830), Biblioteca Santiago Severín de Valparaíso (1873), Museo de Historia Natural de Valparaíso (1878), Museo Nacional de Bellas Artes (1880), Archivo Nacional (1887), Museo de Historia Natural de Concepción (1902), Museo Histórico Nacional (1911), Museo de Talca (1925) y el Registro Conservatorio de la Propiedad Intelectual (1925).

personas. Este contexto internacional sitúa al tema cultural como un eje central para el desarrollo de un país, aspectos en los cuales Chile estaba hasta esa fecha en evidente déficit. En ese sentido, junto a las reformas universitarias, se suman los debates internacionales que influenciaron la agenda política, lo que permitió trascender su vinculación a la noción de extensión cultural universitaria o las expresiones artísticas.

Si bien la noción de desarrollo cultural involucra un conjunto variables, a grandes rasgos significa integrar el concepto de Desarrollo Humano a los planes de desarrollo de los países, especialmente porque “el modelo de desarrollo que prevalecía hasta ese momento comenzaba a analizarse como una amenaza potencial para la diversidad cultural y la independencia política de los pueblos lleva a plantear el debate internacional acerca de la cuestión de la “modernidad” y la tradición” (OEI, 2006). Además, esta mirada involucra el cumplimiento de un conjunto de medidas, que permiten desarrollar tres grandes ejes que constituyen el desarrollo cultural: en primer lugar, el rescate, la divulgación y preservación del patrimonio cultural material e inmaterial. En segundo lugar, el fomento a las artes: cómo se crea, qué se crea, quiénes crean y para qué público. Y en tercer lugar, garantizar la cultura como un derecho de las personas, explicitado en 1976 en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (ONU, 2014, s/p). Todo ello se circunscribe a la idea de que el desarrollo cultural influencia asimismo el desarrollo, crecimiento y bienestar de los países, siendo generador de empleos y riquezas (materiales e inmateriales), e incluso constituye una “base indispensable para el desarrollo integral del ser humano y para la superación de la pobreza y de la desigualdad” (OEI, 2006, pág. 9).

“el acceso –entendido como la democratización del derecho a la participación ciudadana en el campo cultural– constituye una de las principales problemáticas que enfrenta una política cultural, toda vez que considera a la cultura como un bien social susceptible de ser abordado por un servicio público.” (CNCA, 2011, pág. 14)

En Chile se logra una mayor articulación en términos de políticas públicas, durante el gobierno de Salvador Allende. Por ejemplo, dentro de las iniciativas del gobierno se encuentra la creación de la editorial Quimantú, que editaba y publicaba literatura de todo tipo, a bajos costos y a nivel masivo. También, se creó el Sello de Música Chilena, dedicado a grabar a los creadores nacionales y difundir su música. De forma conjunta, se crea Chilefilm, cuyo

objetivo era crear una industria del cine para la producción audiovisual chilena. Además, una de las leyes icónicas a nivel latinoamericano, fue la Ley 17.336 de Derechos de Autor/Propiedad Intelectual en 1970, la cual si bien ha tenido una serie de modificaciones, aún continúa vigente.

Los pocos avances observados, sufren un quiebre y una abrupta interrupción con el golpe de Estado de 1973. Durante los diecisiete años de dictadura cívico-militar, se buscó suprimir todo tipo de expresión cultural independiente de los intereses del régimen, existiendo lo que popularmente se conoce como *apagón cultural* (Garretón, 2004). De esa forma, se presenta un escenario, donde la creación artística, y en general la actividad cultural, se desarrolla a partir de lo que hacen los artistas y sus organizaciones, o la institucionalidad de manera aislada, como municipios y universidades, sin ningún vínculo real con el Estado. Además,

“bajo la dictadura militar aunque no había una política cultural ni políticas culturales explícitas, todas las actividades de este campo quedaban regidas por el doble componente autoritario-represivo en lo político-cultural y neoliberal en lo socio-económico, con lo que ello significa de ausencia de impulso al desarrollo cultural, censuras y falta de pluralismo.” (Garretón, 2004, págs. 84-85)

Es en este contexto donde comienzan a intervenir organismos internacionales, como ONG´s y otros tipos de instituciones de gobiernos extranjeros, para apoyar las expresiones artísticas locales, las cuales muchas veces tenían un origen y una estética desde la resistencia política.

En relación al teatro, a pesar del contexto dictatorial, sí existen iniciativas para regular la situación de desprotección laboral de los artistas y técnicos del espectáculo, pero estos esfuerzos tuvieron muy poca influencia real. El decreto de ley 2200 creado en 1978, regula por primera vez el contrato de trabajo para los artistas, reconociéndoles su condición de trabajadores dependientes adscritos al régimen previsional (CNCA, 2004). Sin embargo, éste 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.” (CNCA, 2004, págs. 29-30)

El panorama general, presenta un proceso de transformación hacia fines de los años ‘80, y sobre todo a partir de los años ‘90, con los gobiernos de la Concertación, que en lo referente al

campo cultural y artístico significó un moderado, pero sostenido, proceso ascendente en la producción cultural y en las oportunidades laborales para los artistas. Aquí cobró importancia “la promoción de temas y valores que pudieran considerarse parte de una cultura democrática en desarrollo y la generación de condiciones para el acceso masivo y equitativo a los bienes y servicios culturales” (Garretón, 2004, pág. 85). El advenimiento de los gobiernos post dictatoriales, trajo consigo el retorno del exilio de personas y figuras claves en el ámbito de la cultura, quienes, además, traían consigo conocimientos y experiencias aprendidas en diversos países sobre temas vinculados a la educación, la sociedad, y ciertamente, la cultura. La llegada de creadores chilenos como pintores, bailarines, grupos de música y otros, permitió ampliar la mirada sobre el rol de Estado, aportando nuevas perspectivas en torno a la cultura, dejando instalada la interrogante sobre qué debía hacer el Estado para implementar y generar una institucionalidad cultural, que se estableciera como un espacio concreto de desarrollo cultural desde el sector público, es decir, “de ir incorporando a veces dificultosa y contradictoriamente el desarrollo cultural como un fin en sí mismo no reductible ni al desarrollo político ni tampoco al económico” (Garretón, 2004, pág. 86).

Los gobiernos de la Concertación y el comienzo de las políticas culturales de la postdictadura

Al asumir el primer gobierno de la Concertación con Patricio Aylwin el año 1990, se observan tres hitos centrales, muy relevantes como antecedentes para la fundación de lo que hoy en día se conoce como política e institucionalidad cultural en Chile. En primer lugar, en lo que se refiere a la institucionalidad organizacional, se activa la División de Extensión Cultural (1990) como una unidad dentro del Ministerio de Educación. En segundo lugar, respecto al financiamiento, se formula la Ley 19.885 de Donaciones Culturales (1990), y en tercer lugar, se crea el Fondo Nacional de Desarrollo de las Artes y la Cultura (1992) más conocido como Fondart.

La activación de la División de Extensión Cultural, que durante los años de dictadura cívico-militar fue una unidad pequeña, se fortalece en este primer gobierno de la Concertación, con

Ricardo Lagos como Ministro de Educación. Esta institución fue sumamente relevante para el proceso que hoy día se conoce, pues hasta que se crea una institucionalidad propia y exclusiva para la cultura en el año 2003, con el Consejo Nacional de Cultura y las Artes (CNCA), constituyó la única institucionalidad pública chilena en lo que respecta la cultura durante trece años. Sin embargo, ésta desarrolla su labor dentro de los límites de un Ministerio cuya prioridad es la educación, y si bien, se avanzó en relación a todo el periodo anterior, la labor del Estado en materia cultural seguía siendo muy precaria.

En este contexto, el senador Gabriel Valdés, a partir de su experiencia en Estados Unidos y España, propone las leyes de mecenazgo, es decir, incentivar que las empresas privadas realizaran aportes financieros a iniciativas artísticas, a través rebajas tributarias (CNCA, 2009). Así nace la Ley de Donaciones Culturales el año 1990, conocida también como Ley Valdés.

Pocos años después de la promulgación de esta ley, con Ricardo Lagos como Ministro y con la División de Extensión Cultural activada, se propone en el año 1992 la creación del Fondart, el primer fondo público destinado a la cultura y las artes. Éste, creará las condiciones y dotará de recursos para financiar proyectos de desarrollo cultural en distintos ámbitos y disciplinas. Sin embargo, al ser un programa del Ministerio de Educación, cada año debía solicitar recursos al Ministerio de Hacienda, estando en el riesgo permanente de desaparecer.

A pesar de los límites señalados, durante los años '90 se crean marcos legislativos importantes, que traen consigo elementos que se replicarán en futuros mecanismos. Un ejemplo de ello fue la formulación de la Ley que crea al Consejo Nacional de Televisión (1992), la cual se convierte en un antecedente que actualmente se conoce como Consejos Sectoriales. La promulgación de la Ley de Fomento del Libro y la Lectura (1993) también instaurará un referente *a posteriori*, pues desde ese momento todas las leyes relacionadas a los distintos sectores artísticos se crean no solo con su propio consejo, sino también, con su propio fondo público que financia al sector en cuestión. Éstos se constituirán en órganos autónomos, que desarrollaran y vigilaran que dicha ley se ejecute. De acuerdo a lo estipulado oficialmente,

el Estado, al instalar este mecanismo de financiamiento, pretende que existan procedimientos de transparencia e igualdad de oportunidades, a través de concursos públicos y evaluadores externos, permitiendo así que las instituciones, creadores, artistas, gestores culturales y en general todos los agentes culturales, accedan a recursos que les permitan desarrollar diversos proyectos creativos. De esa forma, el Estado no es quien necesariamente debe ejecutar las iniciativas artísticas, ya que su papel es ser un facilitador, articulador y regulador, situando a los propios actores culturales como protagonistas.

En el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle, es donde por primera vez se realizan instancias de discusión concretas sobre cómo generar la institucionalidad cultural del país, a partir de la segunda Comisión Asesora Presidencial (1997) presidida por Milan Ivelic, el entonces Director del Museo de Bellas Artes de Santiago. Esta Comisión estaba conformada además, por parlamentarios y un conjunto de agentes culturales de todo Chile, quienes realizaron un diagnóstico y una propuesta en un informe titulado “*Chile está en deuda con la cultura*” (1997). Allí se plantea nuevamente la generación de un proyecto de ley para la creación de una institucionalidad orgánica cultural distinta a la unidad existente dentro del Ministerio de Educación, que recibiría el nombre de Dirección Nacional de la Cultura, además de un Fondo Nacional de Desarrollo Cultural. Si bien, se ingresó un proyecto de ley con la modalidad de una *subsecretaría cultural* adscrita al Ministerio de Educación, ésta no prosperó, y el proyecto fue finalmente modificado y aprobado recién en el gobierno de Lagos en el año 2003 (Garretón, 2004). Hay que señalar, que en 1997 se crea un pequeño fondo que apoyaba la educación artística, fondo importante pero restringido en términos de recursos, y que sigue funcionando hasta el día de hoy.

Cuando asume Lagos el año 2000, realiza lo que para muchos significa una consolidación en la política cultural pública chilena, pues hace explícita la definición sobre el rol de agente cultural que debería tener del Estado, para de esa forma, trascender de la *política gubernamental* a una *política estatal* (Garretón, 2004). Esta motivación se enmarca en el documento “*Política Cultural del Gobierno de Ricardo Lagos*” (2000) que se considera como

fundacional dentro de las políticas culturales que hoy se conocen, dado que expone un balance de lo realizado hasta la fecha, y asimismo, establece un programa con definiciones centrales, principios, valores, objetivos y líneas inmediatas de acción que se debían llevar a cabo durante ese gobierno. Aquí se explicitan orientaciones permanentes y de largo aliento a partir del establecimiento de marcos legislativos y de la conformación de una institucionalidad específica abocada al área cultural. Estos objetivos y líneas de acción iban en concordancia con los principios de

“Autonomía de la sociedad, presencia y papel facilitador del Estado, libertad de creación, valoración y respeto de la diversidad, afirmación y proyección de la identidad, educación de la sensibilidad, resguardo, difusión y conservación del patrimonio cultural, igualdad de acceso al arte, los bienes culturales y al uso de las tecnologías, descentralización” (Garretón, 2004, pág. 89)

Este gobierno, propone un conjunto de medidas concretas para cumplir durante su periodo: crear la institucionalidad cultural, generar autonomía, duplicar los fondos públicos, promulgan de la Ley Audiovisual, crear la Ley de Cine Chileno, la Ley de Fomento de la Música Nacional y un conjunto de otras regulaciones, además, de firmar convenios internacionales. Se avanzó en generar los marcos regulatorios con sus respectivas leyes, se elaboró la ley 19.891 creando así, al Consejo Nacional de la Cultura y las Artes como institucionalidad cultural, la cual “tiene como misión el fomento de la creación artística, el rescate y valoración del patrimonio cultural inmaterial y, finalmente, la promoción de la participación ciudadana” (CNCA, 2011, pág. 15). También el Fondart, que era un programa aislado, se convierte en ley en el año 2003, instaurándolo permanentemente como fondo público y en parte sustantiva de la política pública cultural hoy en día. Sin embargo, de acuerdo a Carvajal (2010), el rol hegemónico que actualmente detenta el Fondart como principal fuente de financiamiento para el campo artístico, implica que éste haya dejado de ser un instrumento, para transformarse en la forma de financiamiento por excelencia en las artes, logrando que se constituya este medio como un sustituto del mercado:

“la escena teatral chilena –excepto, quizá, el reducido circuito de obras comerciales– no ha constituido un mercado propio. Es en ese sentido que Fondart aparece como una instancia determinante, que no financia, por supuesto, a todo el teatro chileno, pero sí aparece como uno de sus principales sostenedores y en ese sentido, en muchos casos, como un sustituto del mercado.” (Carvajal, 2010, pág. 90)

Por otro lado, también durante el gobierno de Lagos, se redactó el gran marco de orientación de la política cultural actual, a partir del documento “*Chile quiere más cultura*” (CNCA, 2005), cuyo mayor impacto fue la redacción de las políticas sectoriales, que forman parte de un proceso de orientaciones políticas para las disciplinas artísticas específicas, como lo son las artes escénicas, la danza, la artesanía, la literatura, la fotografía, el audiovisual y la música.

Durante el gobierno de Michelle Bachelet se continúa profundizando en áreas que ya venían del gobierno anterior, se enfatiza en aspectos referidos a las políticas sectorial del Libro y la lectura, la política sectorial de turismo cultural, la política de patrimonio cultural, infraestructura cultural, creación de una Cineteca Nacional y otros. Dentro de ese marco regulatorio el año 2009 se formula la *Política de Fomento del Teatro 2010-2015*, donde se estipula específicamente cuáles serán las medidas que tomará el Estado para el sector. El documento consiste, fundamentalmente, en la elaboración de un diagnóstico del sector teatral, en base a una sistematización de todos los documentos, estudios y leyes existentes, además, de instaurar espacios de discusión (entrevistas, jornadas, foros, entre otros) que cuentan con la participación de quienes se consideró como sujetos emblemáticos del sector. A partir de esa evaluación, se realizan propuestas en base a cada una de las 5 líneas estratégicas que forman parte del documento *Chile quiere más Cultura: Creación artística; Promoción y comercialización; Participación, acceso y formación de audiencias; Patrimonio cultural e Institucionalidad* (CNCA, 2009). Para el año 2015, debería existir una evaluación sobre el desarrollo de dicha propuesta que sería ejecutada por el gobierno de Sebastián Piñera.

Sintetizando el desarrollo de las políticas culturales de los gobiernos de la Concertación, se puede señalar que existieron tres aspectos que caracterizaron su acción en esta materia. Por un lado, la generación de instancias y financiamiento específicos para la cultura, por otro lado, el apoyo a las actividades culturales y fomento de la creación y, finalmente, la democratización de la cultura respecto a las libertades y al acceso masivo a ella” (Garretón, 2004, pág. 88).

Durante el gobierno de Sebastián Piñera, no obstante la existencia de un documento de Política Cultural 2011-2016, no se presentan grandes variaciones respecto a lo planteado por los

gobiernos anteriores, salvo en lo que respecta a las medidas administrativas con el recorte de presupuestos en ciertas áreas de los fondos y sobre ciertas miradas en el tema de infraestructura cultural. El gobierno de Piñera enfatiza en el fomento de las industrias culturales y el conocimiento sobre su impacto económico, estableciendo una mirada sobre la cultura como un espacio de generación de riquezas (CNCA, 2011a).

Para concluir, se puede establecer que la política pública cultural en Chile se caracteriza por ser de corta trayectoria, presentando en los últimos veinticuatro años un incipiente, pero sostenido avance durante los gobiernos concertacionistas. Sin embargo, dichos esfuerzos no han logrado superar los problemas estructurales principales que se presentan actualmente al interior del campo cultural y el sector artístico, tales como: la insuficiencia en la cobertura del financiamiento, la precariedad laboral de los actores culturales involucrados, su dispersa organización y asociatividad, la falta de normativas y derechos sociales atingentes, la falta de una infraestructura adecuada para el desarrollo cultural, el bajo consumo y participación cultural de la población, etc. (CNCA, 2009). Lo que en definitiva, significa que no se ha logrado dar un carácter estable a la cadena de valor cultural,¹⁰ impidiendo, entre otras cosas, fomentar el desarrollo teatral, tanto en la región como en el país, afectando el oficio mismo y la calidad de vida de quienes lo ejercen como su forma de trabajo.

¹⁰ De acuerdo a los modelos de gestión cultural, la cadena de valor consiste en: formación, creación, producción, distribución e intermediación, servicios creativos e insumos, divulgación y crítica especializada. (CNCA, 2011, pág. 26)

2.2. Historia del Teatro en Valparaíso

“Jean Doat en “Entreé du public”, sostiene que el teatro ha nacido de la necesidad de expresarse que tenía una comunidad frente a sí misma” (Lobos Díaz, 2011, pág. 20)

Para situar históricamente el problema de investigación, se realizará un sucinto recorrido por la historia del campo teatral en Valparaíso, donde si bien, existe una escasa literatura producida al respecto, se destacan dos estudios que han sido grandes contribuciones en la reconstrucción histórica sobre el teatro local. En primer lugar, está la publicación en el año 2011 del libro *“Historia del Teatro en Valparaíso durante el siglo XX”* de Pamela Díaz Lobos y, en segundo, la investigación en formato digital *“Historia del Teatro en Valparaíso: 1950-2000”*, dirigida por Verónica Sentis Herrmann. Ambos estudios, han permitido estructurar este análisis y reconstrucción histórica de manera libre, esto se refiere a que la estructura de la presentación ha diferido de lo propuesto por las investigadoras. Se opta por dividir la historia del teatro en Valparaíso en cuatro periodos, cuyo hilo conductor pretende hilvanar los grandes procesos de construcción de teatro a nivel local, tomando como eje central aquellos hitos determinantes en la producción de teatro en la región.

Primera mitad del siglo XX

Si bien en el medio siglo que comprende este primer periodo un sinnúmero de acontecimientos forman parte de la historia mundial y nacional, el motivo de una delimitación tan amplia de esta parte de la historia es que previo a los años ‘50 no existía teatro profesional en la región. A grandes rasgos, se distinguen dos momentos históricos dentro de esta etapa. Por una parte, el periodo de auge económico en Valparaíso previo a los años ‘30 y, por otra, la posterior debacle económica causada por crisis de orden nacional e internacional. Ahora bien, desde el punto de vista de esta investigación, en ambas etapas, se constata la ausencia de un teatro porteño de carácter profesional.

En la primera etapa de este periodo, se presenta un Valparaíso establecido como puerto principal a nivel nacional, en pleno auge económico y socio-cultural, cuyo periodo abarca desde las últimas décadas del siglo XIX hasta 1930. Económicamente, predominaba la

actividad comercial, lo cual tuvo grandes repercusiones sociales, como, por ejemplo, altos niveles de inmigración extranjera.¹¹ Según Pamela Lobos “la influencia inglesa fue tan poderosa, que marcó la fisonomía de la ciudad y le dio su carácter propio, distinto al resto del país” (Lobos Díaz, 2011, pág. 29). De acuerdo a la autora, este fenómeno migratorio influyó y mantuvo a la ciudad en su más alto nivel de desarrollo cultural, en lo que a la producción teatral local se refiere, no obstante, aún no es posible hablar de teatro porteño propiamente tal, debido a que gran parte de las funciones presenciadas eran de compañías de origen extranjero o capitalino. Sin embargo, se puede reconocer un activo interés por las artes escénicas en la región, demostrado, en parte, por la cantidad de espacios habilitados para interpretar las funciones. “En esta primera etapa Valparaíso cuenta con un fuerte movimiento teatral de exhibición. (...) Una variable influyente para que el movimiento teatral existiese, incluso más fuerte que en la capital, es la cantidad de espacios de teatro con que contaba Valparaíso en aquellos años, espacios adecuados y para todos los gustos” (Lobos, 2011, pág. 43). Uno de los grandes hitos y reflejo de cómo el auge económico impactó positivamente a las artes escénicas porteñas, fue la construcción del gran Teatro de La Victoria. Ahora bien, más allá del de la oferta teatral existente en Valparaíso, Pamela Lobos, considera que en este periodo toda la expresión cultural se caracteriza por un “desprecio y desconocimiento de los valores propios” (Lobos Díaz, 2011, pág. 29), un desdén que se traduce en la postergación de un desarrollo teatral local, que contenga elementos particulares de la zona.

La segunda etapa corresponde al periodo comprendido desde 1930 a 1950; aquí, a diferencia de los años precedentes, Chile enfrenta un periodo de serios problemas económicos a nivel país, siendo la crisis del salitre uno de los motivos que más impactó a la economía nacional, produciendo además, altos niveles de cesantía minera, lo cual acrecentó el ya fuerte fenómeno migratorio desde el campo a la ciudad. En lo político, desde 1938 hasta el 1952, administraron en el poder ejecutivo los “gobiernos radicales”,¹² los que, con contradicciones y desaciertos, buscaron instalar en Chile un modelo desarrollista industrial nacional, conocido como

¹¹ Los inmigrantes eran en su mayoría alemanes, españoles, italianos, pero fundamentalmente ingleses. (Lobos Díaz, 2011)

¹² Los presidentes que gobernaron durante este periodo fueron: Pedro Aguirre Cerda (1938-1941), Juan Antonio Ríos (1941-1946) y Gabriel González Videla (1946-1952).

“modelo de sustitución de importaciones”. Por otro lado, en el contexto internacional, se presenta una sociedad golpeada por dos guerras mundiales y la crisis financiera del ‘29. Esta crisis económico-social va unida en lo cultural al nacimiento del cine, provocando a nivel local una disminución considerable en salas de teatro, transformándose la mayoría de ellos en espacios para la exhibición del séptimo arte: “todos los antiguos teatros de Valparaíso fueron convertidos en cine. (...) Con esto, el teatro se vuelve cada vez más pobre a raíz de la abrupta irrupción del cine” (Lobos, 2011, pág. 50).

No obstante lo mencionado, el teatro de alcance nacional durante los años ‘40 presenta un considerable avance en su proceso de profesionalización en la capital:

“La década del ‘40 en Chile estuvo marcada por un proceso de profesionalización creciente de la actividad teatral. Si bien previamente existía una nutrida actividad dramática que se presentaba en zonas urbanas como Valparaíso y Santiago, constituida por compañías aglutinadas en torno al renombre de una gran figura o divo, no fue hasta la cuarta década del siglo XX que comenzó un proceso en el cual se intentaba privilegiar el contenido estético formal, por sobre el fácil gusto del público.” (Sentis Herrmann, 2010, s/p)

Esta naciente materialización del teatro como oficio y no como un espacio “recreativo” queda en evidencia ante ciertos hitos nacionales, como la apertura en Santiago de las carreras de teatro de la Universidad Católica de Chile (1945) y de la Universidad de Chile (1949).¹³ Ambas en un principio comenzaron como compañías en las respectivas casas de estudio, convirtiéndose posteriormente en escuelas profesionales dependientes de las universidades. Su importancia radica en que “profesionalizaron el trabajo del actor en el país, sacándolo del exclusivo dominio del talento e inscribiéndolo en el ámbito de los estudios académicos.” (Sentis Herrmann, 2010, s/p). Sin embargo, en lo regional aún solo existía el teatro aficionado, el cual era principalmente de naturaleza recreativa, gremial y popular:

“al amparo de las sociedades mutualistas, que se coordinaban en la Sociedad de Ligas Obreras, se habían constituido pequeños grupos de teatro aficionado, que recogían de algún modo la actividad teatral gremial articulada por oficios, de origen en el medioevo, (caldero, linotipistas, panaderos, etc.), y que entendía el teatro como una actividad recreativa, tanto de expresión como de entretención de las comunidades particulares.” (Sentis Herrmann, 2010, s/p)

De acuerdo a Verónica Sentis, en Valparaíso existía un centenar de estas pequeñas asociaciones antes de los años ‘50, cuyo desempeño, consistía en realizar presentaciones ante determinados eventos o festividades con funciones internas, montajes con poco ensayo,

¹³ Esto se refiere a las diferentes compañías de teatro pertenecientes a estas casas de estudio, el Teatro Experimental de la Universidad de Chile (1941) y al Teatro de Ensayo de la Universidad Católica de Chile (1943)

autogestionados, donde predominaba el género melodramático y una yuxtaposición de expresiones artísticas sin mayor distinción, ni exclusividad en lo teatral: canto, danza, poesía, folklore, proyecciones de cine, música, teatro, etc. Ahora bien, en términos de conformación de compañías, la más destacada de la época era Teatro de Ensayo, dirigida por Carlos Jaramillo y perteneciente al Departamento de Cultura Ateneo de Cervantes del Centro Español.

El Inicio del Teatro Profesional en Valparaíso

En esta extensa y agitada tercera etapa, el país se enfrenta en lo político a una progresiva polarización política, eco, en parte, de un escenario internacional marcado por la guerra fría, la revolución cubana (1959), la oposición a la guerra de Vietnam, el mayo del '68, la reforma universitaria, etc. Los altos índices de movilización y participación política, las demandas democratizadoras del mundo popular como la redistribución de la tierra con la reforma agraria, la nacionalización del cobre, entre otras reivindicaciones culminan en las elecciones de 1970 y el ascenso al poder de la Unidad Popular,¹⁴ con Salvador Allende Gossens, convertido en el primer presidente socialista electo de forma democrática.

En este intenso periodo, el teatro reflejó la radicalización política manifestada tanto en la sociedad chilena, como en el acontecer internacional. Los años '50 y '60 representaron un periodo de consolidación del campo de las artes escénicas. Según Verónica Sentis este periodo,

“estuvo marcado por la aparición de dramaturgos y escenógrafos nacionales, grupos de teatro amateur, festivales de teatro independientes y aficionados; todos ejemplos que nos dan cuenta de lo prolífero de esa época.(...) existe un nuevo público constituido por una clase media intelectual que aprecia la fineza de las puesta en escena y han proliferado dramaturgos nacionales quienes, incentivados por concursos universitarios y por la posibilidad de ser estrenados por alguna de estas grandes compañías, han comenzado a plantear dentro de las tablas temas nacionales contingentes de nuestra sociedad, fomentando de este modo la identificación de los espectadores con los conflictos representados en las obras, reforzando también la validez y pertinencia de un teatro plenamente chileno.” (Sentis Herrmann, 2010, s/p)

¹⁴ La coalición estuvo conformado por Partido Comunista, Partido Radical, Partido Socialista, Mapu, Partido de Izquierda Radical, Acción Popular Independiente, Izquierda Cristiana, el MAPU obrero y campesino.

El teatro de los años '50 se caracteriza por la influencia europeo-estadounidense y el método stanislavskiano.¹⁵ Los '60, por su parte, presentan un estilo con mayor disposición a lo local, al incorporar obras nacionales y latinoamericanas en el repertorio. Asimismo, existió un cuestionamiento del rol del director y una valoración de la creación colectiva, lo cual muestra una ruptura con el estilo anterior, abordando además, temáticas de forma crítica ante las nuevas problemáticas sociales. Por último, durante los años '70 se observa el teatro como medio de propaganda, formación y difusión de las ideas de izquierda. Según Verónica Sentis “en esta etapa se mantuvieron los estilos esbozados en la época anterior, tales como el brechtiano, el absurdo, el costumbrista y la metodología de creación colectiva” (2010, s/p), pero lo que lo representa principalmente es la clara intención en apoyar las propuestas del gobierno de la Unidad Popular.

“Si bien la década del '50 implica la consolidación definitiva del modelo teatral nacido en Santiago durante la Segunda Guerra Mundial, gracias al apoyo del Frente Popular, la década del '60 y sus cambios ideológicos generará un correlato de ruptura contra la hegemonía del modelo universitario, apareciendo como alternativa la creación colectiva, lo ideológico por sobre lo estético y la revalorización de los modos artísticos populares, junto a los formatos más clásicos.” (Sentis Herrmann, 2010, s/p)

Reproduciendo el impulso iniciado en Santiago, en la región de Valparaíso también se inaugura un periodo de profesionalización y de producción de teatro local, en donde por primera vez se puede hablar de un fructífero desarrollo del campo desde una perspectiva de oficio, con énfasis en la formación, verdaderamente local y autónomo (Lobos, 2011), dejando atrás de esa forma, esa suerte de monopolio desempeñado hasta la fecha por el teatro mutualista previo a 1950 (Sentis Herrmann, 2010). Este proceso comienza con esporádicas iniciativas, que consisten en pequeños talleres de formación, como los proporcionados por los institutos binacionales (Instituto Chileno Francés y el Instituto Norteamericano), el Instituto de Previsión de Empleados (IPA), o aquellos dictados por las distintas casas de estudios como el Instituto Pedagógico,¹⁶ la Universidad Católica y la Universidad Federico Santa María. La mayoría de estas compañías tuvieron un funcionamiento al menos hasta 1973, y algunas

¹⁵ Denominado así por el ruso Konstantín Stanislavski creador del método interpretativo Stanislavski o Sistema Stanislavski.

¹⁶ Primero fue TIP (Teatro del Instituto Pedagógico), luego TUV (Teatro de la Universidad de Valparaíso), para finalmente, constituirse como el Departamento de Teatro de la Universidad de Chile, ATEVA había logrado, ya en 1969, obtener un nivel universitario para su escuela con apoyo y financiamiento de la institución que le permitió ampliar y enriquecer su enorme labor teatral.

sobrevivieron hasta fines de la década de los '70 principios de los '80. Sin embargo, según Verónica Sentis, “la producción teatral solo era apoyada por las universidades de la región, pero sin incorporarla a sus planes de estudio profesional y sin otorgarle financiamiento, lo que produjo una tardanza en el desarrollo del teatro en la región de Valparaíso (Sentis Herrmann, 2010).

