



**Trabajadores/as del sector cultural en tiempos de pandemia:  
Impacto del COVID-19 sobre sus condiciones laborales y de vida  
en la región de Valparaíso**

KARINA VANESSA RISCO CANALES

Memoria para optar al Título de Socióloga

Profesora guía:

Daniela Jara Leiva

Valparaíso, Chile

2022

## Dedicatoria

*“No demando caridá’,  
ni menos pid’ un favor;  
pido con mucho rigor  
mi derecho a trabajar;  
yo quiero ganar mi pan,  
mi harina y mi ají picante.*

*Con su sonrisa farsante  
me dicen por vez postrera,  
que al llegar la primavera  
puede ser que haiga vacante.”*

***Violeta Parra, Décima 62.***

Dedicada a todas y todos quienes hacen del trabajo en el sector cultural un mundo en el que cabemos todos/as, en nuestra infinita diversidad, y desde nuestras preciadas convicciones y sensibilidades.

Para ustedes.

## **Agradecimientos**

Quisiera expresar mi agradecimiento a las personas que me brindaron su cariño y su apoyo durante el desarrollo de esta investigación.

A mi mamá, Lucita por confiar en mí, alentarme e incentivar me a seguir mis sueños:  
este no es un logro mío, es nuestro.

A la secretaria de Docencia de la Escuela de Sociología, Eugenia Santis por devolverme siempre la tranquilidad que tantas veces vi perdida.

A la Psicóloga Educativa del Programa APPA UV, Carolina Pavez por sus consejos y amabilidad, especialmente al comienzo de esta investigación.

A las profesoras Daniela Jara y Sonia Reyes por su guía y comprensión durante los procesos que acompañaron este estudio.

A mis compañeras y compañeros de Taller de Memoria, y en especial a Vicente Durán por el apañe, compañerismo y gratas conversaciones.

A Alexis Pinto, por su amistad incondicional.

Agradecer también a las personas que aportaron con sus experiencias como trabajadoras y trabajadores de las culturas y las artes, por contarme un poco de su historia y contribuir con sus habilidades y talentos a crear un mundo menos hostil, más creativo, más crítico y más sensible para vivir. Y junto con ellas/os, a todas las personas de mi entorno que también enraizados a este campo, son una inspiración intelectual, creativa y artística invaluable e infinita.

Finalmente, agradecer a aquellas amigas y amigos que he podido conocer gracias al haber estudiado esta carrera; la distancia es una ilusión cuando el cariño es sincero.

Gracias música y gracias vida.

## Resumen

La investigación aborda la problemática del trabajo en el sector cultural durante la pandemia del COVID-19 en la región de Valparaíso, Chile. Los estudios nacionales previos sobre la dimensión laboral del trabajo cultural son escasos, sin embargo, dan cuenta de condiciones laborales de alta precarización, informalidad e inestabilidad. Bajo este panorama, la contingencia de la pandemia a causa de las restricciones sanitarias y de aislamiento social limitó las posibilidades laborales de las y los trabajadores artísticos y culturales quienes vieron afectada su principal fuente laboral por más de dos años.

Desde una metodología cualitativa y a través de entrevistas a trabajadores/as de los sectores culturales de la música, artes escénicas, artes visuales y área técnica, se indagó en el impacto que tuvo la pandemia sobre sus condiciones laborales, y en consecuencia, sobre sus condiciones de vida, con el propósito de comprender y analizar las variaciones en su trabajo y con ello, explorar en las estrategias que utilizaron para transformar sus márgenes de acción durante la pandemia. Los principales hallazgos remiten a las estrategias utilizadas, que fueron categorizadas como: estrategias de adaptación laboral, y estrategias de desarrollo creativo, en la dimensión referente al trabajo, y; estrategias afectivas, y estrategias solidarias, en la dimensión de las condiciones de vida.

El uso de estas estrategias permitió dar continuidad a la actividad laboral así como mitigar los efectos adversos de la pandemia, especialmente referidos a la falta de ingresos y a las secuelas en la salud mental de las y los trabajadores. Entre ellas, las herramientas virtuales y digitales no solo permitieron la comunicación, sino que también significaron un espacio laboral y auto formativo de aprendizaje para las y los trabajadores del sector cultural. La categorización de las estrategias utilizadas representan un aporte teórico al estudio sobre los efectos de la pandemia, sea en el campo artístico y cultural u otro.

Palabras clave: trabajadores del sector cultural, trabajo, condiciones laborales, pandemia, estrategias.

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>4</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>Capítulo 1: Formulación del problema de investigación .....</b>	<b>9</b>
El trabajo cultural como un sector productivo.....	10
Políticas culturales y derechos del trabajador cultural .....	12
Contingencia de la pandemia en el sector cultural .....	14
Valparaíso “Ciudad Cultural” y Patrimonio de la Humanidad .....	17
Justificación .....	18
Objetivos de investigación .....	19
<i>Pregunta de investigación</i> .....	19
<i>Objetivo general</i> .....	19
<i>Objetivos específicos</i> .....	19
<b>Capítulo 2: Marco teórico.....</b>	<b>20</b>
Enfoque del interaccionismo simbólico .....	20
Sobre el concepto de trabajo.....	21
Cultura y arte como trabajo: Entre el “mundo del arte” y el mercado laboral .....	25
Dinámicas laborales en el sector cultural .....	26
Precarización laboral .....	30
Condiciones de vida: bienestar social y psicológico .....	31
Estrategias como respuesta a un problema inconcluso.....	33
<b>Capítulo 3: Marco metodológico.....</b>	<b>35</b>
Enfoque metodológico.....	35
Técnica de producción de datos.....	35
Selección de casos .....	36
<i>Población y tamaño de la muestra</i> .....	36
<i>Tipo de muestreo</i> .....	37
<i>Caracterización de la muestra consultada</i> .....	38
Instrumento de producción de datos.....	38
Técnica de análisis de datos .....	39
Consideraciones éticas de la investigación.....	39
<b>Capítulo 4: Análisis y presentación de resultados .....</b>	<b>40</b>
Valoraciones y representaciones en torno al trabajo en el sector cultural.....	40
<i>Área de la música</i> .....	41
<i>Área de las artes escénicas</i> .....	42
<i>Área de las artes visuales</i> .....	43

<i>Área técnica</i> .....	44
Antesala del trabajo artístico y cultural previo a la pandemia.....	45
<i>Organización interna</i> .....	46
<i>Recepción de remuneraciones y relación contractual</i> .....	47
<i>Previsión social</i> .....	49
<i>Riesgos laborales</i> .....	52
Escenario pandémico y sus efectos laborales y personales .....	53
<i>Condiciones laborales</i> .....	53
<i>Condiciones de vida</i> .....	56
Estrategias frente a la pandemia .....	60
<i>Adaptaciones laborales</i> .....	61
<i>Redes de apoyo</i> .....	64
<i>Proyecciones y expectativas del trabajo cultural a futuro</i> .....	67
<i>Categorización de estrategias</i> .....	68
<b>Conclusiones</b> .....	<b>78</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>82</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>85</b>
Pauta de entrevista .....	85

## Introducción

El trabajo en el sector cultural es un campo laboral que aglutina a artistas, técnicos/as e intermediarios/as de la cultura, quienes se desempeñan de manera constante en las distintas disciplinas que componen el área artística, cultural y patrimonial del país. En los últimos años, la contingencia de la pandemia del COVID-19 significó un cambio y una ruptura con la “normalidad” que le precedía, orientando a una transformación de las prácticas laborales, y también personales, de las y los trabajadores del sector. En consecuencia, adoptaron distintas estrategias para sobrellevar tan compleja situación, cuyas huellas son rastreables en las experiencias y narraciones de quienes día a día eligen las áreas artísticas y culturales como su principal fuente laboral.