Uno de los hitos más importantes para el teatro en la región es la creación de la compañía-escuela ATEVA (Agrupación Teatral de Valparaíso) en el año 1952, la cual llegó a montar cinco obras por año. Este movimiento logra proyectarse a la Universidad de Chile de Valparaíso, que funda primero el Teatro Universitario de Valparaíso (TUV) en 1966, el que posteriormente se institucionaliza en el Departamento de Teatro al interior de la Facultad de Arte y Tecnología, convirtiéndose, en la primera escuela de teatro de la ciudad en el año 1969 (Lobos, 2011). Es interesante mencionar que esta Universidad fue la primera en otorgar el grado académico. A diferencia de su sede en la capital que solo confería la condición de egresado, con el objetivo de hacer a sus estudiantes más aptos para incorporarse al mundo laboral. Asimismo, la mayoría del cuerpo docente desempeñaba otras profesiones, pero habían sido formados en teatro en alguna de las compañías locales en los años precedentes, ya sea ATEVA, ITP o TUV.

En 1973, a partir de los acontecimientos políticos del país producidos por el golpe de Estado, la Escuela de Teatro fue clausurada. A pesar de esto, la compañía de la Universidad continuó funcionando hasta 1978.

Teatro Porteño en Resistencia

La cuarta etapa de desarrollo del teatro en Valparaíso, corresponde a aquella que comprende los diecisiete años de dictadura cívico-militar, entre el año 1973 hasta el traspaso del poder a una élite civil en 1990. El autoritarismo, la represión y persecución política, golpeó fuertemente al teatro chileno. Al interior de las universidades, gran parte de su cuerpo docente fue violentado, encarcelado o partió al exilio, las direcciones de las universidades y de las carreras fueron sustituidas por adherentes al régimen militar, cambiando ciertamente la

orientación de éstas. En el '73 se canceló prácticamente toda la cartelera, y después, durante los primeros años progresivamente se optó, para evitar conflictos, por obras que representaran clásicos universales y teatro folklórico o costumbrista, evadiendo con esas opciones toda alusión al contexto de represión política.

Por otro lado, de acuerdo a Verónica Sentis, en virtud de la lógica de mercado que se intentaba instaurar en el país, además de la interrupción del aporte estatal al teatro, se instauran en esta época dos tipos de producción de teatro, cuyo público era principalmente de clase media y alta: por un lado, el que apoyaba con su contenido ideológico al gobierno de facto, y por otro lado, el que a partir de contenido implícito se erigía como de resistencia a la dictadura (Sentis Herrmann, 2010). Entre las pocas compañías que lograron sobrevivir este periodo en la capital, fue *Ictus*, *Teatro Imagen* y el *Taller de Investigación Teatral* (TIT) de la escuela de teatro de la Universidad Católica.

Luego del golpe de Estado, el impulso tomado por la carrera de teatro de Universidad de Chile de Valparaíso, se ve abruptamente interrumpido, dejando generaciones sin poder alcanzar la culminación de sus estudios, dado que la primera generación en el año '73 no había cumplido la totalidad del ciclo de diez semestres que contemplaba la carrera. Por esto, la escuela se reabre temporalmente en 1974, para que los estudiantes antiguos pudieran finalizar sus estudios, pero sin incorporar nuevas generaciones. La carrera cierra definitivamente en 1977 con un total de 14 titulados, quienes fueron el primer y último grupo de egresados (Sentis Herrmann, 2010). Dado que gran parte de sus profesores debieron partir al exilio, vivir en la clandestinidad o fueron asesinados, situación vivida también por estudiantes militantes de los partidos u organizaciones de izquierda, la compañía de la Universidad cesa sus actividades en junio de 1978.

“En el ámbito del teatro profesional uno de los hitos significativos del periodo fue el cierre definitivo del Elenco Estable de Teatro de la Universidad de Chile. Este hecho marcó el fin de la responsabilidad estatal respecto al fomento del teatro y la cultura local. Al terminarse la única compañía financiada por el Estado a través de la Universidad, se acababa la posibilidad de programar obras más allá del propio gusto del público. Vale decir, desde 1978 toda compañía que decidiese montar un espectáculo, debía considerar el aspecto comercial de éste, pues toda iniciativa quedó reducida a la autogestión, dada la ausencia de políticas públicas que permitiesen un diseño cultural a largo plazo.” (Sentis Herrmann, 2010, s/p)

Por otro lado, tras la persecución y represión política, dejó de haber oferta en la cartelera, transformándose el poco quehacer teatral en ofertas de teatro infantil. Ante el cierre de la Universidad, el Instituto Chileno Norteamericano se convirtió en un importante promotor del teatro porteño en este periodo, pues los actores que aún permanecieron ejerciendo el oficio, encontraron respaldo, principalmente, por tener un espacio de ensayo y exhibición.

Una de las compañías que apareció posteriormente al golpe de Estado, fue *Del Rostro*, al amparo de la Universidad Federico Santa María, con un elenco formado en la Universidad de Chile sede Valparaíso, con una breve, pero significativa trayectoria, hasta 1976. En esos mismos años (1974-1976) se conformaron las compañías *Köbramte*, formada exclusivamente por estudiantes de la escuela de teatro y *La Gaviota*. La Universidad de Chile sede Valparaíso habilitó en 1974 la sala de teatro *El Farol*, con una compañía del mismo nombre, que funcionó desde los años 1978 hasta 1983. Según Verónica Sentis, este grupo “estaba constituido por gente que se agrupaba en torno al teatro y a una visión política contraria al régimen militar” (Sentis Herrmann, 2010, s/p). La compañía de teatro del IPA continuó con su labor hasta los años 80’s, sin embargo, la utilización de la sala por parte de otras compañías como escuela de *Teatro Anónimo* o la *Compañía Ilusión*, continuó hasta el incendio del año 2012. Todas estas iniciativas tuvieron corta vida pues, “la crisis de financiamiento, la falta de salas y la censura evidente o implícita, fueron mermando la actividad teatral, pasando la crisis a ser un estado permanente de las cosas” (Sentis Herrmann, 2010, s/p). Por otra parte, al amparo de las parroquias estuvieron las compañías *Teatro Anónimo*, hasta el año 2012, y *Taller Teatral La Gruta* y, además, en 1976 se conformó la *Compañía las Máscaras* que funcionó hasta el año 2003.

Durante los años ‘80 se afianzó el modelo económico neoliberal y la estructura política, cuyo objetivo era mermar el rol del Estado, a partir de las crecientes medidas de privatización y preferencia por el desarrollo industrial externo, prevaleciendo el consumo de mercancías extranjeras, lo cual dio el cuerpo y la orientación a la actual sociedad de mercado, cuyos cimientos se encuentran en la Constitución de 1980. Por otra parte, en esta década se inaugura

una nueva etapa de la resistencia a la dictadura, con la creciente rearticulación del movimiento popular, las jornadas nacionales de protesta, la reorganización poblacional y especialmente con la movilización de la juventud, escenario que abre la crisis económica del año 1982.

En este periodo, a pesar de proseguir los mecanismos de represión y censura política, existió una relativa apertura del régimen, lo que provocó la reanimación de algunas formas de expresión cultural (Sentis Herrmann, 2010). Además, el retorno al país de exiliados, significó el regreso de artistas que trajeron consigo nuevos estilos, temáticas y lenguajes escénicos, atmósfera que renovó las expresiones culturales durante esos años. A nivel regional, la vuelta al país de miembros de la emblemática compañía ATEVA, significó la reactivación de su funcionamiento en el año 1986. La iglesia católica también jugó un rol importante en este periodo en el mundo teatral, lo que se tradujo como protección de las compañías o agrupaciones, las cuales se reunían al amparo de parroquias o iglesias, evadiendo de esa forma posibles represiones (Sentis Herrmann, 2010).

Teatro Post Dictatorial

El periodo de postdictadura, llamado también de “transición” o “democracia protegida”, profundizó las políticas neoliberales impuestas por la dictadura. En el ámbito artístico, la contribución presenciada en los ‘80 con el retorno al país de exiliados, se acentúa en los ‘90. Un ejemplo de ello, fue la conformación del *Grupo la Memoria*, con Alfredo Castro, Andrés Pérez y Ramón Griffero, que marcaron los modos en que se desarrolló el teatro en los años posteriores, especialmente porque prevalecía la “figura de autor-director, característica de la producción teatral de los ‘90 en el mundo entero” (Sentis Herrmann, 2010, s/p).

En términos dramaturgicos, aparecieron nuevos contenidos que habían pasado a segundo plano debido al contexto, entre ellos, temáticas que abordaban las relaciones de género, las problemáticas al interior de las familias, la soledad y crisis existencial del hombre urbano contemporáneo. A pesar de no haber desaparecido el teatro político se modificó la manera de abordar esos temas, tomando distancia de los discursos que caracterizaban al periodo anterior planteando más problemáticas que soluciones en las puestas en escena (Sentis Herrmann,

2010). Además, la creación del Fondart generó un moderado pero importante impacto financiero en la producción de las artes en el país, que a lo largo de los años ha tomado un protagonismo en lo que se refiere al financiamiento a los distintos sectores artísticos. Desde el gobierno de Frei Ruiz-Tagle, se presencia una creciente apertura de centros de formación superior públicos y privados, que amplían la oferta académica y profundizan la profesionalización del teatro. Se crean nuevas instancias que lograron permanecer en el tiempo, como es el caso del concurso público Muestra de Dramaturgia Nacional (1995) y el festival de teatro Santiago a Mil (1994), que actualmente es un festival internacional y se ha convertido en una fundación.

A pesar de la ausencia de un espacio profesional formal y estable en la región de Valparaíso durante los años 90's, se destaca la creación del Instituto Bertolt Brecht, sede Valparaíso, que funcionó entre los años 1990 y 1993, y posteriormente del Teatro Escuela La Matriz, los que no tuvieron certificación del Ministerio de Educación. Al cierre del Instituto, continuaron funcionando algunas compañías vinculadas a éste, como Teatro del Paraíso, El Baúl, Teatro Abierto y especialmente La Matriz. Por otro lado, algunas compañías porteñas formadas en la dictadura, continuaron con su labor teatral, como por ejemplo la compañía Las Máscaras, El Cité, Caracolito y Roberto Nicolini. Por otro lado, la Compañía Teatro del Silencio dirigida por Mauricio Celedón quien con su gestión y vínculos en Francia creó una compañía multinacional entre artistas locales y extranjeros, transformándose en una agrupación de impacto internacional (Sentis Herrmann, 2010).

A fines de los años '90, la escena teatral local comienza a sufrir nuevos cambios producto de la creación de carreras de teatro o actuación en la región. Primero, en 1998, se instala en el instituto profesional Duoc UC, en la ciudad de Viña del Mar, la carrera de Comunicación Escénica, la cual en el año 2003 cambia de nombre a carrera de Actuación, modificando su malla curricular. En el 2004 se forma la carrera de teatro en la Universidad de Playa Ancha y en el 2005 en la Universidad de Valparaíso. Si bien también la Universidad Arcis y la Universidad del Mar impartieron estas carreras, cerraron a los pocos años de funcionamiento.

Pamela Lobos Díaz (2011) considera que entre los años 1998 y 2011, a pesar de existir una carencia del movimiento teatral en Valparaíso, se produce una reconstrucción y reactivación del mismo. Los motivos van desde una más activa participación del Estado, tanto a través de las instituciones de educación superior como a nivel escolar, del sector privado y los medios de comunicación. De acuerdo a Verónica Sentis, la entrada al siglo XXI, en lo que teatro porteño respecta, “se constituiría en el periodo de hegemonía teatral de las Universidades” (Sentis Herrmann, 2010, s/p) las que aportan nuevas generaciones de actores con formación profesional, y nuevas salas de teatro, lo cual ciertamente ha cambiado el escenario del teatro regional. Esto ha desencadenado la proliferación de nuevas compañías que han ido adquiriendo, al igual que el escenario nacional, nuevos lenguajes escénicos y fusiones con otras formas de expresión en las artes escénicas, como es el caso del circo, la danza, las marionetas, etc.

CAPÍTULO III: Marco Teórico

La conformación de las relaciones objetivas y subjetivas, tanto en la apreciación, como en el quehacer artístico, se definen no exclusiva, pero sí, principalmente por el desarrollo histórico de la sociedad en la cual el artista se desenvuelve. Éste, como creador de una producción artística, transmite en la expresión de su sensibilidad, quiéralo o no, un sentido más allá de su individualidad, transmite un sentido de su época. Por ello, cuando se emprende la tarea de estudiar el arte y el teatro desde una perspectiva sociológica, se debe orientar una reflexión que trascienda aquellos fines estrictamente contemplativos o estéticos, concibiendo el espacio social artístico, como un espacio que es expresión de relaciones sociales, que construye y se construye al calor de las características del momento sociohistórico en el que está inserto: relaciones de poder, producción, autoridad, subordinación, clase, etc., generado a su vez, por procesos particulares de socialización, organización, estructura, sistema y normas sociales. La obra artística se situaría “(...) como fruto de una tradición y una realidad, o como entidad que logra sus relieves al calor de una coyuntura histórica (...) todo artista es hijo de su tiempo; es el intérprete de inquietudes y expectativas que la vida le impone” (Tauro en Mariátegui, 1959, pág.7).

La perspectiva teórica de este estudio, transita entre la sociología de la cultura, la sociología del arte y la sociología del trabajo. En ese sentido, la sociología del trabajo toma como punto de partida la comprensión de las condiciones materiales al interior del mundo laboral teatral, la cual concebiría al teatro como campo de producción y de trabajo, y en consecuencia, a los productores teatrales como trabajadores. En el ámbito de la sociología de la cultura, se hará referencia al modelo teórico post estructuralista de Pierre Bourdieu, específicamente en lo referido a la teoría del campo cultural y su autonomización. En lo referido a la sociología de arte, y al arte como trabajo, se utilizará el planteamiento interaccionista de Howard Becker. Al final de este apartado, se define operacionalmente el concepto de “condiciones laborales”, a partir de los informes de la Dirección del Trabajo del gobierno de Chile, con adaptaciones a la realidad de los trabajadores teatrales.

3.1. Campo Cultural, Campo Teatral

Algunos de los conceptos más utilizados en esta investigación son los de campo teatral y campo cultural, los que hacen alusión directa a la teoría de los campos de Pierre Bourdieu. El autor define su propuesta teórica general a partir de una perspectiva *constructivista estructuralista* que permite estudiar la lógica de la práctica social, rompiendo de esa forma con la frecuente oposición entre subjetivismo y objetivismo. Su construcción analítica cumple el objetivo de desentrañar “los presupuestos tácitos que, bajo las apariencias de la inevitabilidad, gobiernan la vida social. (...) se trata de un constructivismo en el que el análisis de las estructuras cognitivas es inseparable del análisis de las condiciones sociales en que aquéllas tienen lugar” (García Inda en Bourdieu, 2001, págs. 10-13).

Para la comprensión a cabalidad de su teoría, y ciertamente del concepto de campo, se deben incorporar otros conceptos elaborados por el autor, como son los de habitus, capital, práctica, agente, autonomía, entre otros (Bourdieu, Poder, Derecho y Clases Sociales, 2001).

Bourdieu al afirmar que *lo real es relacional*, hace hincapié en que el espacio social es “un conjunto de relaciones o un sistema de posiciones sociales que se definen las unas en relación a las otras” (García Inda en Bourdieu, 2001, pág. 14). Allí, la noción de campo social adoptaría la forma de un espacio social específico, como una suerte de microcosmos social, lleno de interacciones y relaciones en disputa, donde los agentes ocupan distintas posiciones en relación a su “situación actual y potencial en la estructura de distribución de los diferentes espacios de poder (de capital)” (García Inda en Bourdieu, 2001, págs. 14-15). Es decir, los campos no solo serían espacios asimétricos de producción y distribución de un determinado capital, sino también, de competencia por su monopolio, cuyas relaciones de fuerza entre los agentes definirían la estructura y naturaleza del campo. Los agentes elaboran diversos tipos de estrategias para posicionarse mejor, de acuerdo al campo al que pertenecen o identifican, y de los distintos tipos de capital en disputa. Los campos pueden ser de diversa índole, como por ejemplo, el campo económico, campo político, campo religioso, campo cultural, campo artístico, campo jurídico, campo literario, etc.

“El campo social se entiende así como una construcción analítica mediante la que designa un conjunto específico y sistemático de relaciones sociales; es decir, se trata de una especie de sistema, definible solo históricamente, que permite trasladar al análisis social la dinámica de relaciones que se desarrollan en la práctica.” (García Inda en Bourdieu, 2001, pág. 15)

Existe una particularidad en el campo del poder, pues éste no presentaría las mismas características en comparación a los otros campos, y se distinguiría por ser un espacio donde las relaciones de fuerza, se sitúan en función entre las diferentes especies de capital (Bourdieu, Poder, Derecho y Clases Sociales, 2001). Es decir, se convertiría en “aquel campo donde se enfrentan los detentadores de diferentes poderes o especies de capital que luchan por imponer el “principio de dominación dominante” o el “principio legítimo de dominación”, intentando hacer valer su capital (su poder) como el capital dominante en el conjunto de los campos sociales” (García Inda en Bourdieu, 2001, pág. 21).

Otra de las propiedades de los campos estaría dada por la *illusio* (ilusión) o creencia de que la lucha entre los agentes, que se da al interior de los campos, queda disimulada ante la “colusión objetiva respecto a los principios del juego”, esto es, la confabulación entre quienes allí juegan para jugar de esa manera” (García Inda en Bourdieu, 2001, pág. 22). Esta ilusión sería la relación - no reconocida como tal- entre un campo de juego y el *habitus*, tanto en su poder determinante como poder motivador, afirmando incluso, que no habría práctica absolutamente desinteresada.

Capitales

Bourdieu, realiza un significativo aporte a la teoría sociológica en relación a la noción del capital, el cual tradicionalmente se había relegado a la concepción marxista de capital económico. Este concepto es crucial para la comprensión de campo dado que,

“la relación entre ambos conceptos, de campo y capital, a la hora de definirse y configurarse mutuamente en una suerte de *círculo hermenéutico* en el que “para construir el campo, uno debe identificar las formas de capital específico que operan en él, y para construir las formas de capital específico uno debe conocer el campo.” (1989b: 6-7, p.15). Los capitales se constituirían en requisito y condición de entrada en cada campo social, siendo “el objeto y arma de la actividad de dicho campo.” (García Inda en Bourdieu, 2001, pág. 17)

El capital se convertiría en síntesis, en lo que se produce y negocia al interior del campo, relación que estaría muchas veces homologados a la noción de mercado, motivo que posicionaría a los agentes de mejor o peor manera al interior de un determinado campo.

Además, el autor distinguiría la presencia de distintos tipos de capitales específicos dependiendo del campo al que se refiera: capital económico, capital cultural y capital social, concibiendo también un tipo especial de capital denominado capital simbólico. Éste tiene la cualidad de adoptar la forma de cualquier capital (poder o especie de recurso), convirtiéndose en uno u otro no reconocido en tanto capital, que se define en función de los determinados campos, “es decir, en tanto que fuerza, poder o capacidad de explotación (actual o potencial) y, por lo tanto, reconocida como legítima. (1997: 319).” El capital simbólico es así el poder de representar y otorgar valor, importancia social, a las formas de capital” (García Inda en Bourdieu, 2001, pág. 18). Pero además, “es representada, es decir, aprehendida simbólicamente, en una relación de conocimiento o, más precisamente, de desconocimiento y reconocimiento” (García Inda en Bourdieu, 2001, pág. 17).

Posiciones

Las posiciones se analizan no solo en relación a la situación actual de los agentes al interior de la estructura del campo, sino también, a la situación potencial que puede llegar a tener el agente en dicho campo, pues, implica “tener en cuenta no solo el estado de esa estructura sino su proceso de constitución. Y no solo la situación del agente sino también su trayectoria social” (García Inda en Bourdieu, 2001, pág. 16). Otro aspecto relevante a tener en cuenta sobre su lógica es que “pueda ser definido como un sistema de diferencias, en el que el “valor” de cada posición social no se define en sí misma, sino que se mide por la distancia social que la separa de otras posiciones, inferiores o superiores” (García Inda en Bourdieu, 2001, págs. 16-17). Estas posiciones estarían determinadas por el correspondiente capital que define al campo específico a estudiar, donde las relaciones de dominación estarían supeditadas a la posición que se ocupe en la estructura de distribución al interior del campo del poder.

Autonomía Relativa

Una cualidad esencial para la noción de campo social, es el concepto de autonomía relativa (así como el de dependencia relativa). Este consiste en un proceso de diferenciación entre los distintos campos, cuya definición de sus límites, es formulado desde el mismo campo en

cuestión, el cual estaría ubicado “en el punto donde cesan los efectos del campo” (1992b:75)” (García Inda en Bourdieu, 2001, pág. 20).

“la cuestión de los límites del campo *se plantea siempre en el mismo campo* (...) Ellas no toman más que muy raramente la forma de fronteras jurídicas (...) “barreras de entrada” tácitas o institucionalizadas”, (1992b:75) esto es, requisitos de acceso a la actividad o al juego del campo social.” (García Inda en Bourdieu, 2001, pág. 20)

Además, al ser parte de un proceso histórico de diferenciación en relación a los distintos tipos de legitimidad y de poder, esta autonomía relativa siempre mantendrá relaciones con los distintos campos y con sus formas de poder o capital, donde constantemente van “a mantener relaciones que van a determinar en alguna medida el valor de sus productos específicos” (García Inda en Bourdieu, 2001, pág. 19).

3.2. La Profesionalización del Arte y del Teatro: Entre la sociología del arte y la sociología del trabajo

Los Mundos del Arte: Howard Becker

Howard Becker es uno de los autores que teoriza entorno a la sociología del arte, pero no desde una perspectiva que analice sus elementos estéticos, sino desde un enfoque que concibe a quienes desarrollan una labor en el sector, como trabajadores del mundo del arte. Allí argumenta que este trabajo, si bien atípico, no sería muy distinto de otras clases de trabajo, y quienes los ejercen serían, asimismo, trabajadores como todos los demás (Becker, 2008).

Lo esencial de su teoría gravita en concebir a este fenómeno social, el mundo del arte, como un espacio organizacional y social más allá del artista y la obra de arte propiamente tal, mundo que necesita y consiste en una red de cooperación del arte. Estas redes involucran a personas más allá de los creadores o intérpretes, las cuales, además, definen actividades que se desarrollan en contextos específicos con posiciones determinadas. "Hay que pensar en todas las actividades que deben llevarse a cabo *para que cualquier obra de arte llegue a ser lo que por fin es*" (Becker, 2008, pág. 22). Esto es particularmente pertinente para la presente investigación dado que el teatro se caracteriza por ser esencialmente gremial. El concepto de

mundo del arte muchas veces recuerda la noción de cadena de valor en el ámbito artístico, pues es una “red de personas cuya actividad cooperativa, organizada a través de su conocimiento conjunto de los medios convencionales de hacer cosas, produce el tipo de trabajos artísticos que caracterizan al mundo de arte” (Becker, 2008, pág. 10). Y consistiría específicamente en:

“todas las personas cuya actividad es necesaria para la producción de los trabajos característicos que ese mundo, y tal vez también otros, definen como arte. Los miembros de los mundos del arte coordinan las actividades por las cuales se produce el trabajo haciendo referencia a un cuerpo de convenciones que se concretan en una práctica común y objetos de uso frecuente. Las mismas personas a menudo cooperan de forma reiterada, hasta rutinaria, de formas similares para producir trabajos similares, de modo que puede pensarse un mundo de arte como una red establecida de vínculos cooperativos entre los participantes.” (Becker, 2008, pág. 54)

Es decir, la obra de arte exige para ser considerada como tal, a una serie de otros actores sociales involucrados en la división de tareas, dependiendo tanto de la disciplina artística a la cual se remita, como al lugar que ocupe en la cadena de valor o mercado artístico, estos pueden ser: creadores, intérpretes, productores, gestores, los medios de producción, etc. La división de tareas implica la asignación de un conjunto específico de quehaceres a cargo de un personal especializado que forma parte del mundo del arte, esto es particularmente visible en las artes interpretativas. En ese sentido, las obras de arte serían productos colectivos de la red de personas involucradas, que a partir de convenciones establecidas y características del medio permiten la concreción de los trabajos artísticos. Esto, además, pone en cuestión el factor “talento” del artista como motor de legitimidad en el medio, pues las obras no serían productos de individuos que poseen un don o habilidades especiales, sino productos colectivos, poniendo en cuestión la visión romántica de la autonomía del artista, quienes, muchas veces, deben de aceptar las limitaciones del medio,

“Son más los artistas que se adaptan a lo que las instituciones existentes pueden manejar. Al adaptar sus ideas a los recursos disponibles, los artistas convencionales aceptan las limitaciones producto de su dependencia de la cooperación de los miembros de la red cooperativa existente. Dondequiera que los artistas dependen de otros para algún componente necesario, tienen que aceptar las limitaciones que estos imponen o dedicar el tiempo y la energía que se necesitan para obtenerlo de otra forma.” (Becker, 2008, pág. 47)

3.3. El Estudio de las Condiciones Laborales de los Trabajadores Teatrales. Entre la sociología del arte y la sociología del trabajo

Dentro del campo de investigación sobre el trabajo, se utilizan diversos criterios para definir las *condiciones laborales*. Se puede constatar que la mayoría de los estudios realizados son de carácter descriptivo, con una tendencia a proporcionar dimensiones medibles desde un criterio operacional, ya sea cuantitativa o cualitativamente, donde más que representar grandes opciones teóricas o definiciones ideológicas, aluden principalmente a la especificidad del oficio que se desea señalar. Por tanto, la variedad de enfoques radica en la naturaleza y peculiaridad misma del oficio o del área a investigar, más que en una ambigüedad o multiplicidad de interpretaciones en relación a la naturaleza del concepto.

Se concluye a partir del estudio del estado del arte del tema en cuestión, que la diversidad de enfoques transita entorno a tres orientaciones principales: 1) Reseñas históricas, caracterizaciones y análisis que pueden referirse tanto a los cambios, como a la situación actual, en la *protección social y laboral*, es decir, es una mirada de las *condiciones laborales* desde la perspectiva del derecho laboral, y sobre cómo éste regula la calidad del lugar de trabajo y de las relaciones que allí se desarrollan. 2) Estudios con un énfasis en la noción de *prevención de riesgos*, cuyo objetivo es identificar los principales riesgos de los espacios y de las formas en que se ejerce lo laboral, para de esa manera prever las medidas de precaución necesarias, las cuales, en el mejor de los casos, se podrían trasladar al plano legislativo como mecanismo de protección laboral. 3) La tercera orientación indaga sobre las condiciones laborales desde la experiencia *objetiva*, *subjetiva* o la conjunción entre *ambas* en los trabajadores, mostrando diferencias entre los paradigmas y los enfoques utilizados en las investigaciones existentes.

En relación a la diversidad de enfoques, en primer lugar, la orientación desde la *protección laboral* –como uno de los aspectos medulares en caracterizaciones y descripciones sobre las condiciones laborales– permite instituir ciertos estándares mínimos del lugar de trabajo, que en términos prácticos se traduce en lograr mecanismos de protección en el plano legislativo, a

través de normativas atingentes que garanticen el resguardo del trabajador. Esto quiere decir, determinar específicamente cuáles son los derechos que debe proporcionar el empleador al trabajador en torno a su seguridad y salud ocupacional, además de establecer formalmente las respectivas responsabilidades entre las partes. De acuerdo al informe elaborado por la Dirección del Trabajo (DT),

“Las condiciones de trabajo, así entendidas, tienen que ver con un derecho primario: la garantía y protección de la integridad física y psicológica, la salud y la vida de los trabajadores. Son por lo tanto parte constitutiva de las relaciones laborales, estén o no normadas en la legislación existente.” (Echeverría, 1996, pág. 2)

Generalmente, estos derechos están vinculados a las *formas de contratación*, figura establecida socialmente como mecanismo garante de la protección al trabajador a través del Código del Trabajo, cuya institución garante es la Dirección del Trabajo. El contrato acuerda y delimita las responsabilidades entre empleador y trabajador, como son: jornadas laborales, temporalidad del contrato, nivel de las remuneraciones, derecho a capacitaciones, indemnizaciones por años de trabajo, indemnizaciones por accidentabilidad, entre otros aspectos que serán especificados a lo largo de este capítulo.

El contrato laboral establece la relación laboral entre las partes, estipulando explícitamente no solo los derechos y las responsabilidades, sino también la relación de subordinación y dependencia existente. En la actualidad uno de los mayores problemas con los que se enfrentan los trabajadores en general, radica en la figura de la subcontratación o tercerización del trabajo, fenómeno cada día más presente en el país, que dificulta la regulación en las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores. Cuando no existe un contrato, hablamos de informalidad en el mundo laboral, situación cotidiana y uno de los rasgos más característicos del trabajo artístico, donde las relaciones de trabajo están mediadas más bien por acuerdos de palabra.

“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.” (CNCA, 2004, pág. 119)

En segundo lugar, el enfoque desde la prevención de riesgos al interior del campo teatral –o cultural– nos encontramos con un espacio relativamente difuso en comparación con otros espacios laborales y, a diferencia de la naturaleza de otras formas de trabajo, los riesgos asociados al campo artístico no tienen relación con el medioambiente, ni con la manipulación de químicos o maquinarias que supongan un riesgo para los actores. El riesgo que este oficio y profesión presenta como característica principal es la *inestabilidad* y la *precariedad del empleo*, lo cual constituye un marco de vulnerabilidad en la vida laboral, y por tanto, en la personal también, presentando como fenómeno asociado el pluriempleo como alternativa de subsistencia (CNCA, 2004).

El pluriempleo consiste en la simultaneidad de trabajos realizados por una misma persona, pues la subsistencia diaria o la manutención de las responsabilidades económicas personales o familiares, no serían posibles con el ejercicio de un solo empleo. En el caso de los trabajadores culturales, todos o algunos de estos trabajos pueden estar vinculados al campo artístico, otras veces el trabajo principal se relaciona a las artes y el secundario a otra área productiva que completa las necesidades salariales, y, en el peor de los casos, el trabajo artístico no generara ningún tipo de ingreso estable. Un empleo precario puede tener algunas o la mayoría de estas propiedades: ser inestable, poder ser interrumpido en cualquier momento, no tener un empleador identificable, tener un bajo o inexistente acceso a la protección física y psicológica (Echeverría, 1996).