Como antecedente, los estudios a nivel nacional dan cuenta de condiciones de precarización e informalidad, los cuales han sido realizados en su mayoría a través de metodologías cuantitativas. Por lo tanto, indagar en este aspecto desde las propias voces de las y los trabajadores aportará significativamente a este campo de estudio, el cual continúa siendo exploratorio.

Durante este periodo que aún no se da por acabado, las y los trabajadores del sector cultural se han organizado con el propósito de situar sus demandas y exigencias por reivindicar su trabajo y mejorar de las condiciones laborales en las que se encuentran. A través de la consigna “#Arteestrabajo” y “#Culturaestrabajo”, entre otras, retratan la importancia que deben tener las artes y las culturas en el país, con la correspondiente protección social y laboral para sus trabajadores/as. En este sentido cabe preguntarse ¿Cómo afectó la pandemia sus condiciones preexistentes? ¿Qué hicieron para superar esta situación? Y junto con ello ¿Cómo proyectan su futuro laboral?

En el ámbito del presente estudio abordaremos el trabajo en el sector cultural desde la perspectiva de sus propios trabajadores mediante una metodología cualitativa, con el objetivo de analizar el impacto de la pandemia en sus condiciones laborales y de vida, situado en la región de Valparaíso, Chile.

Los principales resultados retratan la disminución o escasez en los ingresos percibidos a partir de la actividad laboral en el sector cultural, por lo cual debieron adaptar su trabajo a la virtualidad, insertarse laboralmente en otras áreas o sostener su economía en base a bonos. En la dimensión de las condiciones de vida, se observaron alteraciones en la salud física y también mental, emocional y psicológica de las y los trabajadores, especialmente para aquellas que son madres y tienen responsabilidades de cuidado. Como medidas paliativas, se observó la importancia de las redes personales y entre colegas como estrategias de apoyo emocional, material y económico durante este periodo, lo cual ha sido analizado a partir de la elaboración de categorías propuestas por parte de la investigadora.

La estructura que guía la investigación se divide en cuatro capítulos. En el primer capítulo se presenta la formulación del problema de investigación y los antecedentes del estudio. El capítulo dos contiene el entramado teórico desde donde comprender e interpretar la investigación. El capítulo tres corresponde al marco metodológico, en donde se señala la muestra y los criterios de selección, técnicas de producción y técnica de análisis de la investigación. Y en el capítulo cuatro se trata del análisis de los principales resultados, para luego finalizar con las conclusiones de la investigación.

## Capítulo 1: Formulación del problema de investigación

La preocupación por la dimensión laboral del sector cultural en Chile comenzó a desarrollarse crecientemente desde comienzos de siglo. Anteriormente, el periodo de dictadura militar (1973-1990) caracterizado por la fuerte represión, autoritarismo y violación de los derechos humanos, produjo un “apagón cultural” que derivó, entre otras consecuencias, en la censura de manifestaciones artísticas y culturales contrarias a la ideología del régimen, así como al exilio de numerosos artistas e intelectuales. La política cultural de “arte para todos” promovida por el gobierno de S. Allende fue reemplazada por la implementación de un sistema totalitario de control de la producción artístico y cultural y por una guerra psicológica de terror a la población, con el fin de evitar y prohibir la difusión de material vinculado a la Unidad Popular y de ideas afines al marxismo (Donoso, 2013).

Luego del plebiscito de 1988 que condujo al término de la administración dictatorial a causa el triunfo del “No”, la década de los noventa significó el inicio a la transición democrática, la cual generó nuevas expectativas sobre el lugar que tendría la política de cultura. En consecuencia, diversos agentes y trabajadores de distintos sectores artísticos y culturales solicitaron la creación de una institucionalidad que protegiera sus derechos laborales, creativos e intelectuales. En este contexto se organizaron comités para elaborar propuestas para una institucionalidad cultural y también para generar propuestas de financiamiento, dando como resultado en 1992 la creación del Fondo de Desarrollo de las Artes y la Cultura (FONDART) y en el año 2003 la creación del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA), que más tarde, en el año 2018, se convertirá en el actual Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, institución encargada de diseñar, formular e implementar planes y políticas culturales que contribuyan al desarrollo cultural y patrimonial del país.

Los primeros estudios nacionales sobre la situación laboral de las y los trabajadores del sector cultural post dictadura estuvieron a cargo del CNCA: *Cartografía Cultural de Chile* (2002) y *Los trabajadores del sector cultural en Chile* (2004) marcan los primeros precedentes para ubicar, diagnosticar y caracterizar a los distintos actores, agentes y trabajadores vinculados a la actividad artística y cultural del país. Mientras que el primero buscaba explorar en las manifestaciones artísticas del país y sus cultores, el segundo presenta un análisis comparativo

entre la caracterización de la situación laboral de los trabajadores culturales de la Región Metropolitana y de la Araucanía. En ambos estudios se observa una centralización de la industria y el mercado cultural, lo que posibilita un mayor acceso al empleo, el que, sin embargo, se realiza mayoritariamente por cuenta propia (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004). Es decir, trabajo informal e independiente sin condiciones de protección social ni laboral.

Diez años después, Proyecto Trama realiza un estudio titulado *El Escenario del trabajador cultural en Chile* (2014) a partir de datos recogidos en cuatro regiones de país. Los resultados confirman lo anterior: se mantiene el trabajo independiente, sin contrato y sin protección social, traduciéndose en una situación de precariedad en las áreas culturales estudiadas. Además, refleja que la valoración del trabajo cultural y artístico es un tema pendiente a nivel social y una de las causas de la pauperización de las condiciones laborales de las y los trabajadores, siendo aún más compleja en regiones (Brodwsky, Pössel y Negrón, 2014).

Si los estudios antes citados muestran un escenario complejo de condiciones adversas para las y los trabajadores del sector cultural, los eventos de los 3 últimos años, tales como la revuelta social del año 2019 y la pandemia del COVID-19 declarada en marzo del 2020 en el país, han visto surgir nuevas dificultades en su entorno personal, social y laboral. Ante esta situación cabe preguntarse cómo ha afectado la pandemia en sus condiciones laborales ya conocidas y, en consecuencia, en sus condiciones de vida, como un segundo nivel de análisis. Junto con ello, resulta relevante indagar en las respuestas que han generado las y los trabajadores de Valparaíso para mitigar los efectos del fenómeno mundial que ha sido la pandemia. Es sobre esto que se trata la presente investigación.

### **El trabajo cultural como un sector productivo**

Una de las principales problemáticas a las que se ven enfrentados las y los trabajadores culturales es al reconocimiento y a la valoración de su trabajo como tal. El trabajo cultural, antes considerado una “actividad” no subordinada a la lógica del capital, poco a poco ha ido incorporándose al mercado económico donde se producen y distribuyen bienes culturales, configurándose así como un sector productivo autónomo y, por tanto, como una industria cultural. Si bien este concepto fue acuñado desde una perspectiva crítica a la producción cultural industrial por considerarla conducente a una alienación ilustrada (Adorno y

Horkheimer, 1998), en la actualidad es considerada un aporte al desarrollo humano y económico al democratizar el acceso a la cultura, difundir y promover la diversidad cultural, y crear empleo y riqueza (UNESCO y CERLALC, 2002).

En este sentido, entenderemos el trabajo cultural como “la creación intelectual contextualizada como una forma de actividad tanto cultural como económica, que requiere, por tanto, ser organizada y gestionada de acuerdo a propósitos y metas específicas” (Oliva, 2017, p. 156). Se trata entonces de un sector productivo que genera oferta y demanda de productos artísticos y culturales, que produce relaciones laborales a través del empleo, y que configura un ciclo artístico productivo consistente en distintas etapas desde donde se pueden desempeñar las y los trabajadores.