“El empleo precario o denominado también como atípico, no obedece a la relación laboral clásica, sino que se caracteriza por la desprotección del (la) trabajador(a) en términos de legislación laboral y seguridad social, aun siendo considerado(a) como trabajador(a) asalariado(a). La precarización constituye, de acuerdo a Castel, un fenómeno menos visible que el desempleo, pero más importante, definido por trabajos inestables, estacionales e intermitentes sujetos a la coyuntura económica realizados en su mayoría por migrantes, mujeres, jóvenes no calificados y trabajadores de mayor edad que debido a su incapacidad para ajustarse a los cambios, sólo pueden acceder a los puestos más precarios, de menor ingreso y prácticamente sin acceso a la seguridad social.” (CEDEM, 2005, pág. 11)

La precariedad laboral para los trabajadores culturales tiene su origen no solo en la autonomía aparente del trabajo artístico, sino que se inscribe en una problemática social mucho más

amplia, que solo será abordada superficialmente en este estudio: la inestabilidad del circuito cultural o cadena de valor.¹⁷

En tercer lugar, se encuentran investigaciones que oscilan, por un lado, en que el interés por las condiciones objetivas y materiales del campo laboral –marco legal, seguridad, salud, gremialidad, jornadas, remuneraciones, por ejemplo–, y por otro lado, la preocupación por la experiencia subjetiva de los trabajadores en su lugar de trabajo, abordando aspectos como sus expectativas o satisfacción laboral. Otras veces, aunque menos común, el estudio incorpora ambas perspectivas –sobre todo la influencia de la primera sobre la segunda–. Claramente, para acceder a una comprensión más profunda y acabada de cualquier trabajo, lo óptimo sería la realización de un estudio que involucrara tanto los aspectos subjetivos como los objetivos de ese particular campo laboral, pues las *condiciones laborales* son:

“La manera como las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial. También las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores” (Espinoza, 2001, pág. 10)

Es usual encontrar que quienes solicitan estos tipos de investigaciones sean los empleadores o las instituciones públicas, cuyos objetivos son identificar tanto las enfermedades asociadas a un determinado oficio, como los factores de riesgos de los lugares de trabajo para de esa forma prevenir accidentes, lo que no solo permite su consecuente prevención, sino por sobre todo evitar los costos de indemnizaciones que conlleva su infracción. Se identifican con esos estudios los aspectos más técnicos del trabajo, lo que tiene relación con la perspectiva material u objetiva que se mencionaba. Como ejemplo de ese tipo de investigación, la DT ha tenido como objeto de estudio preferencial la actividad minera, forestal, pesquera y frutícola, sectores que, de acuerdo a Magdalena Echeverría, no solo son las cuatro áreas con más altas tasas de

¹⁷ La inestabilidad de la cadena de valor hace alusión a la no articulación del engranaje que lo conforma, es decir, al no funcionamiento en algunas de sus partes que, en consecuencia, desorganiza al sistema, estas son: formación, creación, producción, distribución e intermediación, servicios creativos e insumos, divulgación y crítica especializada. La ausencia de esto en una sociedad puede provocar, entre otros motivos, condiciones laborales precarias e inestables como es el caso de Chile. “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.” (CNCA, 2004, pág. 56)

accidentabilidad laboral en Chile, sino también de mortalidad, además de ser los más estratégicos en la economía nacional (Echeverría, 1996).¹⁸

Por otro lado, desde una perspectiva de estudio enfocada en aspectos –desarrollada muchas veces por psicólogos sociales– lo que más existe son estudios de satisfacción laboral, que miden, por ejemplo, los niveles de estrés laboral y cómo esta afección impacta tanto la vida laboral como la privada, fuera del lugar de trabajo.

En esta investigación se describirán solo los aspectos objetivos y materiales del trabajo teatral, sin embargo, no se desconocen los límites que impone esta decisión, pues ciertamente sería interesante investigar los aspectos subjetivos de este particular campo laboral. Por ejemplo, indagar en las motivaciones y en la persistencia que manifiesta el actor en mantener un trabajo muchas veces ingrato, con los altos niveles de precarización laboral y las respectivas repercusiones en su calidad de vida.

Condiciones Laborales de los Trabajadores Teatrales

Para delimitar las dimensiones que componen el concepto de *condiciones laborales* de los trabajadores teatrales en el marco de esta investigación, se realizó una síntesis de las variables más comunes presentes en los estudios existentes sobre el tema. Por un lado, el estudio de caracterización realizado por el CNCA sobre *Los trabajadores del sector cultural en Chile* (2004), cuyo objeto de investigación está estrechamente relacionado al nuestro a pesar de que allí el tema del trabajador teatral es abordado de forma general. Este estudio entrega nociones básicas para articular las dimensiones que constituyen esta investigación. Por otro lado, a partir de una revisión exhaustiva de las investigaciones realizadas para la DT en distintos sectores como la minería, el transporte, la pesca, la construcción, la industria y la agricultura, se han incorporado ciertos elementos específicos que definen lo que tradicionalmente se conoce como *condiciones laborales* en otros ámbitos laborales.

¹⁸ “Entre los sectores laborales vulnerables frente a los riesgos del trabajo se encuentran precisamente los más estratégicos. Ello se explica porque se trata de procesos riesgosos y de actividades donde se dan contratos flexibles y precarios. Procesos riesgosos enraizados en actividades de extracción primarias la mayor parte de los procesos técnicos involucrados son riesgosos en sí mismos.” (Echeverría, 1996, pág. 4)

En definitiva, la noción de condiciones laborales será abordada desde cuatro dimensiones: situación laboral, acuerdo laboral, protección social y asociatividad.

I. Situación Laboral

La situación laboral se califica como el estado laboral actual de la potencial población económicamente activa, lo que permite identificar, por un lado, su *condición de actividad*, es decir, si el trabajador se encuentra *ocupado/activo* o *desocupado/inactivo* laboralmente. En este último punto, existe una realidad del trabajador teatral que no solo involucra su condición de cesante, sino también incorpora una de las particularidades su trabajo que implica periodos de inactividad y trabajos asegurados en lo que se conoce como la situación de “entre empleos”, que se refiere a la existencia de un trabajo cíclico, con una remuneración asegurada a futuro, como por ejemplo la realización del montaje de una obra de teatro ya vendida. La situación de “entre empleos” no significa que los actores estén cesantes o sin posibilidades de empleo, sino que se encuentran en una situación de discontinuidad laboral con certezas,

“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.” (CNCA, 2004, pág. 52).

Por otro lado, la situación laboral permite determinar su *categoría ocupacional*, que se refiere a si el trabajador es *dependiente* o *independiente*, es decir, si tiene un empleador o es un trabajador por cuenta propia. Por último, se puede identificar el fenómeno de *pluriempleo* en los trabajadores teatrales, para establecer si existe una simultaneidad de fuentes de ingresos como forma de subsistencia. La situación laboral da cuenta de la estabilidad o inestabilidad en que se encuentra un individuo en su vida laboral.

II. Acuerdo Laboral

El acuerdo laboral, tradicionalmente conocido como situación contractual, se define como el pacto realizado entre las partes involucradas en la relación laboral, en virtud de un servicio ofrecido y otro esperado. Puede ser de carácter *formal* o *informal*, y con distintos grados de subordinación o autonomía, independiente de la existencia de un contrato laboral. Esto permite

determinar, el carácter del acuerdo (informalidad o formalidad a través de un contrato), y los aspectos específicos del mismo como los tiempos para la realización del trabajo en cuestión, la duración de la jornada, la retribución económica, el lugar de trabajo, define las tareas a desempeñar, estipula el acceso a derechos de salud y previsión, etc.

En los trabajos tradicionales, la presencia de un contrato de trabajo constituye frecuentemente uno de los indicadores principales para determinar la calidad en las condiciones laborales, siendo además, una de las expectativas a las que aspira el común de los trabajadores, pues establece los límites de la relación laboral, otorgándole una situación laboral estable y protegida. Es más, una gran cantidad de investigaciones tienen como objetivo principal determinar la figura de flexibilidad laboral y subcontratación en ciertos espacios laborales, la cual se caracteriza precisamente por la inexistencia de un contrato.¹⁹ La flexibilidad implica un tipo de contrato inestable, relaciones laborales precarias, generalmente bajo la modalidad de honorarios, que esconde la verdadera forma de trabajo dependiente, la subordinación y la desprotección.²⁰

De acuerdo al estudio de caracterización realizado por el CNCA (2004), la diferencia principal en la realidad laboral de la mayoría de los sectores vinculados al campo artístico, consiste en la dificultad de “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,

¹⁹ En relación a la flexibilidad laboral se puede identificar que “el aumento de la subcontratación hizo necesario regularla. Así, en el año 2006 fue dictada la Ley N° 20.12318 reguló tanto el trabajo en régimen de subcontratación como el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios. Dicho cuerpo normativo, definió el trabajo en régimen de subcontratación como “aquel realizado, en virtud de un contrato, por un trabajador para un empleador -denominado contratista o subcontratista quien, en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios -por cuenta y riesgo propio y con trabajadores bajo su dependencia- para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, donde desarrolla los servicios, o ejecuta las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica” (Carrasco Oñate & Vega López, 2011, pág. 23)

²⁰ Una de las estrategias más utilizadas para la existencia de subcontratación es la modalidad a honorarios. “Otro indicador relativo a la estabilidad del empleo de los trabajadores es la proporción de ellos que realiza su trabajo bajo la modalidad ‘a honorarios’. Esta última no corresponde, en rigor, a una relación de trabajo sino a una prestación de servicios bajo un régimen jurídico distinto al del contrato individual de trabajo. No obstante, existen evidencias empíricas de que muchos de los trabajadores que laboran bajo un régimen de prestación de servicios a honorarios en realidad corresponden a trabajadores dependientes y que más bien deberían estar sujetos a una regulación normativa apropiada a esta condición.” (Dirección del Trabajo, 2011, pág. 13)

no hay ningún soporte institucional que avale el riesgo creativo” (CNCA, 2004, pág. 54). Por tanto, la presencia de un contrato no constituye una condición *sine qua non* para definir la realidad laboral teatral o su precariedad, ya que, generalmente la actividad creativa implica una relación contractual “atípica”, de carácter informal, donde ni siquiera alcanza a manifestarse el fenómeno de la subcontratación. El trabajo a honorarios en ese sentido, sería una forma de operar bajo las libertades que exige la naturaleza del trabajo artístico, convirtiendo a los actores y actrices en trabajadores independientes o por cuenta propia. Esta supuesta autonomía les permitiría vincularse en una diversidad de áreas, grupos y proyectos, en los cuales podrían participar simultáneamente. Sin embargo, el contrapunto reside en que no estarán regulados ni protegidos por el Código del Trabajo.

“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.” (CNCA, 2004, pág. 117)

Esta desregulación en las formas contractuales trae consigo relaciones de dependencia encubiertas, ya que muchas veces los trabajadores teatrales efectivamente realizan una prestación de servicios a honorarios a un mismo empleador, invisibilizando su situación de subordinación, lo que constituye una situación problemática “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” (CNCA, 2004, pág. 29).

Si bien desde el año 2003 existe una ley que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de arte y espectáculo (Ley 19.889), ésta no cubre todas las dimensiones y particularidades del trabajo teatral, pues regula fundamentalmente el trabajo en cine y televisión, siendo ésta una realidad bastante acotada del campo teatral, y por lo mismo, aplicable a pocos casos.

Por otro lado, la noción de *jornada laboral* indica la cantidad de horas trabajadas diaria o semanalmente aspecto que influye en la calidad de vida y laboral de las personas, repercutiendo tanto en su salud física como mental, con fuertes implicancias en la vida familiar y personal: “La jornada ordinaria laboral en Chile es, legalmente, de 45 horas semanales. Y los datos de la Enets a este respecto muestran que, en términos generales, se cumple con esta jornada y la mayoría de los trabajadores labora diariamente 8,5 horas” (Dirección del Trabajo, 2011, pág. 26). Además, la distribución de las 45 horas semanales no puede exceder las 10 horas diarias.

A través de esta investigación se pretende identificar el promedio de horas trabajadas por los actores porteños, regido por el carácter particular y distintivo de su oficio, pues “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)” (CNCA, 2004, pág. 64). En ese contexto difícilmente se puede hablar de “horas extras”, pues el alargamiento e intensificación de la jornada raramente es proporcional a sus ingresos, referido a los tiempos de ensayos no remunerados, las funciones nocturnas, los días feriados y los fines de semana trabajados. En este caso nos enfrentamos a un oficio donde las horas y fuerza de trabajo excepcionalmente son compensadas a nivel salarial, por lo que es importante distinguir entre ambos casos. La constante del oficio es realizar el montaje de funciones cuando el resto de los individuos tienen sus días libres, garantizando de esa forma una óptima convocatoria de público. Claramente, en este caso no nos encontraremos con los usuales mecanismos de control que utiliza el empleador, como el sistema de huella digital o la firma en un libro de asistencia. Se proyecta, por tanto, que la cantidad de horas trabajadas por lo actores porteños no es proporcional al salario que reciben, pues presentan una forma distintiva de distribuir su tiempo de trabajo y una manera particular de organización del mismo.

Por retribución económica se entenderá como el salario obtenido en algún proyecto laboral vinculado o no vinculado al teatro, que en el marco de esta investigación, identificará los

rangos de sueldo entre los valores máximos y mínimos presentados en la muestra. Además, se distinguirá las formas de pago del sector teatral porteño, como por ejemplo si estos se desarrollan por producción o por trato. Debido a la precariedad y a la ausencia de contratos en sus relaciones laborales, es menos frecuente –por no decir inexistente– la presencia de beneficios como aguinaldos, asignaciones de nacimiento, defunción o escolaridad, u otro tipo de gratificaciones que sí presentan otros trabajos.

Una variable frecuente en los estudios sobre las condiciones laborales, es la relación entre el nivel educacional y su retribución económica. Quizás en esa línea de análisis el factor más impresionante, es que independiente del grado académico y de los niveles de profesionalización de los trabajadores teatrales, es probable que éstos muchas veces no alcancen ni siquiera el sueldo mínimo nacional de 225 mil pesos mensuales.²¹ Este estudio pretende descubrir además, tanto si este salario es suficiente para su subsistencia, como si la cantidad de horas trabajadas en la actividad teatral es proporcional a su salario. Además, debemos contar que gran parte del trabajo creativo no es remunerado cuando se encuentra en ciernes.

“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.” (CNCA, 2004, pág. 28)

III. Protección Social

Se refiere al rol que asume el Estado como regulador y garante del cumplimiento de ciertos beneficios sociales para suplir necesidades básicas de los individuos, especialmente de aquellos pertenecientes a sectores vulnerables, y de esa forma resguardar y proporcionar su bienestar. Estos beneficios involucran actividades, seguros, prestaciones, subsidios, etc.,

²¹ La ley N° 20.763, publicada en el Diario Oficial el 18 de julio de 2014, establece en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual a contar del 01 de julio de 2014, quedando fijado en \$ 225.000 para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. A partir del 01 de julio de 2015, dicho monto será de \$241.000 y, a contar del 01 de enero de 2016, tendrá un valor de \$250.000. A partir del 01 de julio de 2014, el monto del ingreso mínimo mensual para los mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad ha sido fijado en \$ 167.968. Este ingreso mínimo ascenderá a \$179.912, a contar del 01 de julio de 2015 y a \$186.631, a contar del 01 de enero de 2016. Finalmente, a partir del 01 de julio de 2014, el ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales ha sido fijado en \$ 145.139. Este valor se elevará a \$155.460 a contar del 01 de julio de 2015 y a \$161.265, a contar del 01 de enero de 2016. (<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60141.html>)

relacionados con aspectos como son la: situación ocupacional, jubilación, salud, derechos laborales, educación, prevención de riesgos, vivienda, invalidez, cesantía, etc.

Un aspecto que se exige a la mayoría de los trabajos es la *seguridad* o la prevención de *riesgo laboral*, posibilidad existente en toda actividad laboral, y lo constituye “todo aquel aspecto potencialmente dañino en el trabajo. Existen factores materiales de riesgo, que dependen de características independientes de las personas que usen los elementos de trabajo, y factores sociales del riesgo, aportados por las personas” (Carrasco Oñate & Vega López, 2011, pág. 33). Asimismo “las afecciones a la salud pueden clasificarse en dos categorías generales: aquellos problemas que derivan en dolencias físicas y aquellos que afectan a la salud psicosocial o mental de los trabajadores” (Morales Varas, 2011, pág. 52).

En relación a los factores de riesgo potenciales tanto materiales y objetivas que afecten la salud física, el empleador tiene el deber de otorgar ciertas condiciones sanitarias básicas, muchas veces, sometidas a un reglamento interno de la institución o empresa,²² cuyo incumplimiento por parte de los trabajadores puede acarrear la pérdida de bonos, o amonestaciones, entre otros, todos mecanismos que garanticen su cumplimiento. El encargado de esta tarea, puede ser un departamento y/o persona, que represente la “prevención de riesgos”. Otra de las tareas del empleador sería disponer de una pertinente capacitación o instrucción, que entregue las herramientas necesarias para la utilización de químicos (pesticidas, fertilizantes, etc.), equipos, indumentaria o maquinarias específicas, según la naturaleza y los riesgos correspondientes al trabajo.²³ Dependiendo de la magnitud de la empresa, las iniciativas pueden provenir de departamentos especializados, o de formas aisladas a través de capacitaciones esporádicas. Como se ha mencionado, la protección al trabajador por parte del empleador, muchas veces guarda relación con su necesidad de salvaguardar sanciones legales y asimismo, elevar los niveles de productividad en el largo plazo.

22 Por ejemplo puede ser bajo la figura de reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

23 De acuerdo a muchos, “los requerimientos mínimos de seguridad e higiene que debe tener una empresa... “Extintor de seguridad al día” “Compra de equipo de seguridad” “Revisión mensual de implementos de seguridad” (CEDEM, 2005, pág. 79)

Un tema particularmente sensible en los trabajadores y trabajadoras teatrales es el hecho de que al ser independientes, la inspección del trabajo no tiene competencias de fiscalización, por tanto no existiría un organismo que vele ni proteja sus derechos como trabajadores. Si bien, desde el año 2003 se promulga la Ley 19.889, los trabajadores teatrales muestran poco conocimiento sobre la ley y sus derechos, además, su situación presenta en la realidad una imposibilidad de cumplimiento de los mismos, por lo que es una población altamente vulnerable.

En ese sentido, el rol de los organismos públicos está bastante desdibujado en lo que se refiere a la protección de los artistas y trabajadores teatrales, ya que al no tener empleador, y por tanto, al no ser trabajadores dependientes y subordinados en términos oficiales, no se les aplicaría la normativa laboral regular, ni tampoco ley de espectáculos, ni siquiera existiría una organización o institución a quien recurrir para dirigir alguna denuncia. En ese sentido existe la tendencia de adecuarse a las condiciones impuestas por el trabajo, muchas de ellas sin remuneración; o el hecho de trabajar horas extras sin que éstas sean remuneradas que, como ya fue mencionado, muchas veces el trabajo creativo no es remunerado en su jornada regular.

Esta investigación considera, que entre los actores no existiría este requisito de obligatoriedad por parte del inexistente –o disimulado– empleador, al encontrarse frecuentemente ante una condición independiente, informal y sin empleador. Por otro lado, como ya mencionábamos, los riesgos asociados al trabajo agropecuario, minero o pesquero, no tienen relación con el artístico, pues la naturaleza del trabajo de actor, no implica grandes riesgos de accidentabilidad o a la salud, ni presenta las denominadas enfermedades profesionales o laborales,²⁴ ni altas

24 En relación al concepto de enfermedad profesional y accidente del trabajo en Chile “está normado por la Ley N° 16.744 del año 1968, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, destinada a la protección de los/as trabajadores/as dependientes, mediante un seguro obligatorio contra los riesgos del trabajo. En su Artículo 7, define la enfermedad profesional como “la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte”, mientras que en el artículo 5° define el accidente del trabajo como “toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte”. (Carrasco Oñate & Vega López, 2011, pág. 35)

tasas de fatalidad,²⁵ por tanto, la presencia de prevencionistas de riesgos en el teatro no constituye en absoluto una de sus necesidades prioritarias.

Además, los riesgos psicosociales que vienen aparejados a los grados de inestabilidad del campo laboral teatral, pueden afectar a la vida mental, familiar, emocional, frustraciones, etc., en ese sentido,

“La OIT define los riesgos psicosociales como “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea y con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras”. Sauter S.L., Hurrell Jr. J.J., Murphy L.R., Levi. L. Factores psicosociales y de organización. OIT, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. (Carrasco Oñate & Vega López, 2011, pág. 41)

La protección social en términos generales abarca una serie de elementos presentes en una sociedad, como la educación, la salud, la vivienda, “igualdad de sexos”, sin embargo, en esta investigación solo observaremos tres aspectos. En primer lugar, el porcentaje de actores y actrices formados en Valparaíso que están incorporados a algún sistema de salud, sea este privado o público. En segundo lugar, tanto la afiliación a las AFP (y todos los beneficios que vienen con ella), así como si efectivamente se encuentra cotizando. De acuerdo al estudio de caracterización del CNCA después de la artesanía (47%) éste sería uno de los sectores menos cotizantes al interior de los trabajadores culturales con un 31% de personas afiliadas (CNCA, 2004). Por otro lado, la *protección a la maternidad y el cuidado a menores*, como por ejemplo, el pre y posnatal, la existencia de guarderías, sala cuna o jardines infantiles en el lugar de trabajo que en algunos casos son proporcionados por el empleador, en este caso, al ser en su mayoría trabajadores independientes no estaría contemplado como derecho.

25 De acuerdo a la Dirección del Trabajo de Chile el accidente del trabajo es considerado como “toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. El inciso 2° del artículo 5 de la ley 16.744 establece que son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. Ahora bien, respecto del accidente de trayecto cabe indicar que la contingencia que cubre la ley antes referida es la correspondiente al infortunio que acontece en el lugar físico que hay entre la entrada a la casa habitación y la entrada al lugar de trabajo, siempre y cuando el recorrido sea racional y no interrumpido. Así, por ejemplo, no quedaría comprendido en el concepto de accidente de trayecto el evento que acontece en el antejardín de la casa habitación del trabajador pues corresponde a parte de la propiedad que habita el accidentado. Por el contrario, sería accidente de trayecto si el evento ocurriera en los pasillos y escaleras de un edificio, lugares que no son parte de su habitación sino que corresponden a bienes comunes del edificio, pertenecientes a la comunidad de copropietarios. “(<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-95298.html>)

IV. Asociatividad

La asociatividad en el ámbito laboral se considera como la pertenencia o participación de alguna instancia de carácter gremial, sean formales o informales, que constituya una red o capital social vinculado al ambiente laboral, en este caso referido al mundo artístico o teatral. Permite comprender su actividad gremial, dar luces de los niveles de gremio organizado o de la vinculación con instituciones relacionadas al área.

La asociatividad laboral da cuenta de los niveles de la cohesión social existente al interior de un determinado sector, su ausencia presenta un problemática, pues “el escaso grado de asociatividad constituye un factor que explica en buena parte la indefensión del mundo laboral” (CEDEM, 2005, pág. 157). En el caso de los trabajadores teatrales, si bien se cuenta a nivel nacional con el Sindicato de Actores de Chile (SIDARTE), presidido actualmente por la actriz Andrea Gutiérrez, y a nivel regional, con el Sindicato de Trabajadores Teatrales Independientes de Valparaíso (SITTIVAL), cuya presidenta es Ximena Núñez, se observa en general una falta de participación, que repercute en la ausencia de una organización colectiva que reivindique los derechos del sector.

Esta investigación no solamente pretende dar cuenta del porcentaje de la tradicional afiliación sindical –con un porcentaje muy bajo a nivel nacional en todos los sectores productivos– sino también, de otras formas de asociación gremial que permita ciertos grados de organización entre ellos, y que además, otorgue como colectivo representación del sector teatral. Sin embargo, dado que los trabajadores teatrales necesitan de un trabajo en equipo para su desempeño, pues es necesario la colectivización de las tareas, la mayor parte de las veces pertenecen a colectivos o compañías teatrales. Se identifican cuatro formas de organización del gremio: 1. Pertenencia a colectivo o compañía teatral. 2. Pertenencia a sindicato. 3. Pertenencia a organización o asociación gremial. 4. Participación con alguna institución vinculada con el gremio.

CAPÍTULO IV: Estrategia Metodológica

4.1. Tipo de Estudio

La ausencia de información sobre el campo teatral y, específicamente, sobre las condiciones laborales objetivas y materiales de los actores formados en la región, orienta la realización de un levantamiento de datos, hasta el momento inexistente, que mida y caracterice aquellos atributos cuantificables del fenómeno. Por tanto, se ha considerado pertinente realizar un estudio exploratorio de carácter cuantitativo. Esta decisión metodológica fue construyéndose en el camino, pues en un principio la investigación sería realizada desde una perspectiva cualitativa, pero, al constatar la inexistencia de estudios que abordaran la problemática, se consideró que era pertinente caracterizar cuantitativamente las condiciones laborales de los actores profesionales formados en la región, y de esa forma, aportar con información rigurosa en torno al tema que permitiera, posteriormente, realizar abordajes cualitativos.

De acuerdo a lo esgrimido, esta tesis se enmarca en un estudio de tipo tanto *exploratorio* como *descriptivo*. La primera acepción se define así, pues es precisamente la ausencia de investigaciones que contengan las características mencionadas –específicamente referidas a la región de Valparaíso– lo que impide efectuar una contrastación de datos, situando esta investigación, como un primer acercamiento a este campo de estudio para conocer un fenómeno que es ajeno y poco abordado, preparando el camino para nuevas investigaciones (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006). Si bien existe literatura sobre el tema a modo general, no es del todo aplicable a este caso de estudio, pues aluden a condiciones laborales a nivel empresarial o de trabajos que no contienen, ni teórica ni metodológicamente, un enfoque adecuado para medir las características “atípicas” del trabajo teatral, exceptuando el mencionado estudio de caracterización realizado por la CNCA (2004). Muchas de estas investigaciones se enfocan principalmente en la descripción y relación entre la satisfacción laboral y el aumento de la productividad –y otras cuestiones similares–. A pesar de que estos estudios utilizan conceptos que han sido analogados para la realización de la

presente investigación, éstos han sido modificados, puesto que las variables se han adaptado para ser aplicadas a este caso.

Es también un *estudio descriptivo*, pues su objetivo central es caracterizar cómo son las condiciones laborales de los actores profesionales en Valparaíso. Eso implica exponer los hechos a analizar, los cuales “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, pág. 102). Si bien este estudio no permite realizar correlaciones entre las variables, ni determinar las causas de las condiciones que se expondrán, sí permitirá establecer el contexto en el cual desarrollan su trabajo, y como dicen los autores citados, puede permitir plantear ciertas predicciones aunque sean incipientes (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006).

4.2. Tipo de Diseño

El diseño del estudio es *cuantitativo*, pues busca *medir* las condiciones laborales de los actores profesionales. Así mismo, es *transversal* o *transeccional*, dado que se realizara la investigación en una dimensión temporal cuya información será recolectada durante el año 2013 para ser analizada durante el 2014. De esa forma, la recolección y el análisis de los datos, se referirán a un momento específico y único en el tiempo, sin realizar un seguimiento de la evolución o de los cambios de dicho fenómeno, ni tampoco, a momentos ya pasados.

4.3. Delimitación del Universo de Estudio y Unidad de Análisis

El *universo* lo comprenden todos los actores profesionales egresados en las carreras de actuación/teatro que hayan sido formados en la Universidad de Playa Ancha, Universidad de Valparaíso o el instituto profesional Duoc UC desde el año 2006 hasta el año 2012 en la región de Valparaíso. La *unidad de análisis* lo conforman hombres y mujeres egresados de las carreras de actuación/teatro pertenecientes a cualquiera de los tres centros de educación superior de la región de Valparaíso mencionados.

Se delimitó esta población, no solo por la legitimidad profesional que entrega la educación superior en el ejercicio de un oficio, sino por sobre todo por aspectos prácticos, pues la dificultad de incorporar a todos los actores que ejercen en la región hubiera dificultado aún más el proceso de reconocimiento e identificación de los mismos, al no existir información sistematizada sobre quienes componen la totalidad de dicha población. De esa forma, se consideró que las casas de estudio tendrían un catastro oficial de quienes se formaron allí, permitiendo un acceso más rápido al universo.

Se escoge la región de Valparaíso por la residencia de la investigadora, además de la inexistencia de este tipo de caracterización en la región, por ambos motivos, ésta presenta las condiciones adecuadas para la ejecución del estudio. Por otro lado, se decidió trabajar con los actores formados en las casas de estudio que ofrecen la carrera de teatro/actuación en la región.

Por los objetivos de la investigación no se realizan segregaciones de criterio de acuerdo a la pertenencia a algún grupo socio-económicos, de sexo, de edad, de estado civil, región donde viven, etc., por el contrario, son precisamente esos aspectos los que se pretenden identificar, para caracterizar el perfil sociodemográfico y académico de los sujetos de estudio.

4.4. Criterios de Selección de los Encuestados

Dado que el objetivo de este estudio es caracterizar las condiciones laborales de los actores egresados de las instituciones de la región, y considerando lo acotado del universo en términos de tamaño, se estimó pertinente no seleccionar una muestra, sino intentar aplicar la encuesta al universo de egresados de las carreras de teatro entre los años 2006 y 2012.

Ahora bien, el proceso identificación del universo y de construcción de una base de datos con todos los egresados, tuvo importantes dificultades. Fue imposible determinar una cifra exacta, dado que cada casa de estudio entregó información con diferentes niveles de especificidad y precisión. Tanto la Universidad de Playa Ancha como Duoc UC, otorgaron una cifra de la cantidad de egresados por año, pero no concedieron un listado que permitiera contactar a cada

uno de los encuestados, a diferencia de la Universidad de Valparaíso, que fue la única institución que entregó su base de datos completa.

A pesar de las dificultades en la obtención de información exacta por parte de las instituciones, se logró establecer que el total de egresados entre el año 2006 hasta el año 2012 era de aproximadamente 226 personas. Sin embargo, esta cifra es imprecisa pues no se cuenta con los datos de los egresados durante el año 2012 pertenecientes a Duoc UC, ya que esa información no fue entregada al momento de realizarse el estudio. No obstante, si se toma en cuenta la cifra máxima de egresados reportada en Duoc UC referente al año 2010, que indica un total de 30 egresados, se puede estimar que se hablaría de un universo aproximado de 226 actores y actrices que egresaron durante esos años. El listado, al ser un documento oficial proporcionado por las instituciones, tiene la exhaustividad y confiabilidad que permite conocer una cifra que se acerca al universo delimitado, a pesar de que lamentablemente no se pudo acceder a la totalidad de los encuestados.