Las etapas del ciclo artístico han sido definidas por la UNESCO (2009) y oficializadas en el Marco de Estadísticas Culturales de Chile (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2012) que son: Creación, interpretación o diseño; Producción; Difusión y distribución; Comercialización, Exhibición; Educación y Formación; Mediación; Participación cultural comunitaria; Conservación / Restauración; Puesta en valor, Revitalización cultural, e; Investigación o Estudios. A lo largo de este proceso se producen vínculos de cooperación y división de tareas hasta que la obra llega al público para ser apreciada y evaluada.

Bajo esta consideración, a las relaciones que se generan dentro de este proceso creativo es lo que Becker (2008) denominó “mundo del arte” y es aquí donde se despliega el trabajo de las y los trabajadores de la cultura. La importancia de la obra señalada radica en ser una de las primeras que considera al arte como fenómeno social dentro de la sociología, y que, por lo mismo, se focaliza en quienes lo ejecutan bajo su condición de artistas y trabajadores/as.

Esto nos permite considerar al sector cultural como un sector productivo pues representa un “conjunto socioeconómico que forman las personas y empresas que se consagran a la producción y a la distribución de bienes culturales y de prestaciones culturales”(Harvey en CNCAA, 2004, p.24). Actualmente está conformado por las áreas de Arquitectura, Artes De La Visualidad, Artesanía, Audiovisual, Artes Escénicas, Cultura Comunitaria, Diseño, Música, Libro y Lectura, Patrimonio Cultural Material e Inmaterial, y Patrimonio Natural (Subsecretaría de las Culturas y las Artes, 2022).

Dentro de cada área es que se realiza el trabajo de las y los trabajadores culturales. De acuerdo a la tipología propuesta por Brodsky, Negrón y Pössel (2014), pueden clasificarse según su rol como: artistas profesionales, intermediario/a de la cultura y técnico/a cultural, quienes pueden desempeñarse en una o más etapas del ciclo artístico. En el año 2014, se estimaba una cifra superior a los 48 mil trabajadores culturales en las disciplinas de las artes visuales, artes escénicas, literatura, música y gestión cultural, donde el 63% correspondía a artistas, el 11,5% técnicos y el 25% intermediarios de la cultura.

Los últimos datos recogidos en el sector cultural hasta octubre de 2021 indican un total de 24.756 trabajadores y agentes culturales inscritos en el registro de *Agentes Culturales, artísticos y Patrimoniales* (2022). De estos, 22,2% se desempeña, principalmente, en el área de la música, el 18,6% las artes escénicas, el 18,1% artes de la visualidad, 8,4% el área audiovisual y área del libro y la lectura, el 7,2% la artesanía, siendo las áreas con mayor concentración de trabajadores y trabajadoras (Subsecretaría de las Culturas y las Artes, 2022). Dentro del ciclo cultural, el 50,3% se dedica a la creación, el 11,7% a la educación y formación artística, el 9,6% a la producción, el 6% a la difusión de obras, y el 5,4% a la exhibición de obras, que son las etapas con mayor número de trabajadores.

La heterogeneidad del sector cultural y las características propias del trabajo cultural conlleva a serias problemáticas para las y los trabajadores/as, lo que se ve reflejado en una constante inestabilidad laboral, bajos salarios y en la falta de previsión social debido al trabajo informal (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2017), todo lo cual configura al campo cultural un sector laboral altamente precarizado para con sus trabajadores y trabajadoras (Brodwsky, Negrón y Pössel, 2014), situación que se ha visto agravada producto de la pandemia.

### **Políticas culturales y derechos del trabajador cultural**

Las primeras definiciones para una política cultural nacional se oficializaron en el documento *Chile quiere más Cultura* (2005). En este se establece por primera vez, desde el retorno a la democracia, una normativa laboral para artistas y trabajadores del espectáculo a través de la promulgación de la Ley N°19.889 en 2003, que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de las artes y los espectáculos. Esto representa un hito significativo pues destaca por permitir contratos con una duración determinada, pudiendo pactarse por plazo fijo, así como por una o más funciones, por obra, por temporada o por

proyecto, condiciones que antes no estaban instauradas en la legislación. Al establecerse de manera legal, posibilita una regulación de sus condiciones laborales y, por extensión, mejoras en su calidad de vida, dotando de garantías y seguridades a las y los trabajadores culturales.