Centros de Estudios	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total 2012
Universidad de Playa Ancha	11	18	11	15	8	0	26	89
Universidad de Valparaíso	---	---	---	6	8	17	20	51
IP Duoc UC	---	---	23	14	30	19	S/I*	86
TOTAL	11	18	34	35	46	36	46	226

*S/I: Sin información

4.5. Técnica de Producción de Datos

La técnica de producción de datos aplicada fue la *encuesta o cuestionario autoadministrado*, en formato online bajo la plataforma virtual *www.jotform.com*. La aplicación de este instrumento es pertinente, por ser la técnica más idónea a la hora de obtener datos cuantitativos, coherentes con los objetivos de la investigación. Los motivos para ser autoadministrado fueron, básicamente, el ahorro de recursos que otorgaba y su rapidez a la hora de contactar sujetos fuera de la región.

El cuestionario se dividió en 6 partes: 1. Perfil sociodemográfico; 2. Perfil académico; 3. Empleabilidad; 4. Acuerdos contractuales e ingresos; 5. Protección social, y por último, 6.

Asociatividad, todos ellos acordes a los objetivos específicos de la investigación. El instrumento constó con 62 preguntas, en su mayoría cerradas.

4.6. Pretest

Para probar el instrumento y constatar que fuera comprensible, claro y adecuado a los objetivos planteados, se realizó un pretest, aplicado a un conjunto de 16 actores y actrices que cumplieran con el perfil buscado, lo que permitió modificar y eliminar una serie de preguntas. Los encuestados del pretest también fueron contactados vía email bajo, la plataforma *www.jotform.com* en un periodo de 18 días.

Los cambios realizados entre el instrumento de prueba (pretest) y el instrumento final fueron los siguientes:

1. Se eliminaron 5 preguntas que resultaron redundantes.
2. Se modificó la formulación de todas las preguntas relacionadas a cifras, especialmente las referidas a sueldos y horarios de trabajo. Éstas, en un principio, tenían una modalidad abierta, pero debido al exceso de variación en su forma de respuesta -las cuales eran imposibles de estandarizar- se cambiaron a preguntas cerradas, donde incluso en algunos casos fueron reagrupadas a la hora del análisis.
3. Se especificaron todas las preguntas que daban a entender el trabajo de actor o actriz exclusivamente vinculado al ámbito teatral, y no en sus diferentes acepciones como cine o televisión, para lo cual se realizaron las modificaciones pertinentes.

4.7. Validez y Confiabilidad

Si bien para esta investigación se construyó un instrumento original, se utilizaron algunas de las preguntas elaboradas por el estudio de caracterización de los trabajadores culturales realizado por el CNCA (2004). También se utilizaron como referentes las encuestas realizadas por la DT, que tenían por objetivo identificar las condiciones laborales en algunos sectores productivos del país. Además, fue sometido a juicio de expertos, efectuando de esa forma una revisión exhaustiva de sus variables y de su formulación. Esta revisión en profundidad mostró

una validez de contenido, siendo el pretest, el que finalmente permitió una mayor comprensión de las dificultades del instrumento construido. Por otro lado, los resultados del mencionado proyecto TRAMA (2014) validan los de este estudio.

4.8. Técnica de Análisis y Procesamiento de Datos

La información obtenida en los cuestionarios fue ingresada a una base de datos en el software estadístico IBM SPSS Statistics 22 para su codificación y procesamiento, donde se realizó un análisis descriptivo de las variables medidas.

4.9. Cronograma de Realización de Actividades

- Elaboración y revisión del cuestionario: agosto/septiembre/octubre de 2013.
- Aplicación de Pretest: 7 al 25 de noviembre de 2013.
- Revisión pretest: 26 de noviembre al 23 de diciembre de 2013.
- Aplicación de cuestionario: 27 de diciembre del 2013 al 5 de febrero de 2014.
- Codificación de datos: 1 al 15 de marzo de 2014.
- Procesamiento y corrección de base de datos: 16 de marzo al 10 de abril de 2014.
- Análisis de datos: 11 de abril al 15 de junio de 2014.
- Presentación de informe preliminar de resultados de la investigación: 16 junio de 2014.
- Entrega de informe final: 25 julio 2014.

4.10. Resumen Etapa de Terreno

Para contactar a los encuestados, se recurrió a diversas formas de accesibilidad, es decir, la base de datos facilitada por la Universidad de Valparaíso y el método bola de nieve para las dos instituciones restantes, especialmente la Universidad de Playa Ancha. Por último, la ayuda facilitada por la directora de Duoc UC, Alejandra Varela, quién enviaba las encuestas a los estudiantes egresados de dicha institución. La encuesta fue enviada semanalmente vía correo electrónico, donde existió un plazo de 42 días para ser contestada y, además, se recurrió al incentivo de sortear una Tablet entre quienes respondieran. El tiempo determinado para responder el cuestionario se calculó de 15 minutos.

Finalmente 63 actores y actrices respondieron la encuesta, donde 61 casos fueron considerados como válidos. Fue distintivo el hecho de que muchos encuestados enviaron correos electrónicos con la pretensión de obtener los resultados finales, pues se sintieron particularmente interesados en el tema, dando a conocer que la encuesta les permitió reflexionar sobre su propia realidad.

4.11. Condiciones Éticas

A todos los encuestados se les informó sobre el propósito de la investigación, donde no solo se destacó la importancia de sus respuestas para dar cuenta de su condición como trabajadores, sino que igualmente, se hizo hincapié en la relevancia de la veracidad y transparencia de sus respuestas. Por sobre todo, se garantizó completa confidencialidad, aspecto particularmente sensible en el tema de ingresos. Por otro lado, se entregó un instructivo que explicaba detalladamente la forma de desarrollar el cuestionario.

CAPÍTULO V: Descripción y Análisis de los Resultados

Los principales resultados de esta investigación se presentarán en cinco subcapítulos, los cuales serán organizados en relación a los cinco objetivos específicos enunciados, pretendiendo de esa forma, responder la pregunta que orienta esta investigación.

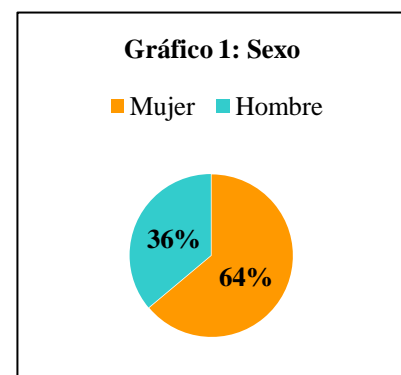
El primer subcapítulo describirá los *perfiles sociodemográficos y académicos* de los encuestados. El segundo, los *niveles de empleabilidad*, es decir, dará cuenta de los rangos de cesantía y simultaneidad de empleos que presentan los actores formados en la región de Valparaíso. En tercer lugar, se identificarán los *acuerdos contractuales*, es decir, la modalidad de contratación preferencial, las jornadas de trabajo, la forma de remuneración, etc. En cuarto lugar, se caracterizará la situación de *protección social*, que permita establecer los niveles de afiliación al sistema de salud y sistema previsional. Y finalmente, en quinto lugar, se caracterizarán las formas de *asociatividad* de los actores profesionales, en relación a su pertenencia a grupos gremiales organizados de carácter formal o informal.

5.1. Perfiles Sociodemográficos y Académicos: “Una población joven con altos niveles de dependencia de sus familias”

Los resultados indican que es una población joven, mayoritariamente femenina, sin hijos, y con un alto nivel de dependencia de sus familias. La mayor parte de la muestra proviene de la zona central, asimismo, la mayoría de los actores ha continuado con estudios de perfeccionamiento.

Sexo

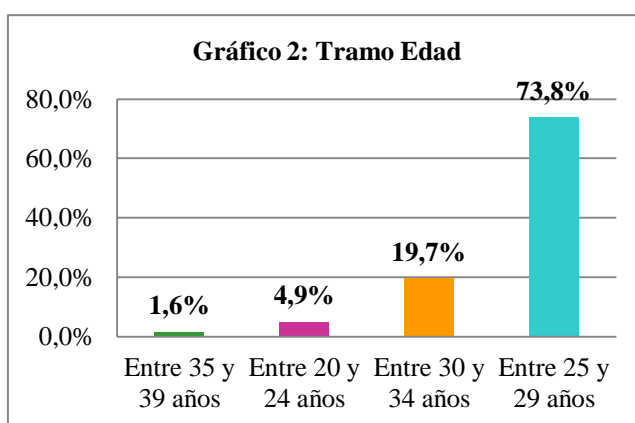
Del total de actores que respondieron el formulario online, el 64% de ellos corresponden a mujeres y un 36% a hombres, lo cual instala un predominio femenino en la composición de la muestra (Ver Gráfico 1). Si bien, este es un estudio no probabilístico, es posible establecer que estos datos reflejan



una de las características principales del sector en la región. Este supuesto se sustenta en la información entregada por la Universidad de Valparaíso, que fue la única institución que proporcionó su base de datos completa, allí se puede constatar que del total de actores egresados en dicho centro de estudio, entre los años 2009 y 2012, un 68% fueron mujeres y un 31% hombres, mostrando proporciones similares a los resultados arrojados en esta investigación.

Edad

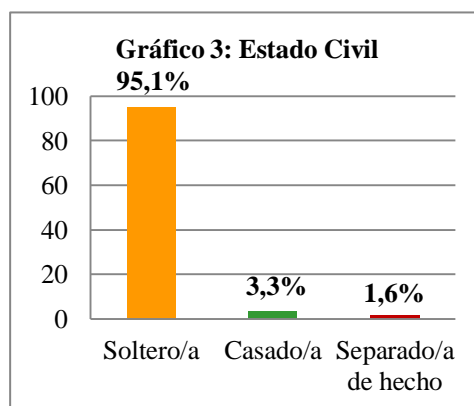
La edad promedio de los encuestados es de 28 años, la edad mínima fue de 24 y el máximo de 35 años. Lo más significativo es mencionar que el 73,8% de la muestra, se sitúa entre los 25 y los 29 años, lo cual hace referencia a una población



preferentemente joven (Ver Gráfico 2). En segundo lugar, un 19,7% de la muestra está compuesta por sujetos entre 30 y 34 años, seguida por un 4,9% entre 20 a 24 años, y finalmente, un porcentaje muy bajo de 1,6% de actores/actrices entre 35 y 39 años.

Estado Civil

El 95,1% se declara soltero/a, solo un 3,3% casado y un 1,6% separado de hecho (Ver Gráfico 3). Las categorías que quedaron sin respuesta fueron viudo y la opción divorciado/anulado. Al igual que la edad, esta variable no se utilizó para establecer comparaciones entre los distintos grupos.

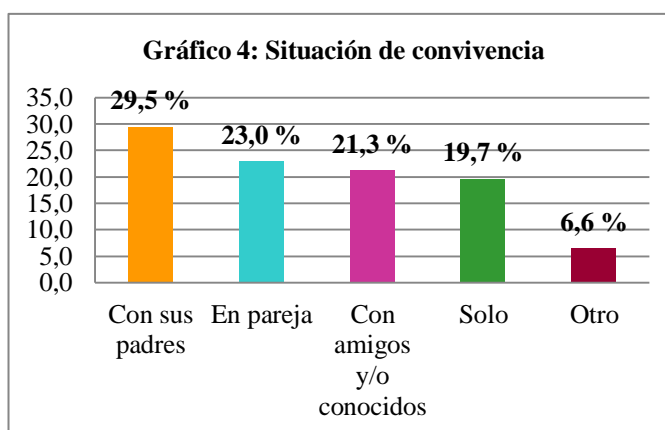


Por otro lado, en general se constituye como un sector sin hijos (88,5%), donde tan solo el 9,8% marcó la alternativa un hijo, y un 1,6% tres hijos. Este dato resulta relevante pues permite suponer que al menos una parte importante de los encuestados no debe mantener

económicamente cargas familiares y que sus ingresos serían solo para su sustento personal. Sin embargo, se deben contemplar ciertos resguardos ante esta afirmación, al no saber si los encuestados deben mantener económicamente a otros familiares sin considerar los hijos.

Situación de Convivencia Actual

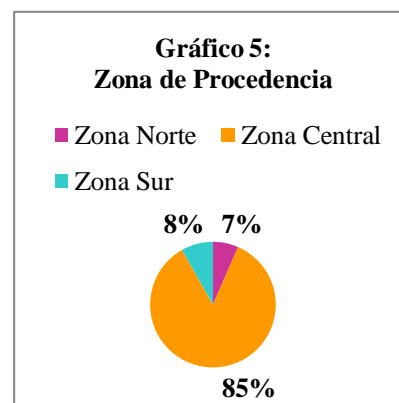
Ante la situación de convivencia actual (Ver Gráfico 4) un porcentaje considerable declara que aún vive con sus padres (29,5%), en segundo lugar en pareja (23%), en tercer lugar con amigos y/o conocidos (21,3%), el 19,7% vive



solo, y finalmente, un 6,6% marcó la opción otro. Esta información revela que un porcentaje significativo de la muestra, a pesar de poseer formación profesional, lo que debería permitirles mayores grados de autonomía, no se ha independizado de sus padres.

Lugar de Procedencia y Residencia Actual

Para describir las zonas de procedencia de los actores con formación profesional en Valparaíso, se distribuyó en primera instancia en 3 categorías: zona norte, zona central y zona sur. De acuerdo a la división estipulada por la organización territorial del país, la *zona norte* comprende desde la región de Arica y Parinacota hasta la región de



Coquimbo. La *zona central* del país serían todas las regiones que se encuentran entre la región de Valparaíso y la región del Biobío. Por otro lado, la *zona sur* abarcaría aquellas regiones entre la región de la Araucanía hasta la región de Magallanes. Realizado de esa manera, se puede mencionar que el 85% de los encuestados provienen de la zona centro, tan solo un 8% proviene de la zona sur y un 7% de la zona norte (Ver Gráfico 5), indicando que existe una baja presencia de migración desde los extremos hacia la región de Valparaíso.

Por otro lado, analizando solamente las regiones pertenecientes a la zona centro del país (Ver Tabla N°1), se observa que el 67,3% de los encuestados proviene de la región de Valparaíso, un 23,1% de la región Metropolitana, un 3,8% de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, un 1,9% de la Región del Maule, y por último, un 3,8% de la Región del Biobío. Es decir, los resultados indican una tendencia en quienes estudiaron teatro en la región de Valparaíso provendrían de la misma región.

Tabla N°1: Egresados/as provenientes de la zona central

	Recuento	% del N de columna
Zona Central Región de Valparaíso	35	67,3%
Región Metropolitana	12	23,1%
Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	2	3,8%
Región del Maule	1	1,9%
Región del Biobío	2	3,8%

Finalmente, observando solamente la Región de Valparaíso (Ver Tabla N°2), el 62,9% de los encuestados provienen de la provincia de Valparaíso, la cual comprendería las ciudades de Casablanca, Concón, Juan Fernández, Puchuncaví, Quintero, Valparaíso y Viña del Mar. El 25,7% corresponde a la provincia de Marga Marga, cuyas comunas son: Limache, Olmué, Quilpué y Villa Alemana. En tercer lugar se encuentra la provincia de San Antonio con un 5,7%, esto se refiere a las comunas de Algarrobo, Cartagena, El Quisco, El Tabo, San Antonio y Santo Domingo. Tanto la provincia de Los Andes ²⁶ como la provincia de Quillota ²⁷ presentan un 2,9%. Indicando una fuerte centralización dentro de la región misma en la provincia de Valparaíso.

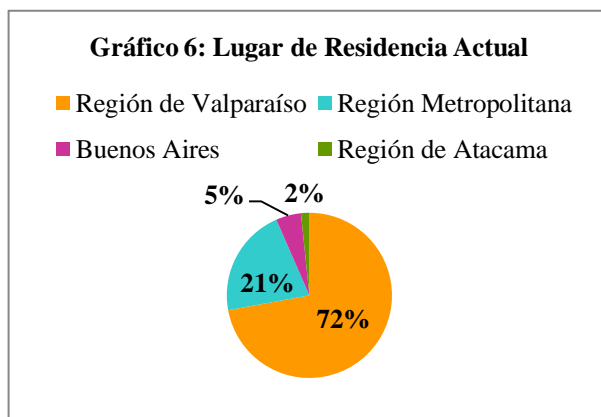
Tabla N°2: Egresados/as provenientes de la región de Valparaíso

	Recuento	% del N de columna
Provincia de origen Provincia de Valparaíso	22	62,9%
Provincia de Marga Marga	9	25,7%
Provincia de Quillota	1	2,9%
Provincia de San Antonio	2	5,7%
Provincia de Los Andes	1	2,9%

26 La provincia de Los Andes corresponde a las comunas de Calle Larga Los Andes Rinconada de Los Andes San Esteban

27 La provincia de Quillota corresponde a Hijuelas, La Calera, La Cruz, Nogales y Quillota.

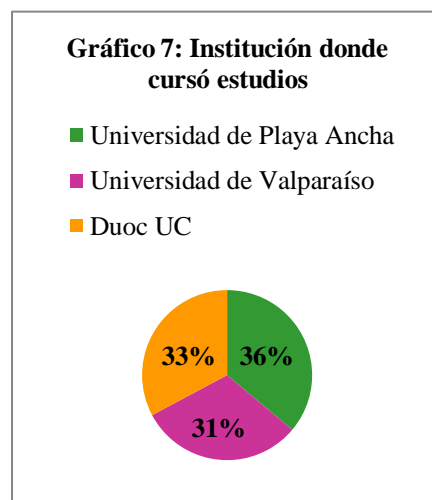
En relación al lugar de residencia actual (Ver Gráfico 6), un 72% de los egresados continúa en la Región de Valparaíso, aumentando solo en un 5% la población original (67,3%) y, un 21% volvió o emigró a la Región Metropolitana. Lo anterior muestra, que existiría un alto porcentaje de trabajadores teatrales que fueron formados en la región y que continuaron su labor profesional en la misma.



Si bien el fenómeno de la centralización en Chile no se encuentra solo en ámbitos vinculados a la oferta cultural o académica, sino que se traslada a todas las esferas que componen la vida social, es importante destacar que la región de Valparaíso no es ajena a este fenómeno. Dado que las distintas provincias y comunas alejadas de Valparaíso y Viña del Mar presentan una ausencia de formación y oferta cultural, presentándose como un inconveniente para acrecentar el capital y acervo cultural local.

Institución donde cursaron los estudios de teatro/actuación

En general, la muestra presenta una distribución sin grandes diferencias entre los centros de estudio, pues básicamente se divide proporcionalmente en tres tercios (Ver Gráfico 7). Un 36%, de los egresados y titulados pertenece a la Universidad de Playa Ancha, siendo la institución que presentó mayor cantidad de encuestas respondidas, a pesar de que no se obtuvo una base de datos para contactar a los actores/actrices que de allí egresaron. En segundo lugar se encuentra el instituto profesional Duoc UC con un 33% y, finalmente, un 31% de estudiantes de la Universidad de Valparaíso respondieron la encuesta, que si bien fue la única casa de estudio de la cual sí se obtuvo un acceso total a la base de datos, fue la que mostró menor recepción de encuestados.



Por otro lado, tanto la Universidad de Playa Ancha como la Universidad de Valparaíso presentaron una mayor cantidad de mujeres que contestaron la encuesta (Ver Tabla N°3), lo cual no fue el caso para Duoc UC, pues en esta última institución existió el mismo porcentaje de mujeres y hombres que contestaron la encuesta, con 50% cada uno.

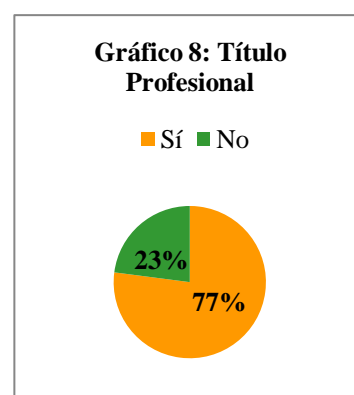
Tabla N°3 Institución donde cursó estudios según sexo

		Sexo				Total
		Mujer		Hombre		
		Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	
Indique la institución donde cursó sus estudios de teatro/actuación	Universidad de Playa Ancha	16	72,7%	6	27,3%	
	Universidad de Valparaíso	13	68,4%	6	31,6%	
	Duoc UC	10	50,0%	10	50,0%	
	Total	39		22		61

El periodo que esta investigación comprende es entre los años 2006 y el 2012, siendo el año 2009 el que figura como el año promedio de egreso entre quienes contestaron el cuestionario. Si se observa separado por instituciones, se puede identificar que en la Universidad de Playa Ancha la generación del 2007 es la que más respondió en comparación a las otras generaciones de ese centro de estudios (45,5%), mientras que Duoc UC presenta mayores respuestas en la generación del 2008 (45%) y la Universidad de Valparaíso tiene mayor cantidad de respuestas para quienes egresaron el año 2012 (36,8%). Esto presenta una diferencia importante en la composición de la muestra en lo referido a la experiencia laboral posterior al egreso, y quienes tendrían mayor trayectoria laboral en la muestra serían, en primer lugar, aquellos que estudiaron en la Universidad de Playa Ancha, en segundo lugar aquellos egresados de Duoc UC y, finalmente, la Universidad de Valparaíso.

Título Profesional

La muestra exhibe que la mayor parte de los egresados efectivamente obtuvo su título profesional (Ver Gráfico 8), representado por un 77% que contestó la alternativa sí, mientras que un 23% contestó que no lo había obtenido. Si se desagregan estos datos proporcionalmente a la institución donde se formaron (Ver Tabla N°4), se observa que quienes presentan el menor número de titulados serían los



formados en la Universidad de Playa Ancha, pues solo el 59,1% de quienes respondieron el formulario afirmaron que sí habían obtenido su título, mientras que un 40,9% no lo había obtenido. En el caso de Duoc UC, el 80% afirma tener su título profesional a diferencia del 20% que no lo ha obtenido. Por último, la Universidad de Valparaíso presenta la mayor cantidad de titulados, con un 94,7% que optó por la opción sí, mientras que solo un 5,3% no se ha titulado, no obstante esos resultados, también son los actores que llevan menos tiempo en el mercado laboral teatral, al ser la institución que abrió su oferta académica teatral en años posteriores.

Tabla N°4: Título profesional según institución donde cursó estudios

		¿Tiene usted su título profesional de la carrera de teatro/actuación?			
		Sí		No	
		Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Indique la institución donde cursó sus estudios de teatro/actuación	Universidad de Playa Ancha	13	59,1%	9	40,9%
	Universidad de Valparaíso	18	94,7%	1	5,3%
	Duoc UC	16	80,0%	4	20,0%

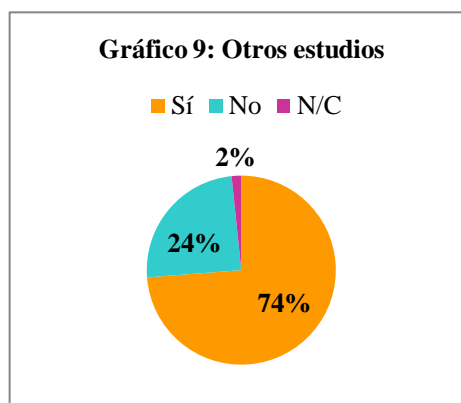
Los motivos por los que aún no se ha titulado ese 23% (Ver Tabla N°5), son principalmente por causas económicas (78,6%). Por no cumplir requisitos académicos, por motivos personales y/o salud y la opción otros, presentaría en cada una de ellas un porcentaje de 7,1%.

Tabla N°5: Motivos por el que no obtuvieron su título profesional

		Recuento	% del N de tabla
¿Por qué motivo no se tituló de la carrera de teatro/actuación?	Por motivos económicos	11	78,6%
	Por no cumplir con requisitos académicos	1	7,1%
	Porque no le pareció importante	0	0,0%
	Por motivos personales y/o familiares	1	7,1%
	Otros	1	7,1%

Formación después del egreso de la carrera de teatro/actuación

En relación a otros estudios posteriores al egreso (Ver Gráfico 9), sean estos formales o no formales, un 74% afirma que realizó otros estudios además de su formación en teatro en la región, mientras que otro 24% declara que no lo hizo.

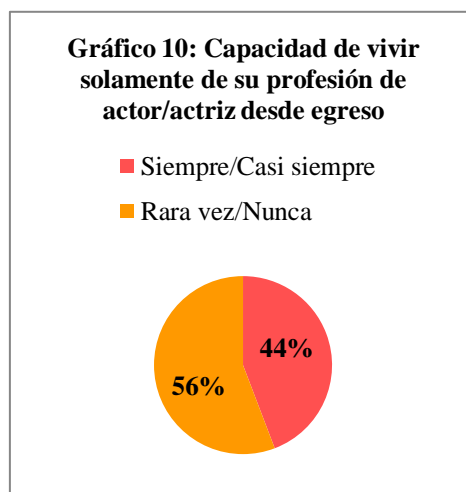


5.2. Niveles de Empleabilidad, Rangos de Cesantía y Simultaneidad de Empleos: “Trabajadores independientes, con una alta tasa de pluriempleo e inestabilidad laboral”

Simultaneidad de Empleos o Pluriempleo

Como ya fue mencionado, la simultaneidad de empleos o pluriempleo, es una de las características más distintivas del trabajador teatral. Este subcapítulo no solo procura describir la cantidad de empleos que tienen los actores y actrices, sino también, distinguir el lugar que ocupa el teatro dentro la multiactividad laboral que desarrollan; por ejemplo, si señalan al teatro como empleo único, como empleo principal, como empleo secundario, etc. En general, a pesar de que la mayoría de los trabajadores teatrales se dedica a su profesión de una u otra forma, la muestra presenta una importante presencia de pluriempleo e inestabilidad laboral.

Para comenzar, se realizaron preguntas generales, tales como si les ha sido posible vivir solamente de su profesión de actor o actriz desde su egreso. Un poco más de la mitad de la muestra declara que Rara vez/Nunca les ha sido posible vivir solo de su profesión (56%), y un 44% afirma que Siempre/Casi siempre lo ha podido hacer (Ver Gráfico 10). Los resultados



indican, por tanto, que a más de la mitad de los actores/actrices con formación de educación superior en la región, que respondieron el cuestionario, les ha resultado difícil vivir únicamente de su profesión al momento de egresar de sus carreras.

Si se desagregan los datos por cada casa de estudio (Ver Tabla N°6), es posible afirmar que los egresados de la Universidad de Valparaíso, son quienes expresan en mayor proporción no poder vivir solamente de lo que estudiaron, dado que un 73,7% declara que Rara vez/Nunca ha podido vivir de su profesión, mientras que solo un 26,3% de ellos dice que Siempre/Casi siempre lo ha podido hacer. Estos resultados no son extraños pues, como ya fue mencionado,

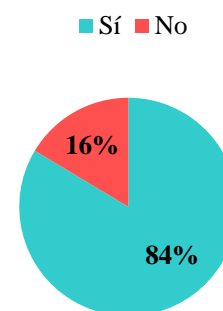
los encuestados de la UV son los que menos tiempo tienen en el mercado laboral. En el caso de los actores/actrices de la Universidad de Playa Ancha, un 54,5% indica que Rara vez/Nunca les ha sido posible vivir de su profesión, mientras un 45,5% indica que Siempre/Casi siempre lo han podido hacer. Por último, el IP Duoc UC es el centro de estudios que mayor porcentaje presenta ante la posibilidad de vivir de su profesión, pues un 40% indica que Rara vez/Nunca lo ha hecho, en tanto un 60% de ellos indica que Siempre/Casi siempre ha podido vivir de su profesión. En general, a pesar de las diferencias, todas las instituciones presentan un alarmante porcentaje de egresados que declaran no poder dedicarse exclusivamente a la profesión que estudiaron.

Tabla N°6 Capacidad de vivir de su profesión según institución donde cursaron sus estudios

		Capacidad de vivir solamente de su profesión de actor/actriz			
		Siempre/Casi siempre		Rara vez/Nunca	
		Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Indique la institución donde cursó sus estudios de teatro/actuación	Universidad de Playa Ancha	10	45,5%	12	54,5%
	Universidad de Valparaíso	5	26,3%	14	73,7%
	Duoc UC	12	60,0%	8	40,0%
Total		27		44	

Al consultarles sobre la necesidad de tener más de un empleo durante los últimos 12 meses para cubrir los gastos del mes durante el año 2013, entendiendo estos gastos, como aquellos que corresponden al arriendo, alimentación, transporte, etc. (Ver Gráfico 11), un 84% de los encuestados declara que sí ha necesitado más de un trabajo para subsistir mensualmente, mientras que el 16% restante señala que no lo ha necesitado

Gráfico 11: Necesidad de tener más de un empleo en los últimos 12 meses



durante el año 2013. Esto corrobora completamente la afirmación inicial, planteada en la hipótesis, sobre la existencia de un pluriempleo en el sector teatral.

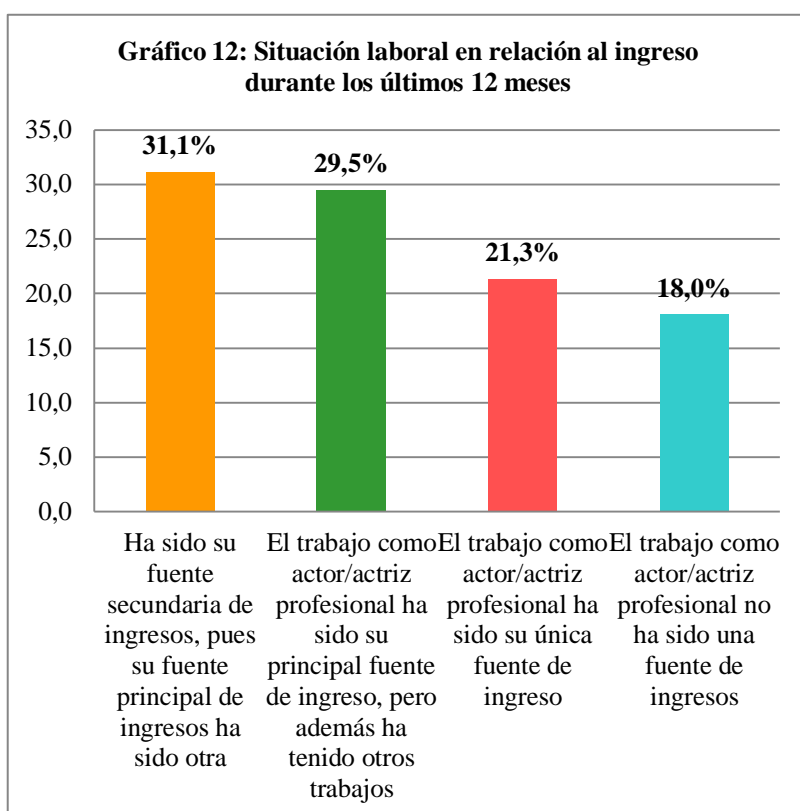
Si analizamos este dato a partir del centro de estudios de formación superior (Ver Tabla N°7), quienes declaran una mayor necesidad de tener más de un empleo, para suplir sus necesidades básicas mensuales, serían los egresados de la Universidad de Playa Ancha (86,4%) como los de la Universidad de Valparaíso (89,5%), indicando ambos centros de estudios porcentajes

similares al respecto. Sin embargo, Duoc UC presenta un porcentaje levemente menor (75%), no dejando de ser una cifra bastante alta.

Tabla N°7: Necesidad de tener más de un empleo durante los últimos 12 meses según institución donde cursó sus estudios

		¿Durante los últimos 12 meses ha necesitado tener más de un empleo para cubrir los gastos del mes (arriendo, alimentación, transporte, etc.)?			
		Sí		No	
		Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Institución donde cursó sus estudios de teatro/actuación	Universidad de Playa Ancha	19	86,4%	3	13,6%
	Universidad de Valparaíso	17	89,5%	2	10,5%
	Duoc UC	15	75,0%	5	25,0%

Referido al lugar que ocupa el teatro al interior del fenómeno del pluriempleo en el sector, al preguntarles por su situación laboral en relación al ingreso recibido por el trabajo de



actor/actriz profesional durante los últimos 12 meses (Ver Gráfico 12), un 31,1% de los encuestados declara que el teatro ha sido su fuente secundaria de ingresos, mientras que su fuente principal ha sido otra. Un 29,5% indica que el trabajo teatral ha sido su fuente principal de ingreso, pero que

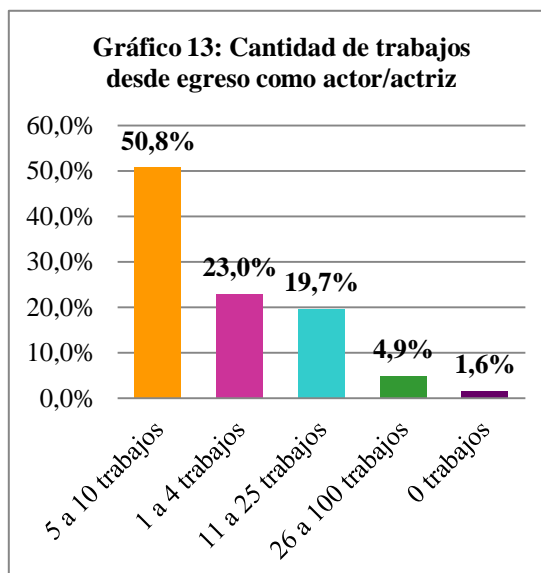
además ha tenido otros trabajos, el 21,3% declara que el trabajo como actor/actriz ha sido su única fuente de ingreso. Por último, un 18% declara que el trabajo como actor/actriz no ha sido una fuente de ingresos.

Cantidad de Trabajos

Para finalizar, se intentó establecer cifras estimativas sobre la cantidad de trabajos realizados y precisar de esa forma, la magnitud de la simultaneidad de empleos presentes en el sector. Para ello se preguntó por cuatro aspectos: 1) cantidad de trabajos relacionados a la profesión de

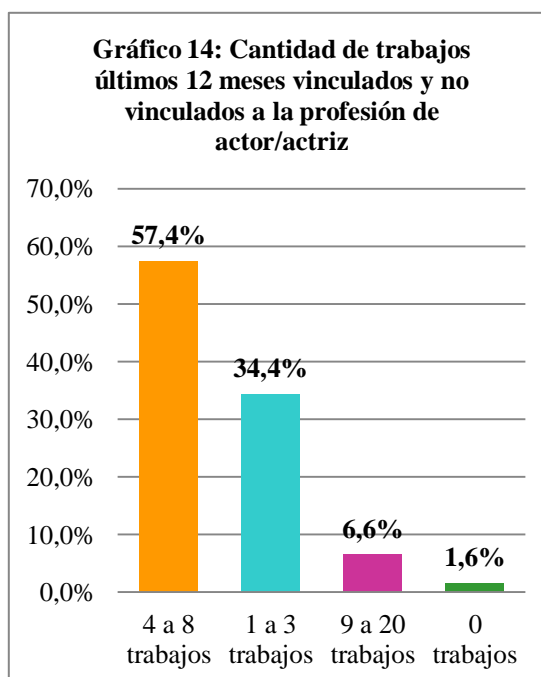
actor/actriz desde el egreso; 2) cantidad de trabajos en los últimos 12 meses; 3) cantidad de trabajos en la actualidad; y 4) cantidad de trabajos relacionados a la profesión de actor o actriz en la actualidad (este aspecto se describe en la página 90).

Los resultados arrojaron que un 50,8% ha tenido entre 5 a 10 trabajos vinculados a su profesión de actor/actriz desde su egreso al momento de contestar la encuesta, otro 23% indica que ha participado entre 1 a 4 trabajos, un 19,7% entre 11 a 25 trabajos, un 4,9% entre 26 a 100 trabajos (Ver Gráfico 13). En general, 5 fue la cantidad de trabajos que mayor porcentaje presentó. Todos

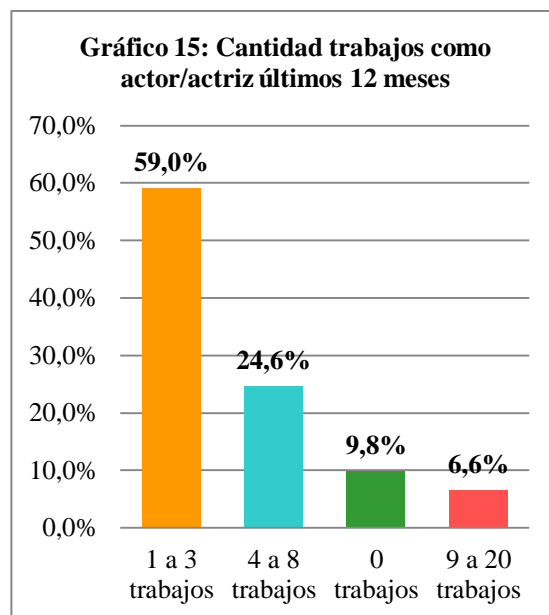


estos resultados indican una alta rotación laboral, pero también, que la mayoría de los actores/actrices ha tenido algún tipo de trabajo vinculado a su profesión desde su egreso.

En relación a la cantidad de trabajos durante los últimos 12 meses al momento de contestar la encuesta (diciembre/enero del 2013), sean estos vinculados o no vinculados a su profesión de actor/actriz, un 57,4% indicó haber tenido entre 4 y 8 trabajos, otro 34,4% entre 1 y 3 trabajos, un bajo 6,6% indicó tener entre 9 y 20 trabajos (Ver Gráfico 14). Cabe mencionar que la cantidad 4 trabajos fue la opción más escogida, lo cual ciertamente evidencia una suma alta de trabajos a ejecutar durante 1 año laboral.



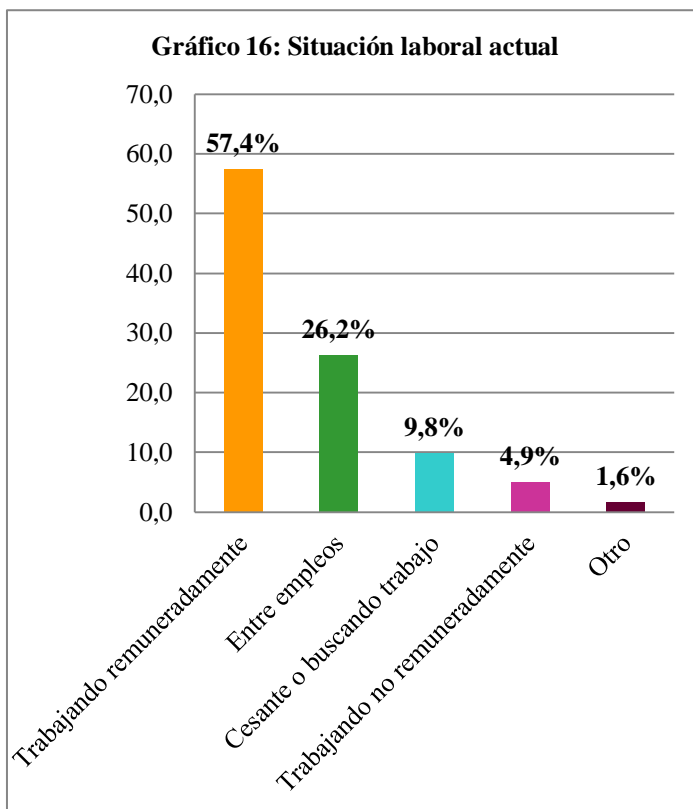
Sobre los trabajos que han estado vinculados a su profesión de actor/actriz, un 59% indica que entre 1 a 3 trabajos han estado vinculado a su profesión durante los últimos 12 meses (Ver Gráfico 15). Otro 24,6% ha tenido entre 4 a 8 trabajos, mientras que un 9,8% indica que ha tenido trabajos vinculados a su profesión durante el año 2013, por último, un 6,6% contestó que entre 9 a 20 trabajos han sido vinculados a su profesión.



Situación Laboral Actual

Para entender la situación laboral actual de los actores formados en Valparaíso, se establece como indicador la *condición de actividad*, presente en gran parte de las investigaciones existentes relacionadas a empleabilidad, principalmente, en las encuestas realizadas por el INE sobre esta temática (Ver Anexo 2). Esta categoría, se define como la condición de *ocupado* o *desocupado* en todas aquellas personas en edad de trabajar, lo cual en el caso de los actores, considera una serie de particularidades a tener en cuenta, como fue mencionado en el marco teórico. Tradicionalmente, la condición de *ocupado* significa estar trabajando remuneradamente, pero en esta investigación se incluirá el trabajo no remunerado, aspecto bastante común en todo el sector artístico, pues existe una cantidad de trabajo creativo que no es retribuido económicamente, pero que sí podría serlo en el futuro, por ejemplo, la realización de un texto dramático que posteriormente podría convertirse en un montaje. Por otro lado, *desocupado* tradicionalmente significa *cesante*, sin embargo en esta investigación se añade además la condición *entre empleos*, la que como ya fue mencionado, significa aquellos casos donde se ha finalizado un trabajo, y se está en espera a que comience el siguiente, en el cual ya se tiene asegurada la participación.

Al responder sobre su situación laboral actual (Ver Gráfico 16), el 57,4% de la muestra declaró trabajar remuneradamente, esto presenta entre las mujeres una preferencia de un 61,5% en sus respuestas, indicando que más de la mitad de ellas se encontraba en esta situación laboral al momento de contestar la encuesta, mientras que en los hombres, la misma alternativa, presentó un porcentaje más bajo de un 50%.

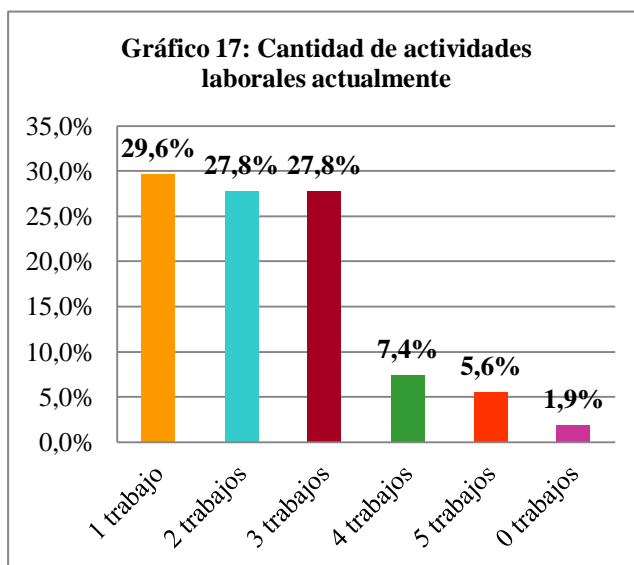


La situación entre empleos manifestó un porcentaje de 26,2% indicando que un alto porcentaje se encontraría bajo la categoría de *desocupado* pero no cesante (9,8%). Finalmente, del total de la muestra un 4,9% no trabaja remuneradamente, y un 1,6% marcó la alternativa otro. En síntesis, más de la mitad de la muestra se encontraría en categoría de *ocupado* (62,3%), mientras que un 36% se encontraría bajo la categoría de *desocupado*.

El contraste entre esta pregunta y la institución donde estudiaron, revela que mientras la Universidad de Playa Ancha es la que más bajos rangos de ocupación tiene, con un 45% que trabaja remuneradamente, la Universidad de Valparaíso presenta un 52,6% en la misma categoría, y el Duoc UC, vendría a ser el que exhibe mayor nivel de ocupación con un 75%, es decir, $\frac{3}{4}$ de quienes contestaron la encuesta pertenecientes a esa institución se encuentra en una relación laboral con salario. En lo referido a los niveles de cesantía, la Universidad de Playa Ancha presenta el más alto nivel de cesantía con un 13,6% que declara encontrarse en esa condición, el 10,5% de la Universidad de Valparaíso y el 5% del Duoc UC se encontrarían en la misma situación laboral. Por último, en relación a la situación entre empleos, la

Universidad de Playa Ancha presenta un 40,9%, la Universidad de Valparaíso un 15,8% y el Duoc UC un 20%.

Ahora bien, al preguntarles a quienes tenían actividades laborales al momento de contestar la encuesta en trabajos vinculados o no a la profesión de actor/actriz, los resultados mostraron que poseían entre 1 y 5 trabajos, siendo la media de 2 trabajos. Si bien, el mayor porcentaje lo obtuvo el tener solamente 1 trabajo actualmente (29,6%),



la alternativa 2 y 3 trabajos marcaron un porcentaje cercano (Ver Gráfico 17), ambas con 27,8%, eso quiere decir que un poco más de la mitad de la muestra (55,6%) tenían entre 2 a 3 trabajos simultáneamente al momento de contestar la encuesta.

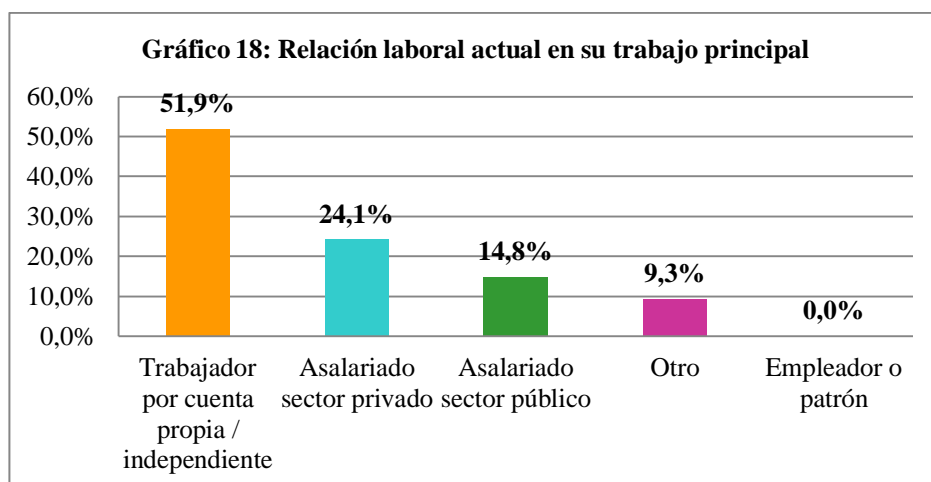
De las personas que se encontraban en la condición de *ocupados* al momento de responder la encuesta, están asimismo, aquellos que no se estaban dedicando a ninguna forma de actividad teatral. De una muestra de 61 de personas, han sido 21 de ellas las que declaran trabajar en áreas no vinculadas al teatro (34,42%).

Estas se agruparon en 4 categorías de acuerdo a sus respuestas: a. Garzón(a)/Barman; b. Artes, danza, yoga, pilates; c. Ventas y d. Docencia (Ver Tabla N°8). De ellos, un 38,1% se dedica aspectos vinculados a las artes, la danza o el yoga, un 33,3% se dedica al servicio de garzón/a o Barman/Barwoman, un 19% a las ventas y un 9,5% a la docencia en otros ámbitos no relacionados al teatro.

Tabla N°8: Trabajo principal no vinculado a su profesión de actor/actriz

	Recuento	% del N de columna	
Si actualmente su trabajo principal no es vinculado a su profesión de actor/actriz ¿Indique en qué es?	a. Garzón/Barman	7	33,3%
	b. Artes, Danza, yoga, pilates	8	38,1%
	c. Ventas	4	19,0%
	d. Docencia	2	9,5%

Por otro lado se encuentra, la *categoría ocupacional* que se utiliza para identificar si los trabajadores son dependientes o independientes, y fue aplicada en aquellos que se encontraban en una relación laboral al momento de contestar la encuesta. Según la Dirección de Trabajo se considera como dependiente toda persona que tenga un vínculo contractual, por lo que se requieren 2 partes: trabajador y empleador. Estos pueden pertenecer al sector público, al sector privado, o a veces incluso, puede ser trabajador familiar no remunerado. Los independientes son todos aquellos trabajadores por cuenta propia. El cuestionario intentó identificar la relación laboral actual, en el trabajo principal de los encuestados, considerando como trabajo principal aquel que aporta más ingresos mensuales, esté vinculado o no a la profesión de actor/actriz.



Los resultados indican que un 51,9% de la muestra, declara ser trabajador independiente o por cuenta propia (Ver Gráfico 18). En el caso de las mujeres, un 47,1% declara trabajar de manera independiente, mientras que en los hombres se observa un 60%, esto quiere decir que los hombres de la muestra serían quienes tendrían mayor tendencia a ser trabajadores independientes (Ver Tabla N°9). Además, un 24,1% de la muestra indica ser asalariado del sector privado, las mujeres allí presentan un 32,4%, a diferencia de un 10% de los hombres, esto quiere decir que las mujeres presentan una mayor tendencia a ser asalariadas del sector privado en comparación con los hombres. Un 14,8% de la muestra indica ser asalariado del sector público, de esos, un 11,8% de las mujeres la marcaron entre sus opciones de respuesta, los hombres en cambio doblan esa cifra con un 20%, lo que indica que son ellos quienes tienen mayor tendencia a ser asalariados del sector público. Por lo que la empresa privada se situaría

como una mayor fuente empleo en comparación al sector público. Por otro lado, ningún encuestado respondió la alternativa empleador o patrón (0,0%). De los resultados destaca una predominancia de trabajadores independientes entre los trabajadores teatrales, y por lo mismo, estos no se registrarían por el Código Laboral, sin tener garantizada una protección social como trabajadores, corroborando la hipótesis inicial de que sería un sector con condiciones laborales precarias.

Tabla N°9: Categoría ocupacional según sexo

		Sexo			
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna
Actualmente, en relación a su trabajo principal ¿es usted...?	Trabajador por cuenta propia / independiente	16	47,1%	12	60,0%
	Empleador o patrón	0	0,0%	0	0,0%
	Asalariado sector público	4	11,8%	4	20,0%
	Asalariado sector privado	11	32,4%	2	10,0%
	Otro	3	8,8%	2	10,0%

En relación a las instituciones de educación superior y la categoría ocupacional, los resultados muestran lo siguiente (Ver Tabla N°10): los egresados y titulados de la Universidad de Playa Ancha son los que indican en mayor proporción ser trabajadores por cuenta propia (65%), un 20% de esa institución declaró ser asalariado del sector privado, un 10% asalariado sector público. Los encuestados pertenecientes a la Universidad de Valparaíso indicaron que un 33,3% es trabajador por cuenta propia, un 26,7% asalariado del sector privado, un 20% asalariado del sector público, y un 20% marcó la alternativa otro, esta institución mostró en esta pregunta una distribución bastante homogénea entre las alternativas de respuesta. En el Duoc UC un 52,6% indica que es trabajador por cuenta propia un 26,3% indica que es asalariado del sector público y un 15,8% es asalariado del sector público, tan solo un 5,3% marco la alternativa otro. Es decir, quienes presentarían en mayor proporción ser trabajadores independientes serían los egresados de Universidad de Playa Ancha, a diferencia de los egresados de la Universidad de Valparaíso, quienes tendrían una tendencia en ser trabajadores dependientes ya sea en el sector privado o público.

Tabla N°10: Categoría ocupacional según institución

		Institución donde cursó sus estudios de teatro/actuación					
		Universidad de Playa Ancha		Universidad de Valparaíso		Duoc UC	
		Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna
Actualmente, en relación a su trabajo principal ¿es usted...?	Trabajador por cuenta propia / independiente	13	65,0%	5	33,3%	10	52,6%
	Empleador o patrón	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Asalariado sector público	2	10,0%	3	20,0%	3	15,8%
	Asalariado sector privado	4	20,0%	4	26,7%	5	26,3%
	Otro	1	5,0%	3	20,0%	1	5,3%

Finalmente, de las 61 personas que componen la muestra, habrían 11 de ellas (18,03%) que declaró encontrarse sin trabajo al momento de contestar la encuesta (Ver Tabla N°11), los motivos que se indican, son por un lado, “por motivos personales o familiares” (un 27,3%), “no encuentra trabajo” y “razones estacionales temporales” indicarían un 18,2% cada una. Finalmente, por “razones de estudio” marcó un 9,1% y la alternativa “otro” obtuvo un porcentaje alto de un 27,3%.

Tabla N°11: Motivos por los que no se encuentran trabajando

		Recuento	% del N de columna
Indique los motivos por los que actualmente no se encuentra trabajando	No encuentra trabajo	2	18,2%
	Razones personales o familiares	3	27,3%
	Razones estacionales temporales (temporeros agrícolas, turismo, etc.)	2	18,2%
	Razones de estudio	1	9,1%
	Razones de salud	0	0,0%
	No lo necesita	0	0,0%
	Sin deseos de trabajar	0	0,0%
	Otro	3	27,3%

En relación al tiempo aproximado en el que se encuentran sin trabajo (Ver Tabla N°12), un 33% indica que hace menos de 2 semanas se encuentran sin trabajo y un 22,2% entre 2 y 3 meses. Todas las demás opciones indican un 11,1%

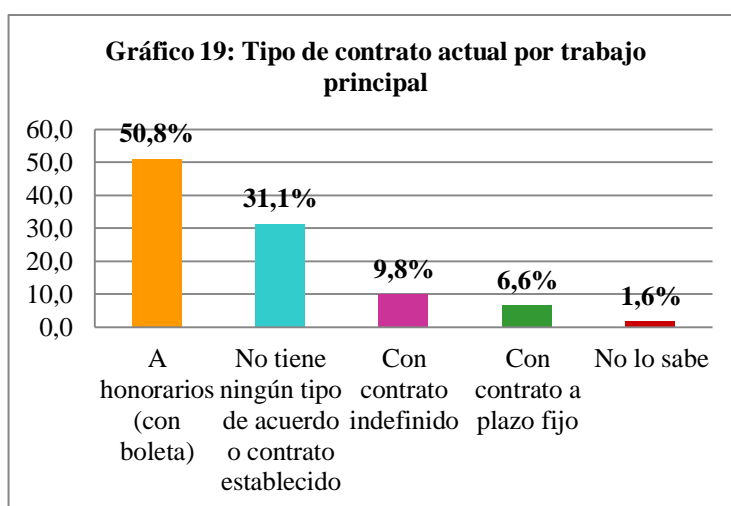
Tabla N°12: Tiempo en que se encuentran sin trabajo

		Recuento	% del N de columna
Aproximadamente ¿Hace cuánto tiempo se encuentra sin trabajo?	Menos de 2 semanas	3	33,3%
	Entre 2 semanas y 1 mes	1	11,1%
	Entre 2 y 3 meses	2	22,2%
	Entre 4 y 5 meses	1	11,1%
	Entre 6 y 7 meses	0	0,0%
	Entre 8 y 9 meses	1	11,1%
	Entre 10 y 11 meses	0	0,0%
	Hace más de 1 año	1	11,1%

5.3. Acuerdos Contractuales: “Prevalencia en la prestación de servicios a honorarios y bajos ingresos en el sector teatral”

Tipo de Acuerdo Laboral

Como ya se había señalado, al observar los tipos de acuerdos laborales preferenciales que tienen los actores, los resultados muestran que un 50,8% de ellos declara tener un tipo de acuerdo a honorarios por su trabajo principal



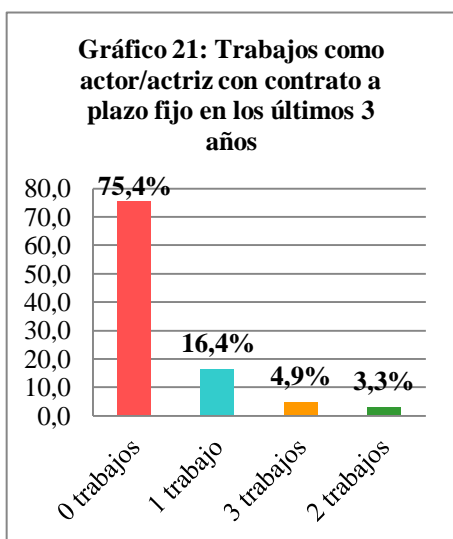
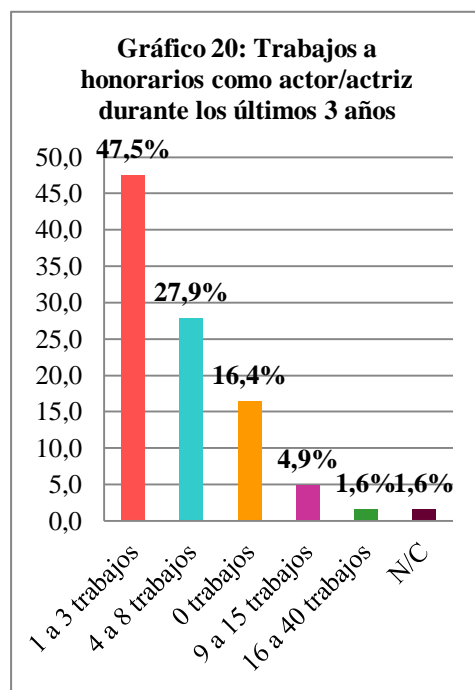
(Ver Gráfico 19). Se entiende como trabajo principal –y así fue esclarecido en el formulario– como aquel trabajo que le aporta más ingresos mensuales, esté vinculado o no vinculado a su profesión de actor o actriz. Los resultados revelan que la mitad de la muestra tiene un tipo de acuerdo correspondiente a una prestación de servicios a honorarios, lo cual se condice con que la mitad de ellos declara ser trabajador independiente o por cuenta propia. Por lo cual, en apariencia, no se escondería una relación de subordinación y dependencia como suele ocurrir con los “contratos a honorarios” de muchos servicios y sectores productivos del país, donde éste se establece como un eufemismo para una relación laboral informal y mecanismo por excelencia de la flexibilización laboral.

Por otro lado, si al 31,1% de quienes contestaron no tener ningún acuerdo o contrato establecido, se le resta el 9,8% de las personas cesantes o buscando trabajo, se concluye que un 21,3% de los encuestados no tendría ningún tipo de contrato o acuerdo establecido en sus trabajos actuales. Con ese cálculo, la suma entre quienes están a honorarios (50,8%) y quienes no tienen contratación (21,3%), tiene por cifra resultante que un 72,1% de la muestra se encontraría en una situación laboral sin ningún tipo de resguardo por el Código Laboral, por lo que el pago por su seguridad social es voluntaria, sin tener derechos a asignaciones por horas extras, gratificaciones, pre y post natal, accidentes, etc.

Solamente un 9,8% dice tener un contrato indefinido, un 6,6% dice que tiene un contrato a plazo fijo, y por último, un 1,6% no sabe el tipo de contrato o acuerdo al que está sujeto. Esto quiere decir, que solo un 16,4% de los trabajadores teatrales formados en instituciones de educación superior de la región de Valparaíso declara actualmente estar protegido y regulado por el Código del Trabajo, sea en trabajos relacionados al teatro o no, lo cual debería permitirles reajustes salariales, derecho a vacaciones, la posibilidad de tener licencias médicas pago previsional y de salud.

Para tratar de determinar la cantidad de trabajos que fueron a honorarios durante los últimos tres años, en proyectos vinculados a la profesión de actor o actriz, se establecieron 5 rangos. La finalidad de determinar como límite temporal los últimos tres años, es identificar de manera bastante general, el tipo de trayectoria laboral que han tenido en un contexto de pluriempleo. Esto se debe a la dificultad metodológica que presenta tratar de medir la realidad laboral teatral solamente en la actualidad, en un tipo de trabajo tan variable como es el caso de los trabajadores teatrales.

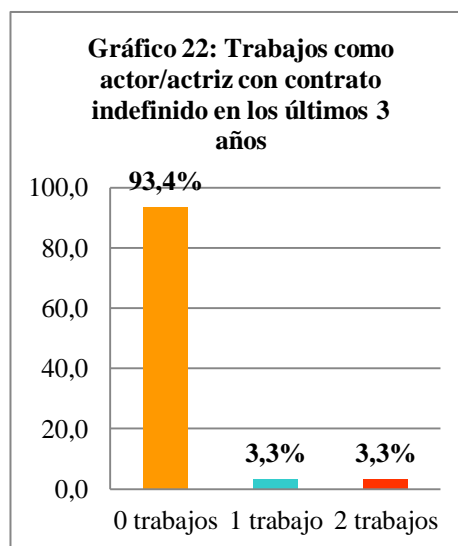
Las respuestas indicaron que un 47,5% de la muestra ha tenido entre 1 a 3 trabajos a honorarios durante los últimos 3 años, un 27,9% señala que ha tenido entre 4 a 8 trabajos, un 16,4% indica que no ha tenido trabajos (Ver Gráfico 20).



Al preguntarles por la cantidad de trabajos que han tenido con contrato a plazo fijo durante los últimos 3 años (Ver Gráfico 21), un gran porcentaje de la muestra (75,4%) indicó que no había tenido un tipo de contratación bajo esta modalidad, mientras que un 16,4% dice que tuvo un trabajo con este tipo de contrato,

un 4,9% indicó que había tenido 3 trabajos y, un 3,3% dijo que había tenido 2 trabajos con contrato a plazo fijo.