Posteriormente, la *Política Cultural 2011-2016* (2011) incorpora los derechos intelectuales y de autor. Y ya en la actual *Política Cultural Nacional 2017-2022* (2017) se definen políticas regionales y sectoriales, profundizando en la territorialidad y características internas de cada disciplina artística y cultural, la cual contó con encuentros participativos para la elaboración de sus objetivos y propuestas.

En su dimensión laboral, los derechos que garantizan las condiciones laborales, políticas y sociales de las y los trabajadores culturales son los siguientes:

- Emitir libremente su opinión sin censura previa, y a crear y difundir sus obras artísticas mediante Art.19 N°12 y Art.19 N°25 de la Constitución Política de la República.
- Para trabajadores dependientes la Ley 19.889 que regula las condiciones de trabajo y contratación, y Ley 20.255 para trabajadores autónomos que emitan boletas para el cumplimiento de deberes tributarios y de cotización.
- Que se reconozca la autoría y libertad de sus obras a través del Art.19 N°25 de la Constitución Política de la República.
- Derecho a asociarse libremente y a la sindicalización de acuerdo con el Art. 19 N°15 y Art. 19 N°19 de la Constitución Política de la República.

Estos son los derechos que tienen todas y todos los trabajadores del sector cultural en la actualidad, lo cual no está libre de críticas desde el mismo sector. Prueba de ello fueron las problemáticas que manifestaron las y los trabajadores culturales durante los encuentros participativos para la elaboración de la actual política nacional, pues reflejan el estado de las condiciones laborales desde las que desarrollaban su trabajo. Desde las propias voces de las y los trabajadores culturales de todo el país se concluyó que las principales dificultades son (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2017):

- Precarias condiciones laborales: a causa del pluriempleo, intermitencia laboral y alto grado de inestabilidad

- Formación, profesionalización y ámbito financiero: son limitadas las opciones que existen de certificación de competencias. Además de una fuerte brecha en acceso a financiamiento por parte de sectores del arte popular y pueblos indígenas.
- Asociatividad y participación: gremios y sindicatos con precarias situaciones financieras, en algunos casos con baja profesionalización y poca representatividad, lo que resulta en una dinámica asociativa informal, atomizada y con baja participación.
- Escasa valoración social del arte y la cultura: dificultad para considerar a estas áreas dentro del trabajo formal, con su correspondiente valoración simbólica y económica como trabajo.

Las políticas culturales desde el retorno a la democracia han sido formuladas en vista de reconocer la cultura como un aspecto fundamental del desarrollo y junto con ello, establecer un marco normativo específico para las y los trabajadores del sector cultural. No obstante, se reconoce que estas políticas fueron insuficientes:

Si bien, se han generado una serie de normativas desde comienzos de los dos mil con el fin de reducir la precarización del empleo artístico y cultural como la Ley 19.889 o las leyes de propiedad intelectual, son normativas que muchas veces no son ampliamente conocidas por los/as trabajadores del sector, o no son pertinentes a la realidad de quienes pretende beneficiar (Brodsky, Negrón y Pössel, 2014, p.72).

De acuerdo con esto, es posible inferir que las actuales políticas culturales y legislación laboral del sector cultural son limitadas en su alcance, por lo que la exigencia de mejorar en este aspecto es una demanda activa y compartida por las y los trabajadores, especialmente dada la contingencia de la pandemia.