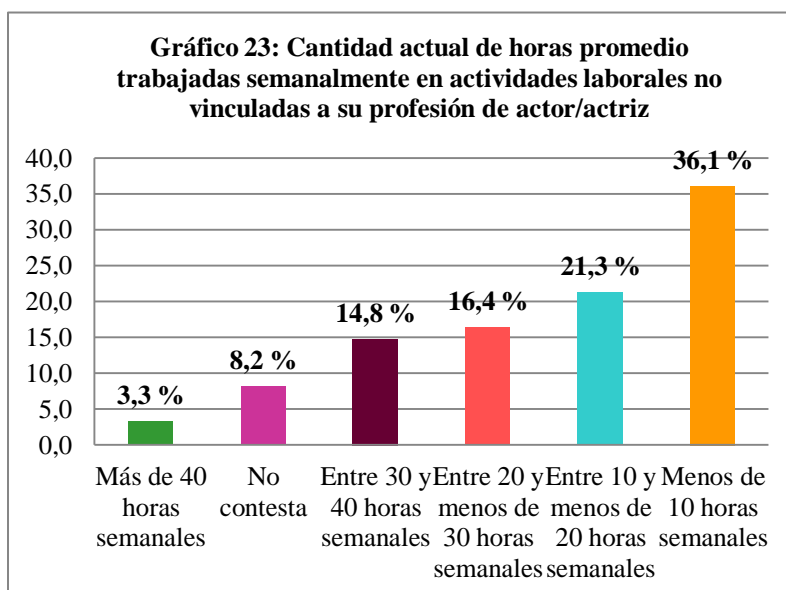
Por otro lado, solamente un 6,6% indica haber tenido entre 1 a 2 trabajos con contrato indefinido durante los últimos 3 años en proyectos relacionados a su profesión, mientras que un alto porcentaje de 93,4% declara no haber tenido este tipo de contrato. Toda la información presentada indica que es un sector con baja formalización laboral.



Jornada Laboral

Como ya se mencionó en el marco teórico, la duración de la jornada laboral tradicional indica que ésta puede ser jornada completa o media jornada, considerándose como horas extras las que están fuera de lo estipulado en el contrato laboral, como por ejemplo, aquellas trabajadas durante los fines de semana, los feriados o la jornada nocturna. En el caso de los actores y actrices, estas “horas extras” muchas veces constituyen las jornadas en las que por preferencia se desarrolla su trabajo, sin embargo, los resultados de este estudio mostraron que por lo menos la mitad de la muestra tiene una jornada laboral diurna, a pesar de presentar una cantidad de horas considerable durante los fines de semana.

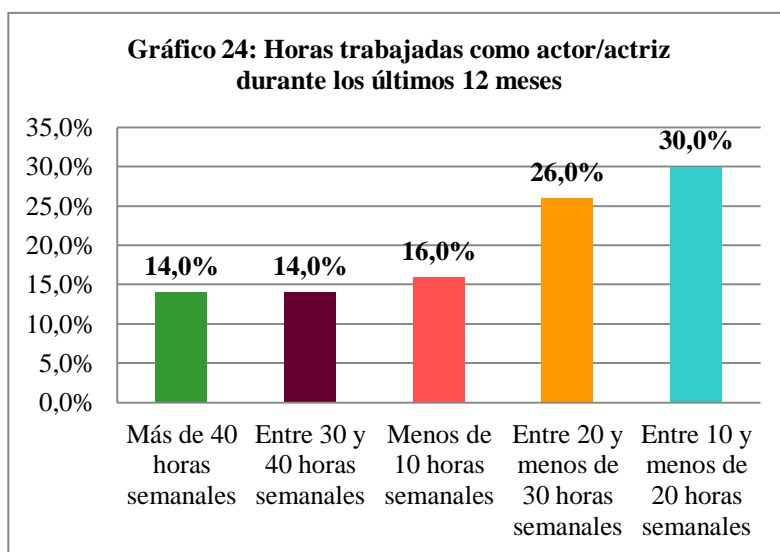
En relación a la cantidad de horas promedio trabajadas semanalmente en actividades laborales que estén vinculadas o no vinculadas a la profesión de actor o actriz al momento de contestar la encuesta (Ver Gráfico 23), un 36,1% declara



trabajar menos de 10 horas semanales (menos de 2 horas diarias), un 21,3% indica trabajar

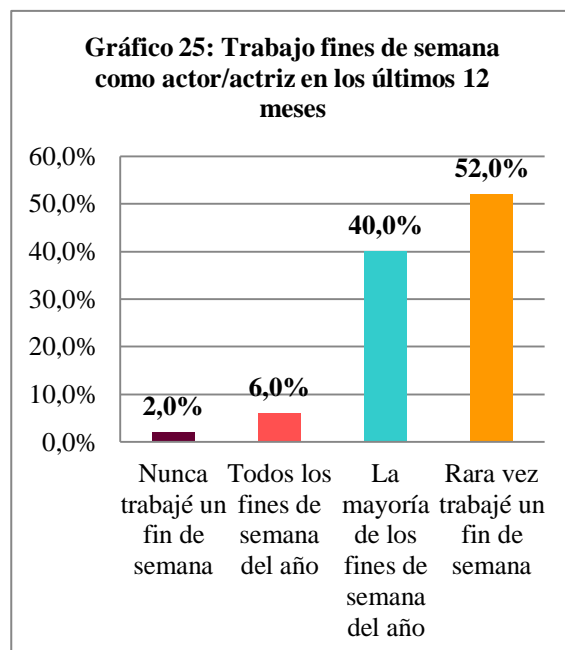
entre 10 y menos de 20 horas semanales (entre 2 a 4 horas diarias), un 16,4% declara trabajar entre 20 y menos de 30 horas semanales (entre 4 y 6 horas diarias), un 14,8% indica trabajar entre 30 y menos de 40 horas semanales (entre 6 y 8 horas diarias), mientras que un 3,3% indica trabajar más de 40 horas semanales (más de 8 horas diarias). Se concluye que si bien una cantidad importante de actores se encontraba trabajando en actividades vinculadas y no vinculadas a su profesión de actor o actriz al momento de contestar la encuesta, la cantidad de horas es significativamente baja si se compara con la jornada laboral tradicional que no excede las 45 horas semanales, distribuidas en 8,5 horas diarias.

En lo que se refiere a la cantidad de horas promedio trabajadas semanalmente en su profesión de actor/actriz los últimos 12 meses (Ver Gráfico 24), un 30% de la muestra indica que son entre 10 y menos de 20 horas semanales

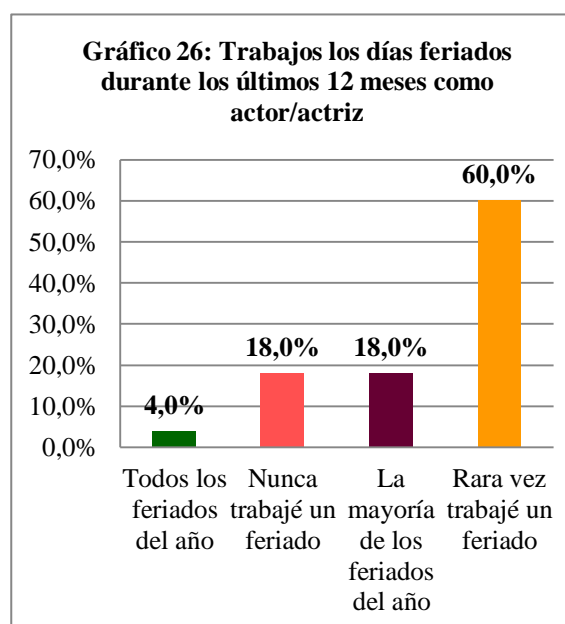


trabajadas en su profesión, es decir, trabajarían entre 2 a 4 horas diarias. Un 26% declara trabajar entre 20 y menos de 30 horas semanales, lo cual significaría un aproximado entre 4 y 6 horas diarias. Un 16% expresa trabajar menos de 10 horas semanales (menos de 2 horas diarias). Por último, en dos categorías se indica el mismo porcentaje de 14%, tanto para quienes dicen trabajar entre 30 y 40 horas semanales (entre 6 y 8 horas diarias), como también, quienes indican tener una jornada laboral mayor a 40 horas semanales, es decir, más de 8 horas diarias. Si se observa comparativamente, la cantidad de horas trabajadas en cualquier tipo de trabajo al momento de contestar la encuesta, y durante los últimos 12 meses exclusivamente en trabajos vinculados a su profesión, la cantidad de horas dedicadas exclusivamente a la actividad teatral sigue siendo significativamente baja.

En lo que se refiere a la frecuencia aproximada en que los actores o actrices se han dedicado a su profesión durante los fines de semana en los últimos 12 meses (Ver Gráfico 25), un 52% declara que rara vez ha trabajado un fin de semana. Mientras que un 40% expresa haber trabajado la mayoría de los fines de semana del año. Un 6% afirma haber trabajado todos los fines de semana del año, y solo un 2% indica nunca haber trabajado un fin de semana durante los últimos 12 meses.

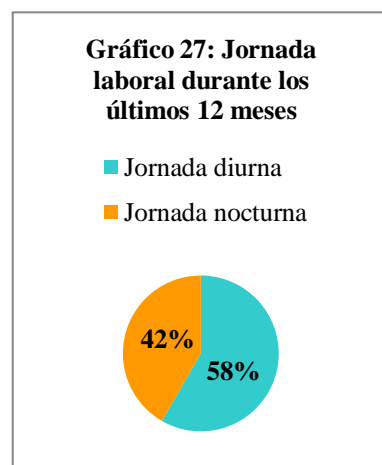


Al preguntarles por la frecuencia aproximada en las que se han dedicado a su profesión de actor o actriz los días feriados durante los últimos 12 meses (Ver Gráfico 26), un 60% indicó que rara vez ha trabajado un feriado. Un 18% indicó que ha trabajado la mayoría de los feriados del año, y otro 18% indicó nunca haber trabajado los feriados del año durante el año 2013. Estos resultados resultan interesantes pues contradicen



el supuesto inicial que afirmaba que los trabajadores teatrales se dedicaban largas jornadas durante los días feriados.

Finalmente, al preguntarles por el tipo de jornada en que han desarrollado su actividad en teatro, cine o televisión la mayoría de las veces, durante los últimos 12 meses (Ver Gráfico 27), un 58% declaró hacerlo en jornada diurna, entendida ésta entre las 8 de la mañana hasta las 18 horas. Mientras que un 42% dice haber trabajado en jornada nocturna la mayoría de las

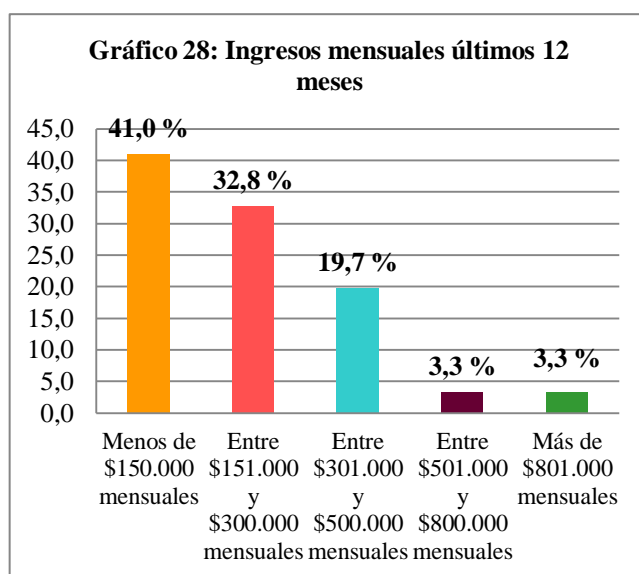


veces, es decir, desde las 18 horas en adelante, estableciendo un alto porcentaje de actores y actrices que desarrolla su trabajo en horario nocturno, sin lograr definir, si esto contempla funciones o si sus ensayos son en horario nocturno posterior a su jornada laboral en un trabajo no vinculado al teatro.

Remuneración/Salario

Uno de los aspectos más delicados para los trabajadores del sector artístico, tiene relación con la capacidad de solventar sus gastos mensuales a través de su trabajo, necesidad presente en cualquier trabajador, y una expectativa en la mayoría de las personas que invierten en estudios de educación superior para incrementar sus oportunidades en el mercado laboral.

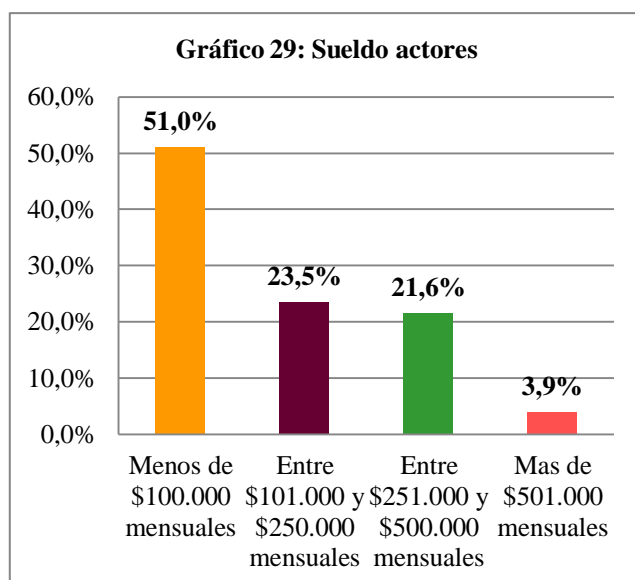
Para responder esta interrogante, se les solicitó que indicaran cuál había sido el ingreso promedio que habían recibido de forma mensual durante los últimos 12 meses, hayan sido estos trabajos vinculados o no vinculados a su profesión de actor o actriz (Ver Gráfico 28). Los resultados muestran que un 41% de ellos



declara recibir menos de \$150.000 pesos mensuales. Un 32,8% dice recibir entre \$151.000 y \$300.000 pesos mensuales, es decir, un 73,8% de los encuestados, casi no alcanza el sueldo mínimo de \$225.000 al mes. Por otro lado, un 19,7% recibe entre \$301.000 y \$500.000 pesos mensuales, mientras que solo un 6,6% declara tener ingresos sobre los \$501.000 pesos mensuales. Si se compara con la realidad de otras profesiones, la remuneración que estos profesionales reciben es bastante baja, teniendo en consideración que estos rangos no son solo por su trabajo profesional, sino que la simultaneidad de empleos se sitúa precisamente como una estrategia para mejorar su situación económica. Estas diferencias son abismantes si se toma como ejemplo la situación de la carrera de arquitectura, que al primer año de titulación presenta un ingreso promedio mensual de \$781.000 pesos mensuales y \$1.181.459 al quinto

año de titulación; o medicina que presenta sueldos que van desde \$1.640.193 en su primer año hasta 2.379.622 al quinto año de titulación; o derecho que \$1.048.954 y \$1.737.894, respectivamente. (MINEDUC, 2014)

Esta situación se agudiza si se observa el promedio de ingreso mensual generado exclusivamente por su profesión de actor o actriz, durante los últimos 12 meses (Ver Gráfico 29), pues un alarmante 51% de la muestra indicó recibir una remuneración mensual menor a \$100.000 por su trabajo profesional. En referencia a las



instituciones de educación superior, quienes presentarían una mayor tendencia a tener este rango de sueldo serían los formados en la Universidad de Valparaíso (64,7%), un 50% la Universidad de Playa Ancha y un 38,9% el Duoc UC. Estos ingresos son bastante inferiores a los expuestos por el Ministerio de Educación en relación al ingreso promedio posterior a su titulación como actor o actriz, cuyos datos indican tramos que van desde los \$534.615 pesos mensuales por el primer año de titulación hasta \$634.470 pesos por el quinto año (MINEDUC, 2014).

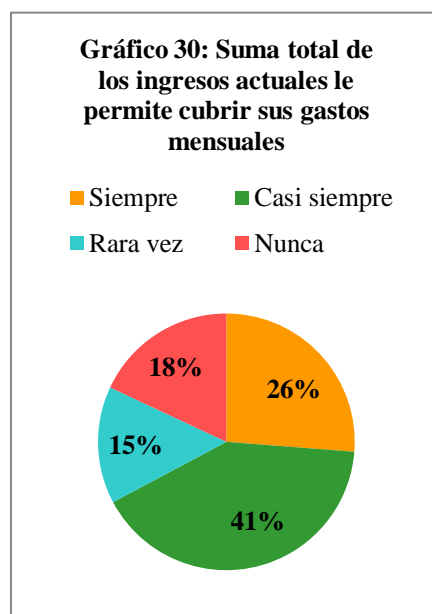
Esta realidad sigue comprobándose al continuar con los siguientes tramos de ingresos, que indican que un 23,5% del total de la muestra dice recibir entre \$101.000 y \$250.000 pesos mensuales. Analizado por institución (Ver Tabla N°13) un 31,3% de los encuestados de la Universidad de Playa Ancha declara recibir esta cantidad, un 29,4% en la Universidad de Valparaíso y un 11,1% de Duoc UC. Cercano se encuentra el rango entre \$251.000 y \$500.000 mensuales con un 21,6% del total de la muestra. Si se analiza por instituciones, se observa que Duoc UC sería el que mayores porcentajes presenta en este rango con un 38,9%, la Universidad de Playa Ancha un 18,8% y la Universidad de Valparaíso un 5,9%. Finalmente,

un 3,9% de la muestra declara recibir sobre \$501.000 pesos mensuales por su trabajo como actor o actriz, de ellos, son solamente hombres pertenecientes a Duoc UC.

Tabla N°13: Sueldo en su profesión de actor/actriz según institución

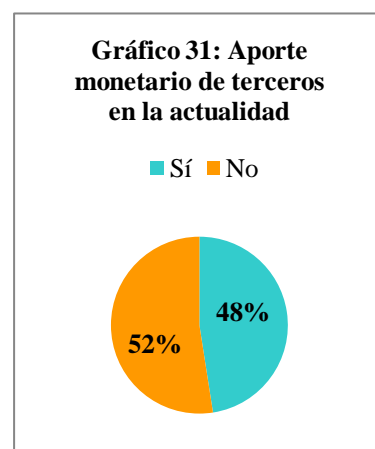
		Institución donde cursó sus estudios de teatro/actuación					
		Universidad de Playa Ancha		Universidad de Valparaíso		Duoc UC	
		Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna
Sueldo actores	Menos de \$ 100.000 mensuales	8	50,0%	11	64,7%	7	38,9%
	Entre \$ 101.000 y \$ 250.000 mensuales	5	31,3%	5	29,4%	2	11,1%
	Entre \$ 251.000 y \$ 500.000 mensuales	3	18,8%	1	5,9%	7	38,9%
	Más de \$ 501.000 mensuales	0	0,0%	0	0,0%	2	11,1%

Al preguntarles de forma general, si al momento de contestar la encuesta la suma total de sus ingresos les permitía cubrir sus gastos mensuales, entendiendo éstos como arriendo, alimentación, cuentas de luz, agua, gas, etc., sea en actividades laborales vinculadas o no vinculadas a su profesión de actor/actriz (Ver Gráfico 30), un 41% indica que casi siempre ha podido hacerlo. Un 26% declara que siempre ha podido cubrir sus gastos mensuales, un 18% nunca ha podido hacerlo, por último,



un 15% dice que rara vez había podido cubrir sus gastos mensuales. En síntesis, un 67% de los encuestados indica que la mayor parte de las veces han podido cubrir sus gastos, mientras que 33% declara que no lo ha podido hacer, por lo que se constata que un poco más de un tercio de la muestra declara que al momento de contestar la encuesta le resultaba difícil cubrir sus gastos mensuales.

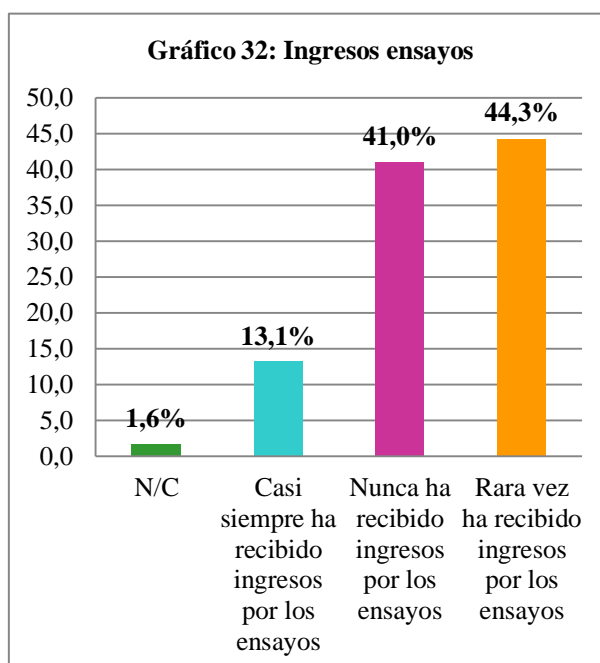
Ante la pregunta sobre si actualmente reciben algún aporte monetario de terceros, los cuales pueden provenir por parte de familiares, del Estado, pensión alimenticia, entre otros (Ver Gráfico 31), un 52% de la muestra declara que no recibe aporte



monetario de terceros mientras que un 48% dice que sí los recibe, lo cual no deja de ser un porcentaje significativamente alto para personas profesionales.

Se puede concluir que las condiciones de apoyo económico de terceros y el hecho de ser joven, otorgarían la posibilidad a una cantidad importante de actores y actrices para dedicarse al teatro, pues como fue mencionado anteriormente, la mayoría de quienes contestaron la encuesta no tiene la responsabilidad de mantener hijos, mientras que un 29,5% viven con sus padres. Con lo esgrimido se puede interpretar, que si bien les ha sido posible desarrollarse en la disciplina que estudiaron, esto traería consigo altos costos, como por ejemplo, la imposibilidad de autonomía.

Un aspecto importante sobre las particularidades del trabajo tildado como “atípico” que desarrollan los trabajadores teatrales, consiste en identificar aquellas horas trabajadas no remuneradas que son parte del proceso creativo de un proyecto. Por ello, se les pidió que indicaran la afirmación que reflejara mejor la frecuencia con la que habían recibido ingresos por los



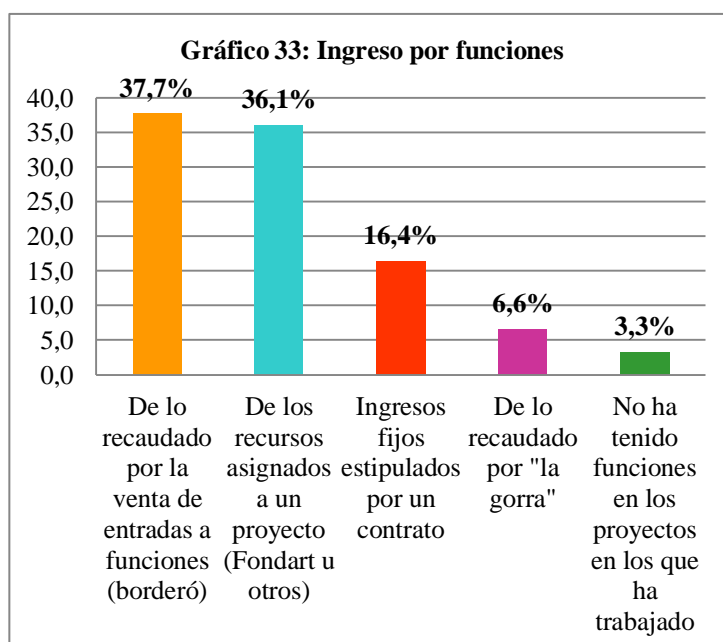
ensayos realizados desde su egreso (Ver Gráfico 32). Un 44,3% reconoció que rara vez había recibido ingresos por los ensayos, otro 41% admite que nunca ha recibido ingresos por estos. Solo un 13,1% dice que casi siempre ha recibido ingresos por los ensayos en los proyectos que ha participado desde su egreso. Finalmente, un 1,6% no contestó a esta pregunta, y ningún encuestado marcó la opción de haber recibido siempre ingresos por los ensayos. Es decir, un 85,3% declara no haber recibido nunca o rara vez ingresos por los ensayos realizados, siendo esta parte del proceso creativo fundamental para la realización de un espectáculo, contemplando muchas veces meses de duración.

En lo referido a las casas de estudio (Ver Tabla N°14), quienes egresaron de la Universidad de Playa Ancha, son quienes más declararon casi siempre haber recibido ingresos por los ensayos con un 22,7%, seguido por un 10% de quienes estudiaron en Duoc UC y un 5,3% de la Universidad de Valparaíso. De aquellos que señalaron rara vez haber recibido ingresos por los ensayos, tanto la Universidad de Playa Ancha como Duoc UC presentan un 50% respectivamente, mientras que la Universidad de Valparaíso indicó un 31,6%. Por último, ante la alternativa de nunca haber recibido ingresos por los ensayos, un 27,3% de la Universidad de Playa Ancha y un 35% de Duoc UC marcaron esa opción, mientras que aquellos que egresaron de la Universidad de Valparaíso son quienes menos han recibido salario por esa parte del proceso creativo, dado que un 63,2% de ellos manifestó esta opción como la preferencial.

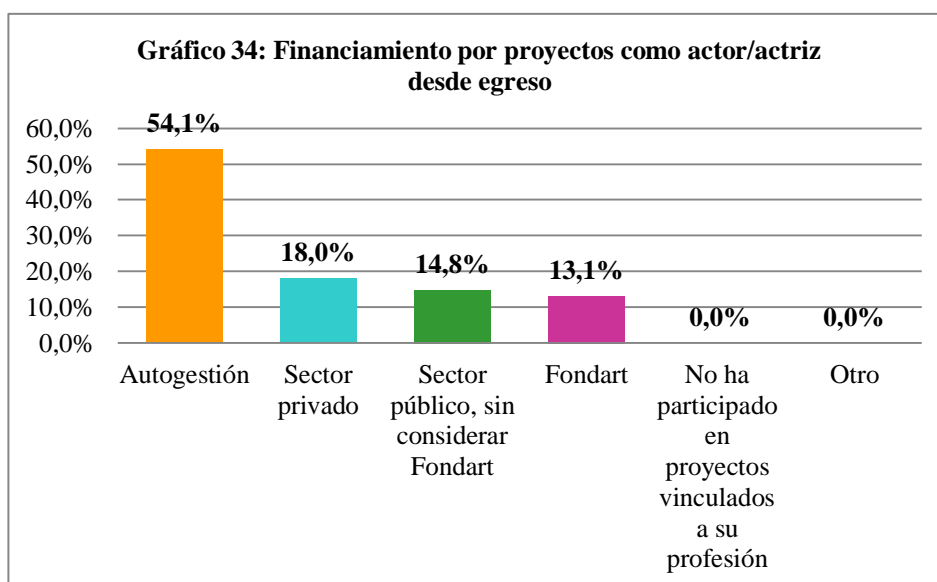
Tabla N°14: Ingresos por ensayos según institución

		Institución donde cursó sus estudios de teatro/actuación					
		Universidad de Playa Ancha		Universidad de Valparaíso		Duoc UC	
		Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna
En relación a los proyectos como actor/actriz profesional en los que ha participado desde su egreso, indique la afirmación que refleje mejor la frecuencia con que recibió ingresos por los ensayos realizados:	Siempre ha recibido ingresos por los ensayos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi siempre ha recibido ingresos por los ensayos	5	22,7%	1	5,3%	2	10,0%
	Rara vez ha recibido ingresos por los ensayos	11	50,0%	6	31,6%	10	50,0%
	Nunca ha recibido ingresos por los ensayos	6	27,3%	12	63,2%	7	35,0%
	No ha tenido ensayos en los proyectos en los que ha trabajado	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	No ha trabajado como actor/actriz profesional desde su egreso	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	N/C	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%

Al tratar de identificar la forma como obtuvieron sus ingresos por las funciones realizadas después de su egreso (Ver Gráfico 33), un 37,7% indicó que ha recibido sus ingresos de lo recaudado por la venta de entradas a funciones, también conocido como borderó.



Seguido de cerca con un 36,1% que indica haber obtenido su ingreso por función de los recursos asignados a un proyecto, sea éste Fondart u otros. El 16,4% declara haber recibido ingresos fijos estipulados por un contrato por las funciones realizadas. Un 6,6% dice haber recibido ingresos conocido coloquialmente como “pasar la gorra”, por último, un 3,3% dice no haber tenido funciones en los proyectos en los que ha trabajado.



En relación a la forma de financiamiento de los proyectos en los que han participado como actores o actrices después de su egreso (Ver Gráfico 34), un 54,1% dice que la mayor parte de los proyectos han sido autogestionados. Un 18% indica que la mayor parte de los proyectos en los que ha participado lo ha financiado el sector privado. Un 14,8% afirma que la mayor parte de los proyectos en los que ha participado los ha financiado el sector público sin considerar Fondart. Por último solo un 13,1% de la muestra manifiesta que la mayor parte de los proyectos en los que ha participado los ha financiado Fondart.

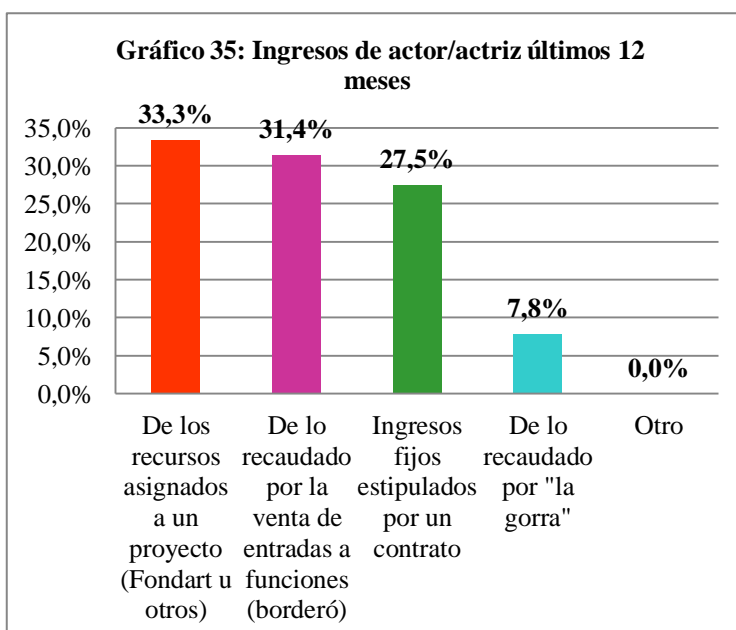
Los resultados también presentan diferencias por institución en este ítem (Ver Tabla N°15). Tanto los actores como las actrices encuestados de la Universidad de Playa Ancha y la Universidad de Valparaíso declaran que la mayor parte de los proyectos en los que han participado han sido autogestionados, sobre todo la última casa de estudio mencionada, pues la primera indica que un 54,5% y la segunda un 78,9% han autogestionado sus proyectos, a diferencia del 30% de los egresados de Duoc UC que optó por esa alternativa. La opción que indica que los proyectos en los que han participado los financia el sector privado, sería en su

mayoría de los egresados de Duoc UC, pues un 35% de ellos marcó esa opción, mientras que solo un 9,1% de los encuestados de la Universidad de Playa Ancha, y un 10,5% de los de la Universidad de Valparaíso lo hizo. Por otro lado, quienes indican que la mayor parte de los proyectos han sido financiados por Fondart, fueron los egresados de la Universidad de Playa Ancha con un 27,3%, mientras que solo un 5,3% y un 5% de los encuestados de la Universidad de Valparaíso y Duoc UC indicaron eso respectivamente. Los encuestados de Duoc UC por otro lado, indicaron que un 30% de los proyectos después del egreso han sido financiados por el sector público sin considerar Fondart, un 9,1% de los encuestados de la Universidad de Playa y un 5,3% de la Universidad de Valparaíso hicieron lo mismo.

Tabla N°15: Financiamiento en proyectos como actor/actriz según institución

		Institución donde cursó sus estudios de teatro/actuación					
		Universidad de Playa Ancha		Universidad de Valparaíso		Duoc UC	
		Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna
De las siguientes opciones, ¿cuál refleja mejor la situación de financiamiento en relación a los proyectos como actor/actriz profesional en los cuales usted ha participado desde su egreso?	La mayor parte de los proyectos en los que ha participado han sido autogestionados	12	54,5%	15	78,9%	6	30,0%
	La mayor parte de los proyectos en los que ha participado los ha financiado Fondart	6	27,3%	1	5,3%	1	5,0%
	La mayor parte de los proyectos en los que ha participado los ha financiado el sector público, sin considerar Fondart	2	9,1%	1	5,3%	6	30,0%
	La mayor parte de los proyectos en los que ha participado los ha financiado el sector privado	2	9,1%	2	10,5%	7	35,0%
	Desde su egreso no ha participado en proyectos vinculados a su profesión de actor/actriz	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Otro	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

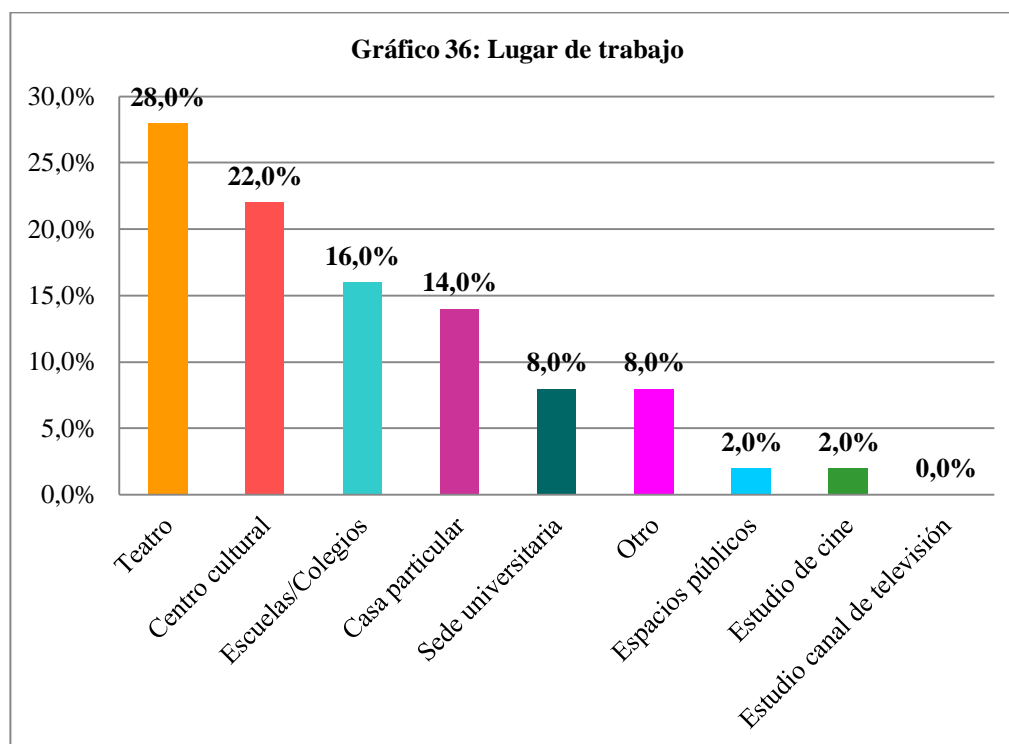
En relación al origen de los ingresos recibidos durante los últimos 12 meses por su trabajo como actor/actriz (Ver Gráfico 35), la opción mayoritaria fue que los recursos provenían de un proyecto, sea éste Fondart u otros (33,3%). Seguido por lo recaudado por la



venta de entradas a funciones (borderó) con un 31,4% que indicó esta alternativa. Un 27,5% indica que la manera principal en la que ha recibido sus ingresos es por los ingresos fijos estipulados por un contrato. Finalmente un 7,8% indica que ha sido a través de lo recaudado por "la gorra".

Lugar de Trabajo

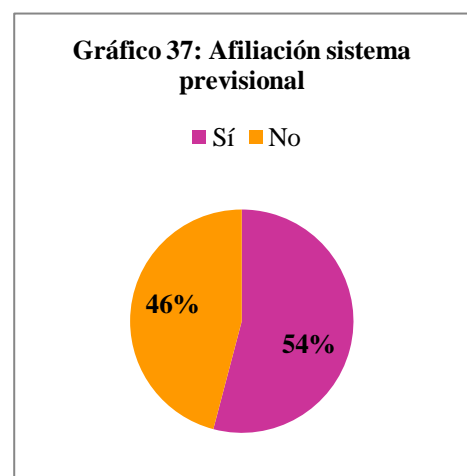
Para identificar los lugares de trabajo donde desarrollan su disciplina, se les preguntó por el lugar principal donde han llevado a cabo semanalmente su actividad como actor/actriz profesional durante los últimos 12 meses (Ver Gráfico 36). Allí, un 28% declara trabajar en un teatro, un 22% dice que su trabajo lo realiza en un centro cultural, otro 16% indica que es en escuelas/colegios, y un 14% dice trabajar en una casa particular. Tanto la alternativa sede universitaria y otro, tienen un porcentaje de un 8%. Asimismo, la opción espacios públicos y estudio de cine marcaron un porcentaje de 2%. Ningún encuestado indicó que un estudio de canal de televisión fuera su lugar de trabajo principal.



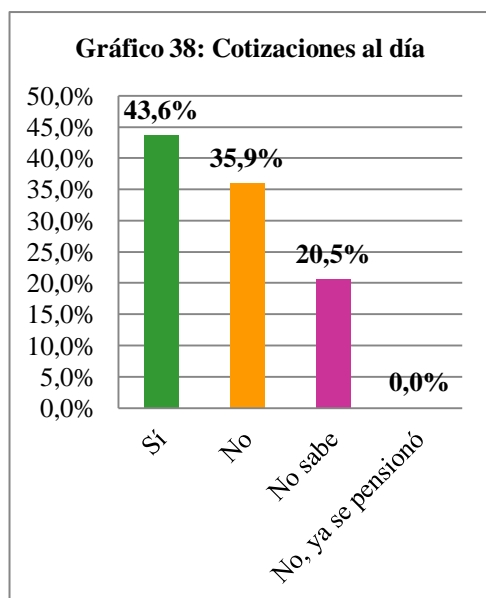
5.4. Situación de Protección Social: “Población con baja afiliación al sistema previsional”

Para caracterizar la situación de protección social al interior del sistema de salud y el sistema previsional de los actores profesionales de la región, en primera instancia se buscó identificar el porcentaje de afiliación al sistema de pensiones AFP, y si sus cotizaciones estaban al día, y en segundo lugar, si existía alguna afiliación al sistema de salud público o privado.

Ante la situación de afiliación a algún sistema previsional de pensiones o sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), un 54% indica que sí está afiliado mientras que un 46% declara que no lo está (Ver Gráfico 37). Diferenciado entre sexos, las mujeres indicarían que son las que mayoritariamente se encuentran afiliadas con un 61,5%, en tanto un 40,9% de



los hombres manifiesta lo mismo y, de aquellos que declaran no estar afiliados, un 38,5% son mujeres y un 59,1% hombres. Claramente esto indica que las mujeres son quienes tendrían una mayor protección previsional. En el largo plazo, la no afiliación se constituye como un problema social de gran envergadura a pesar de las críticas estructurales ante las bajas pensiones entregadas por las AFP's y el rol del Estado en esta materia.



Entre aquellos que sí tienen previsión (Ver Gráfico 38), un 43,6% indicó que tendría sus cotizaciones al día, en tanto un 35,9% no las tiene, por otro lado, un 20,5% no lo sabe. Entre las mujeres un 48,1% declara tener sus cotizaciones al día, en tanto la alternativas “no” y “no sabe” tuvo un 25,9% cada una. En el caso de los hombres la cantidad de ellos que no tiene sus cotizaciones al día es de un 58,3%, los que sí las tienen

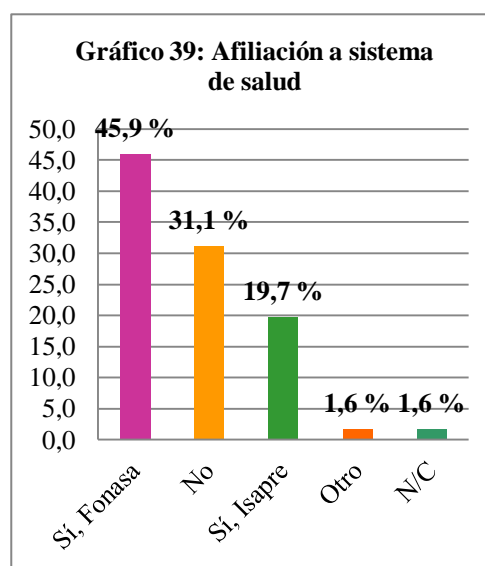
representarían a un 33,3% de ellos, sin embargo los que no saben, es un porcentaje menor que en las mujeres con un 8,3%.

En relación a las instituciones de educación superior (Ver Tabla N°16), quienes declaran tener en mayor proporción sus cotizaciones al día serían aquellos que estudiaron en la Universidad de Valparaíso 54,5%, seguido por Duoc UC 53,8%, y en último lugar la Universidad de Playa Ancha 26,7%. De aquellos que no tienen sus cotizaciones al día, sigue el mismo orden anterior: la Universidad de Valparaíso es la que menor porcentaje tiene con un 18,2%, Duoc UC presenta un 38,5% y la Universidad de Playa Ancha un 46,7%. Los que no saben, presentan un porcentaje más bajo en Duoc UC con un 7,7%, la Universidad de Playa Ancha con 26,7%, y la Universidad de Valparaíso con un 27,3%.

Tabla N°16: Cotizaciones al día según institución

		Institución donde cursó sus estudios de teatro/actuación					
		Universidad de Playa Ancha		Universidad de Valparaíso		Duoc UC	
		Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna
¿Tiene sus cotizaciones al día?	Sí	4	26,7%	6	54,5%	7	53,8%
	No	7	46,7%	2	18,2%	5	38,5%
	No sabe	4	26,7%	3	27,3%	1	7,7%
	No, ya se pensionó	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Al preguntarles si se encuentran afiliados a un sistema previsional de salud (Ver Gráfico 39), un 45,9% indicó sí estar afiliado a Fonasa, un 31,1% dice no estar afiliado, un 19,7% está afiliado a una Isapre, sin embargo, de ese porcentaje no se puede identificar si son carga o si lo sustentan por sí mismos. Entre las mujeres la alternativa de Fonasa presenta un 53,8%, y en los hombres presenta un 31,8% (Ver Tabla N°17).



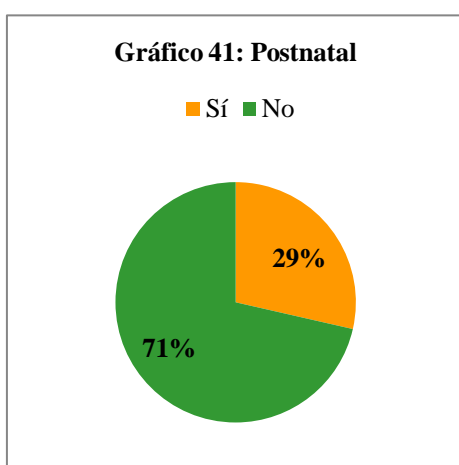
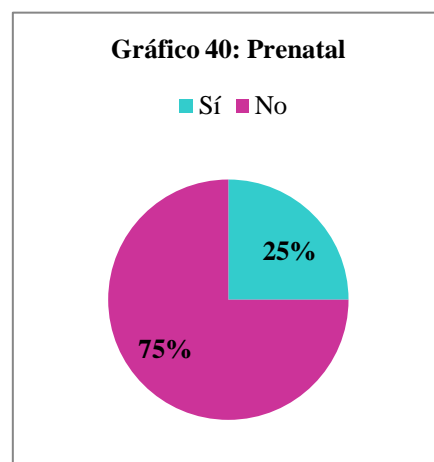
Los hombres presentaron un mayor porcentaje de no afiliación con un 36,4%, mientras que las mujeres presentaron un 28,2%.

Tabla N°17: Afiliación sistema previsional de salud según sexo

		Sexo			
		Mujer		Hombre	
		Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna
¿Se encuentra afiliado a un sistema previsional de salud?	Sí, Isapre	7	17,9%	5	22,7%
	Sí, Fonasa	21	53,8%	7	31,8%
	Sí, FFAA y de orden	0	0,0%	0	0,0%
	No	11	28,2%	8	36,4%
	Otro	0	0,0%	1	4,5%
	N/C	0	0,0%	1	4,5%

En relación a la tasa de accidentalidad y a los problemas de salud vinculados a su trabajo en los últimos 12 meses, un 90% contestó no haber tenido accidentes laborales, mientras que un 8% declara sí haber tenido

En relación a las mujeres que han tenido hijos, tanto en sus actividades laborales vinculadas al teatro, como en las no vinculadas a su profesión de actriz, un 75% contestó que sí había tenido prenatal (Ver Gráfico 40), y un 25% no había tenido, todas ellas pertenecientes a la casa de estudios Duoc UC. Sin embargo, a un 88% les fue pagado, mientras que a un 12% no.

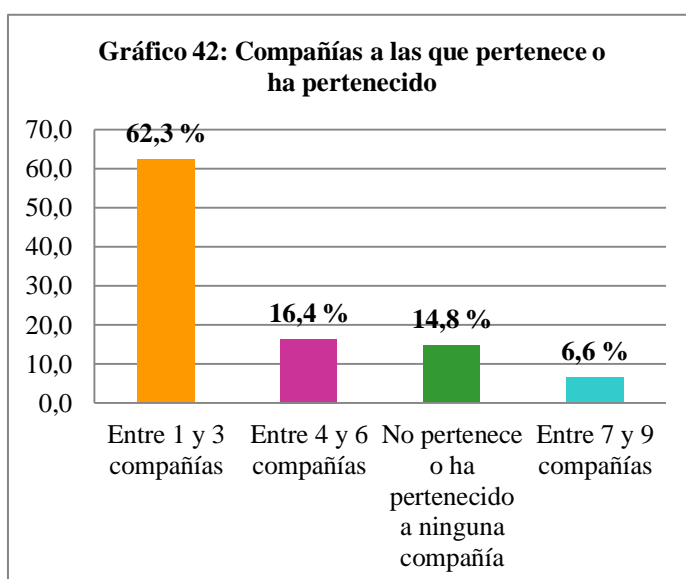


En relación al postnatal, haya sido en una actividad laboral vinculada o no vinculada a su profesión de actriz, un 71% dijo no haber tenido postnatal y un 29% indicó sí haber tenido (Ver Gráfico 41).

5.5. Asociatividad: “Sector con alta asociatividad a partir de la figura de compañías teatrales, pero baja participación en organizaciones cercanas al gremio”

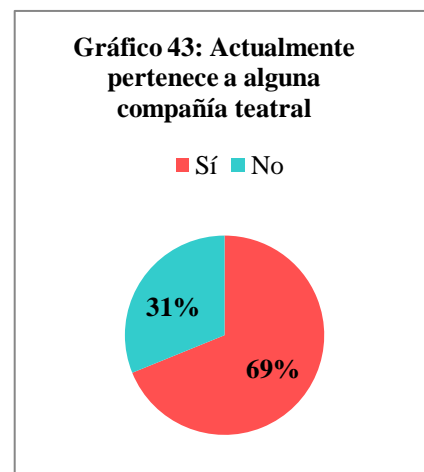
En este subcapítulo, se pretendió caracterizar la asociatividad de los actores profesionales, en relación a su pertenencia a grupos gremiales organizados de carácter formal o informal, desde la pertenencia a un colectivo o compañía teatral, la pertenencia a un sindicato, la pertenencia a una organización o asociación gremial, o la participación con alguna institución vinculada con el gremio. En general, se trató de identificar la cantidad de compañías a las que habían pertenecido o participado, pues se presenta como la forma de asociatividad característica del sector.

En relación a la cantidad de compañías teatrales a las que han pertenecido desde su egreso, entendiendo esto como aquellas compañías en las que formaron o forman parte integrante y estable, y no solo la invitación a participar de un proyecto particular. El mínimo de compañías fue 0 y el



máximo 9, la media rodeo 2,54 compañías (Ver Gráfico 42). El 62,3% ha pertenecido entre 1 a 3 compañías, el 16,4% entre 4 y 6 compañías, el 14,8% no pertenece o no ha pertenecido a compañías. Por último, un 6,6% ha pertenecido entre 7 y 9 compañías.

En relación a si actualmente pertenecen a alguna compañía teatral (Ver Gráfico 43), un 69% indicó que sí pertenece a alguna compañía y un 31% declaró que no. Lo que muestra altos grados de asociatividad, pues más de la mitad de los actores se encontraría asociado en su labor teatral. Sobre la



cantidad de integrantes por compañía a la que pertenecen, el máximo de integrantes fue de 30 y el mínimo fue de 2 integrantes, sin embargo, se estimó que la media consistiría en 7 integrantes. Además, en lo que se refiere a la cantidad de proyectos como actor o actriz profesional que realizaron con estas compañías, se indicó que el mínimo fue de 1 proyecto y el máximo 10, identificando una media de 3 proyectos por compañía.

Por otro lado, en relación a si en los últimos 3 años han participado de algún proyecto teatral con otras compañías, sin considerar las compañías a las cuales pertenecían, sino aquellas en las que han sido invitados a participar de un proyecto en particular, un 60,3% declara que sí ha participado en proyectos con otras compañías y, un 39,7% indicó no haberlo hecho. De aquellos que contestaron si haber participado con otras compañías en las cuales no pertenecen, la media fue entre 1 a 2 compañías, el mínimo fue de 1 y el máximo de 8.

Se intentó identificar la participación de los actores y actrices en alguna organización o grupo organizado vinculado con el campo artístico pertenecientes a la región, tales como centros culturales, colectivos, sindicatos, etc. (Ver Tabla N°18). Un 49,2% declaró no participar de ninguna organización, un 26,2% dijo participar, estar asociado y ser miembro estable de alguna organización. Otro 14,8% declaró participar esporádicamente para actividades puntuales. Mientras que un 9,8% indicó participar, pero no ser un miembro estable de alguna organización. Estos resultados muestran en general, bajos grados de asociatividad en espacios organizados cercanos al gremio, que requieran un mayor nivel compromiso y que apunten a objetivos más amplios que los de la propia disciplina teatral.

Tabla N°18: Participación en organización o grupo organizado vinculado al campo artístico

		Recuento	% del N de columna
Actualmente ¿Participa en alguna organización o grupo organizado vinculado con el campo artístico? (Considere centros culturales, colectivos, sindicatos, etc.)	Sí participo, estoy asociado y soy miembro estable	16	26,2%
	Sí participo, pero no soy un miembro estable	6	9,8%
	Participo esporádicamente para actividades puntuales	9	14,8%
	No participo de ninguna organización	30	49,2%

CAPÍTULO VI: Conclusiones

Las primeras conclusiones a las que se puede llegar con el estudio, se relacionan con la hipótesis central de esta investigación, la cual planteaba que una de las características principales de la realidad laboral del sector teatral era la existencia de *pluriempleo* y de *precariedad laboral*.

En relación a los grados de *pluriempleo*, éste se vio reflejado en la cantidad de trabajos simultáneos que los trabajadores/as teatrales declararon tener. Donde si bien, la mayoría de la muestra señala efectivamente dedicarse de alguna forma al teatro, sea como trabajo principal o secundario, aun así existe una proporción significativa de actores y actrices a quienes les resulta imposible dedicarse exclusivamente a la profesión en la cual fueron formados, realidad impensable si se compara con otras profesiones. Además, no obstante la estrategia de empleos simultáneos utilizada para dar abasto con las necesidades subsistencia diaria, el estudio visibiliza cómo los trabajadores/as teatrales no lo logran, ya que su nivel de ingresos en muchos casos no excede al sueldo mínimo nacional, lo que dificulta la independencia y el sustento cotidiano. Se puede interpretar con estos resultados que al tener otras fuentes de trabajo diferentes al teatro, se constituiría en una situación que estaría en detrimento de la calidad de los montajes y del tiempo óptimo necesario para establecer un riguroso desarrollo creativo de las propuestas artísticas.

Por otro lado, la *precariedad laboral* del sector, se vio representada, por un lado, por el bajo nivel de contratación, y por la generalización de la modalidad de prestación de servicios a honorarios que los califica como trabajadores independientes, y que si bien permite una mayor libertad en el ámbito creativo, los transforma en sujetos sin derechos laborales al no estar protegidos por el Código del Trabajo, manifestándose como una situación alarmante sin mecanismos sociales para su regulación, lo cual no solo se observa en los actores/actrices en particular sino también en los trabajadores culturales en general. Ello produce una alta informalidad laboral, pues esta forma de trabajo implica una ausencia de seguridad social, como por ejemplo, el no garantizar los pagos previsionales para la jubilación, el acceso a la

salud, derecho a vacaciones, seguro de cesantía, entre otros. Con los bajos ingresos que reciben se puede producir que no existe una cotización voluntaria del pago previsional, mermando de esa forma sus expectativas en la vejez, lo cual se sitúa como un conflicto social estructural a futuro de no menor envergadura. Por las características del estudio, no se logró establecer el tipo de estrategias que los actores y actrices establecen para la solución de esta problemática, lo cual, no solo es un rasgo característico de los trabajadores del sector cultural, sino también, un reflejo de una sociedad fuertemente estratificada económicamente y con una alta privatización de los derechos fundamentales.

Si bien no era parte de los objetivos de la investigación identificar las causas del fenómeno de precariedad laboral y pluriempleo, se considera que este tipo de estudio abre perspectivas para futuras reflexiones e investigaciones que permitan entender la lógica del campo teatral. Se puede especular que parte de los factores que influyen tienen relación con la conformación del campo teatral, y como éste no ha logrado configurar un mercado laboral estable, ni autónomo, que ofrezca a los trabajadores culturales de esa área condiciones estables de trabajo, generando una permanente dependencia a fondos estatales y a trabajos anexos no vinculados al teatro, debido a la ausencia de un mercado laboral con una demanda estable y dispuesta a pagar por su trabajo. Es un problema estructural que afecta a todos los sectores artísticos y no solo al teatro, donde parte del conflicto estaría relacionado en la incapacidad de establecer a nivel nacional un engranaje competente en la cadena de valor o cadena de producción, que articule a cada una de las partes involucradas en la composición y distribución de una obra artística.

Lo anterior pone en cuestión el accionar del Estado y su rol como garante de derechos, siendo un conflicto en la estructura institucional y uno de los problemas principales de las políticas culturales del país, que no garantiza la actividad artística más allá de una limitada estrategia de financiamiento a través del Fondart. Por lo que no solo se debe realizar este tipo de estudios de forma sistemática y periódica con un alcance nacional que diagnostique a los distintos sectores artísticos, sino también se debe trascender estos estudios con el objetivo de desarrollar una planificación y estrategia de gestión pública concreta, que lleven a un mejoramiento del sector,

obligando que exista una voluntad política para su perfeccionamiento. Los resultados de esta investigación permitirían establecer comparaciones con los cambios presentados en el sector, sirviendo como fundamento para establecer medidas reales, que pretendan dignificar y valorar el trabajo artístico como actividad económica.

Para el conocimiento en profundidad sobre la lógica del campo teatral, las futuras investigaciones en esta área deben incorporar una mirada sobre las trayectorias de los actores formados en la región, posible de realizar al identificar los capitales culturales y sociales que los agentes tenían previo al ingreso a los centros de formación superior. Esto permitiría comprobar si una vez culminados sus estudios se insertan de manera favorable –o desde una perspectiva bourdiana– si se posicionan de mejor manera en la estructura del campo cultural/artístico según la posesión de dichos capitales. Se podría identificar quienes pertenecían previamente a determinados círculos y su nivel de redes, contrastando su origen con el hecho de que algunos tengan mejores o peores oportunidades de trabajo, así como sobre el grado de reconocimiento por su producción artística. Es decir, comprobar su trayectoria en aspectos como su procedencia familiar o los establecimientos educacionales de origen –sean éstos municipales, particulares pagados, particulares subvencionados– para distinguir como la posesión de ciertos capitales contribuye en la inserción del mercado laboral artístico, y cómo la vinculación con determinados nodos de poder facilitan a ciertos artistas un lugar en el medio, contrario a la naturalización de atributos como el “talento” en aquellos que se posicionan de mejor manera.

Por otra parte, en investigaciones futuras, que aborden el estado del campo teatral y artístico a nivel nacional, sería pertinente establecer los niveles de migración, especialmente en torno al traslado hacia la zona central para la formación en educación superior en el ámbito artístico, y de esa forma identificar el porcentaje de estudiantes de regiones que vuelven a desarrollar a su lugar de origen su actividad laboral una vez que hayan culminado sus estudios. Si bien, los resultados de esta investigación denotan poca migración desde la zona norte y sur del país hacia la región de Valparaíso para su formación en teatro/actuación, es posible establecer

ciertos supuestos en el caso de que esta sea una realidad que se replique a la capital del país y a las distintas disciplinas artísticas: el hecho de que en la zona central existan mayores posibilidades de formación artística desde la infancia, y además, que la oferta cultural se dé mayoritariamente ahí, tiene como resultado una mayor valoración del arte en sus habitantes, factores que determinarían que los estudiantes de otras regiones escojan carreras denominadas como “tradicionales” en vez de optar por carreras artísticas. Lo cual nos lleva a problematizar, una vez más, sobre la fuerte centralización en Chile, y cómo esto repercute particularmente al sector artístico, no solo en lo referido a su cualidad como opción académica, sino también a la formación de una audiencia que aprecie y demande la producción artística.

Finalmente, podemos enfatizar sobre dos líneas de investigación que nos parecen pertinentes de desarrollar. En primer lugar, se podrían realizar estudios comparativos a nivel internacional, que indagaran en diferentes experiencias exitosas, ya sea en el ámbito público o privado, en territorios donde se haya creado realmente un mercado para las artes que funcione de manera autónoma. Se destacan experiencias como la francesa en lo relacionado a las políticas culturales, particularmente en lo referido a las artes escénicas, cuyo conocimiento en profundidad podría contribuir a las propias modificaciones de la estructura institucional en el ámbito teatral.

En segundo lugar, sería interesante la realización de un estudio que aborde la relación de las condiciones materiales y la producción estética, como por ejemplo, el posible vínculo entre condiciones materiales precarias y el desarrollo de una estética precaria, situación particularmente manifiesta en Valparaíso, ciudad que exhibe altos grados de pobreza y cesantía, contrastando al mismo tiempo con su condición de ciudad patrimonial y centro turístico. Este supuesto se refiere a que existiría una exaltación de lo precario en la misma narrativa dramaturgica y en las puestas en escena locales, lo que se puede deber, en parte, a una construcción identitaria de los trabajadores teatrales porteños y al nivel de “naturalización” de su situación de precariedad. Esto permite analizar cómo el peso de

concepciones que entienden al arte como una vocación y una opción profesional, que se alejan del mercado y la comercialización, transforman la precariedad y el sacrificio de quienes lo cultivan en una condición obvia.

Bibliografía

- Arango, L. G. (2006). *Jóvenes en la universidad, género, clase e identidad profesional*. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Becker, H. (2008). *Los mundos del Arte: Sociología del trabajo artístico*. (1a ed.) Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes Ed.
- Bourdieu, P. (1995). *Las Reglas del Arte. Génesis y estructura del campo literario*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2001). *Poder, Derecho y Clases Sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer (2.ed).
- Brodsky, J., Negrón, B., & Pössel, A. (2014). *El escenario del trabajador cultural en Chile*. Santiago: Proyecto Trama/Observatorio Cultural.
- Carrasco Oñate, C., & Vega López, P. (2011). *Una aproximación a las condiciones de trabajo en la gran minería de altura*. Santiago: Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N°40.
- Carvajal, F. (2010). Prat de Teatro de Chile: Una fábula nacional prófuga atravesando las juntas entre arte y política. *Atenea (Concepc.) [online]*. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_a, [citado 2012-12-10], n.502, pp. 73-95 .
- Cea D'Ancona, M. (2001). *Metodología Cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- CEDEM. (2005). *Empleo y Condiciones de Trabajo en la Producción de Uva de Exportación en el Valle de Copiapó*. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.
- CNCA. (2004). *Los trabajadores del sector cultural. Estudio de caracterización*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- CNCA. (2005). *Chile quiere más cultura: Definiciones de política cultural 2005-2010*. CNCA.
- CNCA. (2009). *Política de Fomento del Teatro 2010-2015*. Valparaíso: Departamento de Estudios, CNCA.
- CNCA. (2011a). *Política Cultural 2011-2016*. Valparaíso: CNCA. Departamento de Estudio.
- CNCA. (2011b). *Segunda Encuesta Nacional de Participación y Consumo Cultural*. Valparaíso: CNCA.
- CNCA. (2014). *Mapeo de las Industrias Creativas en Chile. Caracterización y Dimensionamiento*. Santiago: Publicaciones Cultura.
- DIBAM. (2014). Obtenido de http://www.dibam.cl/Vistas_Publicas/publicContenido/contenidoPublicDetalle.aspx?folio=5632
- Dirección del Trabajo. (2011). *Informe sobre Condiciones de Empleo. Primera Encuesta sobre Condiciones de Trabajo y Salud*. Santiago: Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios.