### **Contingencia de la pandemia en el sector cultural**

La pandemia del Covid-19 ha significado una transformación en la vida social y personal de gran parte de la población, puesto que implicó transitar desde una común “normalidad” a un periodo de limitaciones sobre todo en el espacio público, lugar donde se desarrollan numerosas actividades artísticas y culturales. Medidas como el aislamiento, el distanciamiento social y el cierre de espacios públicos han mermado las posibilidades laborales de los trabajadores culturales afectando significativamente no sólo su trabajo sino también su calidad de vida debido a las restricciones sanitarias, laborales, y económicas provocadas por la situación sanitaria. En este sentido, la pandemia podría catalogarse como

una crisis puesto que visibiliza de forma repentina estructuras y normas de los mundos de la vida cotidiana, así como de sus formaciones sociopolíticas, generalmente inadvertidas en su estado anterior (Frosh & Georgiou, 2022).

Una vez declarada la pandemia del COVID-19 en el país en marzo de 2020, por parte del gobierno de turno no se formularon medidas culturales o económicas focalizadas en ayuda al sector cultural, siendo uno de los sectores más afectados. En su lugar, se promulgaron algunas medidas paliativas como el retiro de fondos previsionales o a través de bonos como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) destinadas a la población en general, causando el malestar de las y los trabajadores culturales quienes no solo vieron reducidas sus posibilidades laborales, sino que también se vieron, una vez más, desvalorados.

Ante este panorama, desde distintas áreas de las culturas y las artes las y los trabajadores culturales se organizaron con el objetivo de posicionar su trabajo como esencial, tal como se cataloga a las áreas de la salud y de la educación. Relevar la importancia que tienen las artes y las culturas para la sociedad ha sido fundamental en las demandas de los trabajadores de este sector, lo que se ha reflejado en distintas campañas digitales como “#ArteesTrabajo” y “#CulturaesTrabajo” como un símbolo político utilizado distintos trabajadores con el fin de visibilizar su trabajo y catalogarlo como tal. Así se han creado distintas redes organizativas dentro del sector, algunas de ellas originadas en la revuelta social de 2019, que luego se convirtieron en una de las principales herramientas para enfrentar la pandemia (Pinochet C. et al., 2021). Si bien, no en todas las áreas culturales estas redes lograron la misma efectividad, su aporte fue significativo dentro de este contexto.

Dada la contingencia, han proliferado los estudios sobre los trabajadores culturales durante la pandemia en Chile (Bernaschina, 2022; Pinochet, C. et al., 2021), Argentina (Moguillansky, 2021; Wortman & Quiña, 2021), México (Becerra Zavala et al., 2021), Brasil (Avellar De Muniagurria, 2020), como a nivel latinoamericano (Guadarrama et al., 2021) e internacional europeo (Comunian & England, 2020) quienes, desde distintas metodologías, han diagnosticado la situación laboral de las y los trabajadores del sector cultural, abarcando también las estrategias que han desarrollado para mitigar los efectos de la pandemia.

A nivel nacional, Pinochet C., Peters y Guzmán (2021) señalan que las principales líneas de acción adoptadas por los/as trabajadores culturales chilenos fueron: la reconfiguración del

ciclo de producción cultural dando un rol importante al formato digital, el despliegue de estrategias solidarias junto a una ética de cuidado así como de generar redes de apoyo emocional y contención, y la reflexión y reivindicación del campo cultural en miras al proceso constituyente. Así también se observa la ausencia de apoyo de la institucionalidad a este sector, especialmente durante la administración anterior, pues el gobierno actual ha generado una medida particular de apoyo económico a través de un Bono Trabajadores de la Cultura en el año 2022 (Bernaschina, 2022).

En Argentina, si bien hubo políticas públicas como medida de apoyo al sector cultural, estas no lograron implementarse adecuadamente (Moguillansky, 2021) lo que derivó en que colectivos y agrupaciones culturales hicieran notar su malestar mediante intervenciones callejeras y de todo tipo (Wortman & Quiña, 2021). En Brasil hubo apoyos locales a ciertos trabajadores en empleos en plataformas digitales (Avellar De Muniagurria, 2020). Y, en la misma línea, en México las herramientas digitales han permitido la comunicación y el consumo cultural (Becerra Zavala et al., 2021).