- Echeverría, M. (1996). *Mejores Condiciones de Trabajo: Un Desafío Actual*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Espinoza, M. (2001). *Calidad de vida en el trabajo: reflexiones en torno a la inseguridad y el malestar social*. Dirección del Trabajo, División de Estudios, Temas laborales N° 18.
- Garretón, M. A. (2004). *Las políticas culturales en los gobiernos democráticos en Chile*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill .
- Ihnen, B. (2012). *Trabajo y Jazz. Un acercamiento estadístico y cualitativo a las formas de trabajo y de representarse desde el trabajo en los músicos de jazz del circuito santiaguino*. Santiago : Tesis de pregrado. Carrera de Sociología. Universidad de Chile.
- Karmy Bolton, E., Brodsky Hernández, J., Facuse Muñoz, M., & Urrutia Fernández, M. (2013). *El papel de las políticas públicas en las condiciones laborales de los músicos en Chile*. Argentina: CLACSO.
- Lobos Díaz, P. (2011). *Historia del Teatro en Valparaíso durante el siglo XX*. Valparaíso: Universidad de Valparaíso-Editorial 2011.
- Mariátegui, J. C. (1959). *El Artista y la Época*. Lima: Amauta.
- Mendoza Niño, I. (2011). Arte y Trabajo: Una aproximación conceptual a la relación del arte con otros campos del espacio social. *CALLE 14, volumen 5, número 6*, 120-138.
- MINEDUC, M. (15 de julio de 2014). *mifuturo.cl*. Obtenido de <http://www.mifuturo.cl/>
- Morales Varas, G. (2011). *En el Camino: Los conductores de camiones de carga y sus condiciones laborales*. Santiago: Dirección del Trabajo Departamemnto de Estudios. Cuaderno de Investigación N°40.
- OEI. (2006). *Carta Cultural Iberoamericana* . Montevideo.
- ONU. (2014). Obtenido de <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>
- Sentis Herrmann, V. (2010). Obtenido de <http://www.historiadelteatroenvalparaiso.com/>
- Solís, V. (2008). *¿Un escenario sin protección laboral? Trabajadores-artistas de teleseries chilenas*. Santiago: Cuaderno N° 33. División de Estudios. Dirección del Trabajo.
- UNESCO. (2 de noviembre de 2011). Obtenido de http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

ANEXO 1: Encuesta

Cuestionario Condiciones Laborales de los Actores Profesionales de la Quinta Región

Introducción

El propósito de esta investigación es conocer las condiciones laborales y materiales de los actores profesionales formados en las carreras de teatro/actuación de la región de Valparaíso. La veracidad y transparencia en sus respuestas son fundamentales para describir la realidad actual del actor en su condición de trabajador.

La encuesta solo es válida para los egresados y titulados de las carreras de teatro/actuación hasta el año 2012 de las siguientes casas de estudio de la Quinta Región: Universidad de Playa Ancha, Universidad de Valparaíso y Duoc UC.

La encuesta requiere aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Sus respuestas serán totalmente confidenciales.

Por completar la encuesta usted participará en el sorteo de una tablet 7 pulgadas (computadora portátil con pantalla táctil). La participación en el sorteo será válida solo para aquellos que contesten la encuesta hasta el día miércoles 5 de febrero del 2014.

Si tiene preguntas acerca de la encuesta, comuníquese por correo electrónico a lorecornejopoblete@gmail.com o por teléfono al número 08 188 4675.

Ingrese su Nombre

Nombre

Apellido

Ingrese su Correo Electrónico

Instrucciones.

- Lea cada pregunta atentamente y responda una vez que haya leído TODAS las opciones de respuesta.
- De cada respuesta marque la opción que más se acerque a su realidad.
- Si ninguna alternativa de respuesta lo representa, escoja aquella que sea más cercana a su realidad.
- Haga clic en el botón Siguiente para avanzar a la página siguiente.
- Haga clic en el botón Atrás para volver a la página anterior.
- Al hacer clic en el botón Enviar su encuesta será enviada y no podrá sufrir modificaciones.

A. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

A.1. Sexo

- Femenino
- Masculino

A.2. Edad

A.3. Estado Civil

- Soltero/a
- Casado/a
- Separado/a de hecho
- Divorciado/a o Anulado/a
- Viudo/a
- Otro.

A.4. Número de hijos. (Coloque 0 si no tiene hijos)

A.5. Situación de convivencia ACTUAL. (Indique con quien comparte la vivienda donde ACTUALMENTE reside)

- Solo/a
- Solo/a y con hijo(s)
- En pareja
- En pareja y con hijo(s)
- Con amigos y/o conocidos
- En pareja y con amigos
- En pareja, con amigos y con hijo(s)
- Con sus padres
- En pareja y con sus padres
- En pareja, con sus padres y con hijo(s)
- Con otros parientes

A.6. ¿En qué ciudad vivía usted ANTES de ingresar a la carrera de teatro/actuación?

A.7. ACTUALMENTE ¿En qué ciudad vive usted?

B. DATOS ACADÉMICOS

B.1. Indique la institución donde cursó sus estudios de teatro/actuación:

- Universidad de Playa Ancha
- Universidad de Valparaíso
- Duoc UC

B.2. Indique año en que egresó de la carrera de teatro/actuación:

B.3. ¿Tiene usted su título profesional de la carrera de teatro/actuación? (Con esto nos referimos a si tiene en su poder el diploma entregado por la institución)

- Sí → Pasar a pregunta B.4.
- No → Pasar a pregunta B.5.

B.4. Indique año en que obtuvo su título profesional de la carrera de teatro/actuación. (Con esto nos referimos al año en que obtuvo el diploma entregado por la institución)

Si contestó pregunta B.4. → Pasar a pregunta B.6.

B.5. ¿Por qué motivo no se tituló de la carrera de teatro/actuación?

- Por motivos económicos
- Por no cumplir con requisitos académicos
- Porque no le pareció importante
- Por motivos personales y/o familiares

B.6. DESPUÉS DE SU EGRESO de la carrera de teatro/actuación ¿Ha cursado o está cursando actualmente otros estudios formales y/o no formales? (Considere los estudios VINCULADOS al teatro/actuación y los NO VINCULADOS al teatro/actuación)

- Sí. Indique abajo
- No → Pasar a pregunta C.1.

Continuar si marcó alternativa SÍ. De lo contrario → Pasar a pregunta C.1.

ESTUDIO 1. Indique estudio e institución en que cursa o cursó esos estudios

ESTUDIO 2. Indique estudio e institución en que cursa o cursó esos estudios

Responda solo si ha tenido más de 1 estudio. De lo contrario → Pasar a pregunta C.1.

ESTUDIO 3. Indique estudio e institución en que cursa o cursó esos estudios

Responda solo si ha tenido más de 2 estudios. De lo contrario → Pasar a pregunta C.1.

ESTUDIO 4. Indique estudio e institución en que cursa o cursó esos estudios

Responda solo si ha tenido más de 3 estudios. De lo contrario → Pasar a pregunta C.1.

ESTUDIO 5. Indique estudio e institución en que cursa o cursó esos estudios

Responda solo si ha tenido más de 4 estudios. De lo contrario → Pasar a pregunta C.1.

C. EMPLEABILIDAD

Nota: Cuando se le pregunte por su trabajo como actor/actriz profesional considere todos los trabajos comprendidos en el ámbito de su profesión sea en teatro, en el cine o en la televisión; y en las distintas áreas que éste involucra como: iluminación, vestuario, sonido, escenografía, dirección, actuación, etc.

C.1. DESDE SU EGRESO ¿Ha sido posible para usted vivir SOLO de su profesión de actor/actriz? (Con esto nos referimos a la capacidad de solventar todos los gastos necesarios para mantenerse mensualmente)

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

C.2. DESDE SU EGRESO HASTA LA ACTUALIDAD, ¿En cuántos trabajos ha participado vinculados a su profesión de actor/actriz?

(Coloque 0 si no ha tenido trabajos como actor/actriz profesional)

C.3. DESDE SU EGRESO, indique cuáles son las áreas vinculadas a su profesión de actor/actriz en las que se ha desempeñado principalmente (Puede marcar hasta un máximo de 3 opciones)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Intérprete/Actuación | <input type="checkbox"/> Producción |
| <input type="checkbox"/> Dramaturgia | <input type="checkbox"/> Dirección |
| <input type="checkbox"/> Dirección en arte | <input type="checkbox"/> Asistente de dirección |
| <input type="checkbox"/> Vestuario | <input type="checkbox"/> Iluminación |
| <input type="checkbox"/> Sonido | <input type="checkbox"/> Música |
| <input type="checkbox"/> Escenografía | <input type="checkbox"/> Entrenamiento físico |
| <input type="checkbox"/> Docencia | <input type="checkbox"/> Gestión de proyectos |
| <input type="checkbox"/> Desde su egreso no se ha dedicado a su profesión de actor/actriz | |
| <input type="checkbox"/> Otro. Indique | |

C.4. DESDE SU EGRESO, indique los tipos de trabajo de actor/actriz profesional en los que se ha desempeñado principalmente (Puede marcar hasta un máximo de 3 opciones)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Las tablas (Teatro) | <input type="checkbox"/> Televisión |
| <input type="checkbox"/> Cine largometraje | <input type="checkbox"/> Cine corto o medimetraje |
| <input type="checkbox"/> Teatro callejero | <input type="checkbox"/> Publicidad |
| <input type="checkbox"/> Desde su egreso no se ha dedicado a su profesión de actor/actriz | |
| <input type="checkbox"/> Otro. Indique | |

C.5. ¿Durante los ÚLTIMOS 12 MESES ha necesitado tener más de un empleo para cubrir los gastos del mes (arriendo, alimentación, transporte, etc.)?

- Sí
- No

C.6. Considerando los trabajos VINCULADOS y los NO VINCULADOS a su profesión de actor/actriz ¿Cuántos trabajos ha tenido durante los ÚLTIMOS 12 MESES?

(Coloque 0 si no ha tenido trabajos)

C.7. De esos trabajos ¿cuántos han estado vinculados a su profesión de actor/actriz?

(Coloque 0 si no ha tenido trabajos)

C.8. En términos generales ¿cuál opción refleja mejor su situación de los ÚLTIMOS 12 MESES en relación al ingreso recibido por su trabajo de actor/actriz profesional?

(Considere como fuente principal aquel que le aporta más ingresos mensuales)

- El trabajo como actor/actriz profesional ha sido su única fuente de ingreso
- El trabajo como actor/actriz profesional ha sido su principal fuente de ingreso, pero además ha tenido otros trabajos
- El trabajo como actor/actriz profesional ha sido su fuente secundaria de ingresos, pues su fuente principal de ingresos ha sido otra
- El trabajo como actor/actriz profesional no ha sido una fuente de ingresos

C.9. ACTUALMENTE, ¿Cuál es su situación laboral?

- Trabajando remuneradamente
- Trabajando no remuneradamente
- Entre empleos (ha finalizado un proyecto y está en espera que comience el siguiente, en el que tiene asegurada su participación)
- Cesante o buscando trabajo

(Si actualmente se encuentra cesante o sin ningún proyecto como actor/actriz profesional → Pasar a pregunta C.14)

C.10. ACTUALMENTE, ¿cuántas actividades laborales tiene? (Considere tanto los trabajos VINCULADOS como los NO VINCULADOS a su profesión de actor/actriz)

C.11. ACTUALMENTE, en relación a su trabajo principal ¿es usted...? (Considere como trabajo principal aquel que le aporta más ingresos mensuales, sea este trabajo VINCULADO o NO VINCULADO a su profesión de actor/actriz)

- Trabajador por cuenta propia / independiente
- Empleador o patrón
- Asalariado sector público
- Asalariado sector privado

C.12. Si ACTUALMENTE su trabajo principal no es vinculado a su profesión de actor/actriz ¿Indique en qué es? (Si su trabajo principal es en su profesión → Pasar a pregunta C.13.)

C.13. ACTUALMENTE ¿En qué ciudad desarrolla usted principalmente su profesión de actor/actriz? (Si actualmente no trabaja en su profesión → Pasar a pregunta D.1.)

→ Pasar a pregunta D.1.

C.14. Indique los motivos por los que actualmente no se encuentra trabajando:

- No encuentra trabajo
- Razones personales o familiares
- Razones estacionales temporales (temporeros agrícolas, turismo, etc.)
- Razones de estudio
- Razones de salud
- No lo necesita
- Sin deseos de trabajar

C.15. Aproximadamente ¿Hace cuánto tiempo se encuentra sin trabajo?

- Menos de 2 semanas
- Entre 2 semanas y 1 mes
- Entre 2 y 3 meses
- Entre 4 y 5 meses
- Entre 6 y 7 meses
- Entre 8 y 9 meses
- Entre 10 y 11 meses
- Hace más de 1 año

D. ACUERDO CONTRACTUAL E INGRESOS

D.1. ACTUALMENTE, ¿el tipo de contrato que tiene por su trabajo principal es...? (Considere como trabajo principal aquel que le aporta más ingresos mensuales, sea este trabajo VINCULADO o NO VINCULADO a su profesión de actor/actriz)

- A honorarios (con boleta)
- Con contrato a plazo fijo
- Con contrato indefinido
- No tiene ningún tipo de acuerdo o contrato establecido
- No lo sabe

D.2. ACTUALMENTE, en relación a la cantidad de horas promedio trabajadas semanalmente, ¿cuántas horas se dedica a trabajar en actividades laborales NO VINCULADAS a su profesión de actor/actriz?

- Más de 40 horas semanales (más de 8 horas diarias)
- Entre 30 y 40 horas semanales (entre 6 y 8 horas diarias)
- Entre 20 y menos de 30 horas semanales (entre 4 y 6 horas diarias)
- Entre 10 y menos de 20 horas semanales (entre 2 y 4 horas diarias)
- Menos de 10 horas semanales (menos de 2 horas diarias)

D.3. En relación a la suma total de sus ingresos VINCULADOS o NO VINCULADOS a su profesión de actor/actriz ¿Cuál es el ingreso promedio que ha recibido en forma mensual durante los ÚLTIMOS 12 MESES? (Si algunos meses no ha recibido ingresos o éstos difieren de mes a mes, haga un aproximado de la suma total dividido por 12)

- Menos de \$ 50.000 mensuales
- Entre \$ 50.000 y \$ 100.000 mensuales
- Entre \$ 101.000 y \$ 150.000 mensuales
- Entre \$ 151.000 y \$ 200.000 mensuales
- Entre \$ 201.000 y \$ 250.000 mensuales
- Entre \$ 251.000 y \$ 300.000 mensuales
- Entre \$ 301.000 y \$ 350.000 mensuales
- Entre \$ 351.000 y \$ 400.000 mensuales
- Entre \$ 451.000 y \$ 500.000 mensuales
- Entre \$ 501.000 y \$ 600.000 mensuales

- Entre \$ 601.000 y \$ 700.000 mensuales
- Entre \$ 701.000 y \$ 800.000 mensuales
- Entre \$ 801.000 y \$ 900.000 mensuales
- Entre \$ 901.000 y \$ 1.000.000 mensuales
- Más de \$ 1.000.000 mensuales

D.4. ACTUALMENTE ¿La suma total de sus ingresos en actividades VINCULADAS o NO VINCULADAS a su profesión de actor/actriz, le permite cubrir sus gastos mensuales (arriendo, cuentas, alimentación, etc.)?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

D.5. ACTUALMENTE ¿Recibe usted algún aporte monetario de terceros, por ejemplo, familiares, el Estado, pensión alimenticia, etc.?

- Sí
- No

D.6. En relación a los proyectos como actor/actriz profesional en los que ha participado DESDE SU EGRESO, indique la afirmación que refleje mejor la FRECUENCIA con que recibió ingresos por los ensayos realizados:

- Siempre ha recibido ingresos por los ensayos
- Casi siempre ha recibido ingresos por los ensayos
- Rara vez ha recibido ingresos por los ensayos
- Nunca ha recibido ingresos por los ensayos
- No ha tenido ensayos en los proyectos en los que ha trabajado
- No ha trabajado como actor/actriz profesional desde su egreso

D.7. DESDE SU EGRESO, indique la manera principal en que usted ha recibido sus ingresos por las FUNCIONES realizadas:

- De lo recaudado por "la gorra"
- De lo recaudado por la venta de entradas a funciones (borderó)
- De los recursos asignados a un proyecto (Fondart u otros)
- Ingresos fijos estipulados por un contrato
- No ha tenido funciones en los proyectos en los que ha trabajado
- No ha trabajado como actor/actriz profesional desde su egreso

D.8. De las siguientes opciones, ¿Cuál refleja mejor la situación de financiamiento en relación a los proyectos como actor/actriz profesional en los cuales usted ha participado DESDE SU EGRESO?

- La mayor parte de los proyectos en los que ha participado han sido autogestionados
- La mayor parte de los proyectos en los que ha participado los ha financiado Fondart
- La mayor parte de los proyectos en los que ha participado los ha financiado el sector público, sin considerar Fondart (Colegios municipales, Municipalidades, Hospitales/Consultorios, Ministerios, Gobierno Regional, Casa de la Cultura de las Municipalidades, etc)
- La mayor parte de los proyectos en los que ha participado los ha financiado el sector privado (Consultoras, colegios privados, empresas, etc)
- Desde su egreso no ha participado en proyectos vinculados a su profesión de actor/actriz

D.9. Durante los ÚLTIMOS 3 AÑOS, de los proyectos como actor/actriz profesional que ha realizado ¿Cuántos de estos fueron a honorarios (con boleta)?

(Coloque 0 si no ha tenido proyectos a honorarios)

D.10. Durante los ÚLTIMOS 3 AÑOS, de los proyectos como actor/actriz profesional que ha realizado ¿Cuántos de estos fueron con contrato a plazo fijo?

(Coloque 0 si no ha tenido contrato a plazo fijo)

D.11. Durante los ÚLTIMOS 3 AÑOS, de los proyectos como actor/actriz profesional que ha realizado ¿Cuántos de estos fueron con contrato indefinido?

(Coloque 0 si no ha tenido contrato indefinido)

Continuar si ha tenido actividad laboral en proyectos como actor/actriz profesional durante los ÚLTIMOS 12 MESES. De lo contrario → Pasar a pregunta E.1.

D.12. Durante los ÚLTIMOS 12 MESES, indique la manera principal en que usted ha recibido sus ingresos por su profesión de actor/actriz:

- De lo recaudado por "la gorra"
- De lo recaudado por la venta de entradas a funciones (borderó)
- De los recursos asignados a un proyecto (Fondart u otros)
- Ingresos fijos estipulados por un contrato

D.13. En los ÚLTIMOS 12 MESES, ¿cuál ha sido el ingreso promedio mensual que ha recibido por su profesión de actor/actriz? (Si algunos meses no ha recibido ingresos o éstos difieren de mes a mes, haga un aproximado de la suma total dividido por 12)

- Menos de \$ 50.000 mensuales
- Entre \$ 50.000 y \$ 100.000 mensuales
- Entre \$ 101.000 y \$ 150.000 mensuales
- Entre \$ 151.000 y \$ 200.000 mensuales
- Entre \$ 201.000 y \$ 250.000 mensuales
- Entre \$ 251.000 y \$ 300.000 mensuales
- Entre \$ 301.000 y \$ 350.000 mensuales
- Entre \$ 351.000 y \$ 400.000 mensuales
- Entre \$ 401.000 y \$ 500.000 mensuales
- Entre \$ 501.000 y \$ 600.000 mensuales
- Entre \$ 601.000 y \$ 700.000 mensuales
- Entre \$ 701.000 y \$ 800.000 mensuales
- Entre \$ 801.000 y \$ 900.000 mensuales
- Entre \$ 901.000 y \$ 1.000.000 mensuales
- Más de \$ 1.000.000 mensuales

D.14. En los ÚLTIMOS 12 MESES, indique el lugar principal donde usted ha desarrollado semanalmente su actividad profesional de actor/actriz:

- Teatro
- Casa particular
- Centro cultural
- Sede universitaria
- Espacios públicos (calles, plazas, canchas, etc.)
- Estudio canal de televisión
- Estudio de cine
- Escuelas /Colegios

D.15. En relación a la cantidad de horas trabajadas semanalmente durante los ÚLTIMOS 12 MESES, en promedio, ¿Cuántas horas se dedica a trabajar en su profesión de actor/actriz?

- Más de 40 horas semanales (más de 8 horas diarias)
- Entre 30 y 40 horas semanales (entre 6 y 8 horas diarias)
- Entre 20 y menos de 30 horas semanales (entre 4 y 6 horas diarias)
- Entre 10 y menos de 20 horas semanales (entre 2 y 4 horas diarias)
- Menos de 10 horas semanales (menos de 2 horas diarias)

D.16. En los ÚLTIMOS 12 MESES, indique la frecuencia aproximada en que se ha dedicado a su profesión de actor/actriz durante los fines de semana:

- Todos los fines de semana del año
- La mayoría de los fines de semana del año
- Rara vez trabajé un fin de semana
- Nunca trabajé un fin de semana

D.17. En los ÚLTIMOS 12 MESES, indique la frecuencia aproximada en que se ha dedicado a su profesión de actor/actriz durante los días feriados:

- Todos los feriados del año
- La mayoría de los feriados del año
- Rara vez trabajé un feriado
- Nunca trabajé un feriado

D.18. En los ÚLTIMOS 12 MESES ¿en qué jornada ha desarrollado su actividad en teatro, cine o televisión la mayoría de las veces?

- Jornada diurna (8-18 hrs.)
- Jornada nocturna (18-00 hrs-en adelante)

E. PROTECCIÓN SOCIAL

E.1. ¿Se encuentra afiliado a algún sistema previsional de pensiones (AFP)?

- Sí
- No → *Pasar a pregunta E.3.*

E.2. ¿Tiene sus cotizaciones al día?

- Sí
- No
- No sabe
- No, ya se pensionó

E.3. ¿Se encuentra afiliado a un sistema previsional de salud?

- Sí, Isapre
- Sí, Fonasa
- Sí, FFAA y de orden
- No

E.4. ¿Tuvo en los últimos 12 meses algún problema de salud, enfermedad o accidente vinculado a su trabajo?

- Sí
- No

Si usted es mujer y no ha tenido hijos, o es hombre → Pasar a pregunta F.1.

E.5. En su actividad laboral VINCULADA o NO VINCULADA a su profesión de actriz ¿Tuvo prenatal?

- Sí
- No

E.6. ¿Fue pagado?

- Sí
 No

E.7. En su actividad laboral VINCULADA o NO VINCULADA a su profesión de actriz ¿Tuvo postnatal?

- Sí
 No

E.8. ¿Fue pagado?

- Sí
 No

F. ASOCIATIVIDAD

F.1. DESDE SU EGRESO HASTA LA ACTUALIDAD, indique a cuántas compañías teatrales ha pertenecido. (Considere las compañías de las que formó o forma parte integrante y estable, y no solo la invitación a participar de un proyecto particular)

(Coloque 0 si no ha pertenecido a ninguna compañía teatral)

F.2. ACTUALMENTE ¿Pertenece usted a alguna compañía teatral? (Considere las compañías en las que actualmente forma parte integrante y estable, y no solo la invitación a participar de un proyecto en particular)

- Sí. Indique abajo el nombre de la o las compañías a las que pertenece
 No → Pasar a pregunta F.5.

Continuar si marco alternativa Sí. De lo contrario → Pasar a pregunta F.5.

Indique nombre de Compañía 1

Indique nombre de Compañía 2

Contestar si pertenece a más de 1 compañía

Indique nombre de Compañía 3

Contestar si pertenece a más de 2 compañías

Indique nombre de Compañía 4

Contestar si pertenece a más de 3 compañías

Indique nombre de Compañía 5

Contestar si pertenece a más de 4 compañías

F.3. Indique la cantidad de integrantes de cada compañía a la que pertenece, considerándose usted en el total:

Nº integrantes utilizando orden anterior:

Compañía 1

Compañía 2

Contestar si pertenece a más 1 compañía

Compañía 3

Contestar si pertenece a más de 2 compañías

Compañía 4

Contestar si pertenece a más de 3 compañías

Compañía 5

Contestar si pertenece a más de 4 compañías

F.4. Indique cuántos proyectos como actor/actriz profesional ha realizado con la(s) compañía(s) a la(s) que pertenece

Nº de proyectos realizados utilizando orden anterior:

Compañía 1

Compañía 2

Contestar si pertenece a más de 1 compañía

Compañía 3

Contestar si pertenece a más de 2 compañías

Compañía 4

Contestar si pertenece a más de 3 compañías

Compañía 5

Contestar si pertenece a más de 4 compañías

F.5. En los ÚLTIMOS 3 AÑOS ¿Ha participado de algún proyecto teatral con otras compañías? *(No considere las compañías a las cuales pertenece, sino aquellas en las que ha sido invitado a participar de un proyecto en particular)*

- Sí. Indique el nombre de la(s) compañía(s) en la(s) que participa
- No → Pasar a pregunta F.7.

Continuar si marcó alternativa Sí. De lo contrario → Pasar a pregunta F.7.

Indique nombre de Compañía 1

Indique nombre de Compañía 2

Contestar si participa o ha participado en más de 1 compañía

Indique nombre de Compañía 3

Contestar si participa o ha participado en más de 2 compañías

Indique nombre de Compañía 4

Contestar si participa o ha participado en más de 3 compañías

Indique nombre de Compañía 5

Contestar si participa o ha participado en más de 4 compañías

F.6. Indique en cuántos proyectos teatrales ha participado con estas compañías

Nº proyectos teatrales utilizando orden anterior:

Compañía 1

Compañía 2

Contestar si participa o ha participado en más de 1 compañía

Compañía 3

Contestar si participa o ha participado en más de 2 compañías

Compañía 4

Contestar si participa o ha participado en más de 3 compañías

Compañía 5

Contestar si participa o ha participado en más de 4 compañías

F.7. ACTUALMENTE ¿Participa en alguna organización o grupo organizado vinculado con el campo artístico? (Considere centros culturales, colectivos, sindicatos, etc.)

- Sí participo, estoy asociado y soy miembro estable
- Sí participo, pero no soy un miembro estable
- Participo esporádicamente para actividades puntuales
- No participo de ninguna organización

F.8. Señale el nombre de las organizaciones/asociaciones en las que participa ya sea como miembro estable o esporádicamente

ANEXO 2: Cuadro Operacionalización

CARACTERIZAR CONDICIONES LABORALES DE LOS ACTORES PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE VALPARAÍSO			
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍNDICE
I. Perfil Sociodemográfico	Sexo, Edad, Estado Civil, etc.	1. Sexo	1. Hombre. 2. Mujer.
		2. Edad	≥ 0
		3. Estado civil	1. Soltero/a; 2. Casado/a; 3. Divorciado/a o Anulado/a; 4. Separado/a de hecho; 5. Viudo/a; 6. Otros.
		4. Cantidad de hijos	≥ 0
		5. Situación de convivencia	1. Solo/a 2. En pareja/ Concubinato 3. En pareja/ Matrimonio 4. Con sus padres 5. En pareja/ Concubinato y con sus padres 6. En pareja/ Matrimonio y con sus padres 7. Con otros parientes 8. Con amigos y/o conocidos 9. Otros
		6. Ciudad de la que proviene	
		7. Ciudad en la que actualmente reside	
II. Situación Laboral	<p>Es el estado laboral actual de la potencial población económicamente activa. Permite identificar si el trabajador teatral está activo o inactivo laboralmente (condición de actividad); si es dependiente o independiente (categoría ocupacional) y el fenómeno del pluriempleo, para determinar si existe una simultaneidad de fuentes de ingresos como forma de subsistencia.</p> <p>Para el análisis, da cuenta de la situación de estabilidad o inestabilidad en que se encuentra un individuo en su vida laboral. Lo cual permite proyectivamente identificar las tendencias y flujos en los cambios sucesivos que modifican su trayectoria laboral.</p>	1. Condición de Actividad Laboral.	1. Ocupado. <i>(Trabajando remuneradamente; trabajando no remuneradamente.)</i> 2. Desocupado. <i>(Cesante, entre empleos)</i>
		2. Categoría Ocupacional	1. Dependiente. <i>(Empleador; Asalariado público; Asalariado privado; Familiar no remunerado)</i> 2. Independiente. <i>(Trabajadores por cuenta propia)</i>
		3. Simultaneidad de empleos /Pluriempleo.	1. Teatro como empleo único. 2. Teatro como empleo principal y simultaneo. 3. Teatro como empleo Secundario y simultaneo. 4. Más de dos empleos.
III. Acuerdo Laboral	El acuerdo laboral, tradicionalmente conocido como situación contractual, se define como el pacto realizado entre las partes involucradas en la relación laboral, en virtud de un servicio ofrecido y otro esperado. Puede ser de carácter formal o informal, y con distintos grados de subordinación o autonomía, independiente de la existencia de un contrato laboral.	1. Tipo de Acuerdo Laboral	1. Formal: <i>Contrato Laboral (Indefinido, a plazo fijo, por obra o faena) y Prestación de Servicios a Honorarios.</i> 2. Informal: <i>Sin contrato/ Acuerdo verbal.</i>
		2. Duración Acuerdo Laboral	1. Indefinido. 2. Plazo fijo. 3. Por proyecto, obra o faena.

	<p>Esto permite determinar, el carácter del acuerdo (formalidad a partir del contrato o informalidad), y los aspectos específicos del mismo como los tiempos para su realización, la duración de la jornada, el salario y el lugar de trabajo.</p>	<p>3. Duración jornada laboral.</p>	<p>1. Jornada Completa. 2. Media Jornada. 3. Fines de Semana 4. Feriados. 5. Jornada Nocturna</p>
		<p>4. Retribución económica.</p>	<p>1. Monto mínimo 2. Monto máximo.</p>
		<p>5. Lugar de trabajo</p>	<p>1. Teatro. 2. Casa particular. 3. Centro cultural. 4. Sede universitaria. 5. Sala de ensayo. 6. Espacios públicos abiertos. 7. Otro</p>
IV. Protección Social.	<p>Se refiere al rol que asume el Estado como regulador y garante del cumplimiento de ciertos beneficios sociales. Para suplir necesidades básicas de los individuos, especialmente de aquellos pertenecientes a sectores vulnerables, y de esa forma resguardar y proporcionar su bienestar.</p> <p>Estos beneficios involucran actividades, seguros, prestaciones, subsidios, etc., relacionados con aspectos como son la: situación ocupacional, jubilación, salud, derechos laborales, educación, prevención de riesgos, vivienda, invalidez, cesantía, etc.</p>	<p>1. Afiliación a sistema de salud.</p>	<p>1. Privado. 2. Público. 3. Ninguno.</p>
		<p>2. Afiliación a sistema de pensiones AFP</p>	<p>1. Cotizaciones. 2. Seguro de cesantía.</p>
V. Asociatividad	<p>Pertenencia o participación de alguna instancia de carácter gremial, sean estos formales o informales. Que constituya una red o capital social vinculado al ambiente laboral del mundo teatral. Permite comprender su actividad gremial, dar luces de los niveles de gremio organizado o de la vinculación con instituciones relacionadas al área.</p> <p>Pueden ser medidos desde su cantidad o cualidad, pero deben estar vinculados de alguna forma a su vida laboral.</p>	<p>1. Pertenencia a colectivo o compañía teatral.</p> <p>2. Pertenencia a sindicato.</p> <p>3. Pertenencia a organización o asociación gremial.</p> <p>4. Participación con alguna institución vinculada con el gremio.</p>	