A nivel latinoamericano, en un estudio focalizado en cinco casos de trabajadores culturales y artísticos de los países de México, Brasil y Argentina se observan hallazgos similares al estudio de Pinochet C., Peters y Guzmán (2021). Aquí lo han interpretado como una “resiliencia” por parte de los trabajadores, viéndose expresada en la conectividad con otros agentes de área cultural, en la capacidad de autoaprendizaje y del uso de medios digitales en los procesos creativos y de difusión, en la comprensión de las leyes del mercado para comercializar sus obras, y en la habilidad para negociar los productos de su trabajo en distintos niveles, sean del ámbito público o privado (Guadarrama et al., 2021). Sin embargo, desde otro punto de vista, esta condición ha sido interpretada como una práctica de “autoexplotación” argumentando que:

Estos artistas y comunidades estaban sobreviviendo en lugar de prosperar. Estaban apasionadamente frustrados en lugar de definitivamente transformadores, resignados a explotar las brechas y las oportunidades, con una resiliencia que a menudo era difícil de mantener y que los llevó a una montaña rusa emocional (Berine et al., 2017 en Comunian & England, 2020, p. 117) (traducción propia)

Es por ello que el término “resiliencia” se utiliza durante las crisis, cuyo polo opuesto en cuanto a su interpretación es la autoexplotación. Con ello, las autoras concluyen en su estudio

que, en base a la precarización laboral estructural Reino Unido -extrapolable a los contextos de Chile y América Latina-, los antecedentes demuestran que los trabajadores del sector cultural han estado históricamente expuestos a la crisis, y que la pandemia del Covid-19 ha venido a exponer y visibilizar esta situación (Comunian & England, 2020).

En definitiva, el apoyo estatal en América Latina al sector cultural ha sido nulo o no ha logrado su objetivo, por lo que las y los trabajadores han buscado dar solución al problema generando estrategias variadas, cuyas respuestas han sido interpretadas como resiliencia por algunos investigadores y autoexplotación por otros, abriendo un abanico de respuestas para enfrentar esta compleja situación.

Entonces, surge la pregunta ¿Cuál es el diagnóstico en Chile, y en particular, en Valparaíso? ¿Cuáles han sido las estrategias de mitigación de los efectos de la pandemia que han desarrollado las y los trabajadores del sector cultural de Valparaíso? ¿Significan prácticas de resiliencia o autoexplotación? En un contexto de precarización laboral estructural del sector (Brodwsky et al., 2014), y considerando que la visibilidad es la forma cultural de la crisis (Frosh & Georgiou, 2022), resulta una pregunta necesaria de responder.

### **Valparaíso “Ciudad Cultural” y Patrimonio de la Humanidad**

La presente investigación está situada en la Región de Valparaíso, puesto que, después de la Región Metropolitana, cuenta con el mayor número de trabajadores culturales. De acuerdo al registro nacional de *Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales* (2022), hasta octubre de 2021, la V región concentra un total de 3.170 agentes culturales registrados, es decir, el 13% del total nacional. Las áreas de desempeño sobre la cual desarrollan su actividad corresponden principalmente a la Música (22,9%), seguido por las Artes de la visualidad (19%) y las Artes escénicas con el (17,3%), luego el área el Libro y la lectura (8,9%), el área Audiovisual (7,8%), y finalmente la Artesanía (6,7%), como las áreas artísticas y culturales con mayor actividad laboral.

Por otro lado, en año 2003 la ciudad de Valparaíso fue declarada Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO en virtud del valor histórico, arquitectónico y patrimonial de su territorialidad, y más tarde, en el año 2019, la misma organización la declaró como “Valparaíso Ciudad Creativa de la Música”, dando cuenta de que la industria musical es una

de las más desarrolladas a nivel nacional. Esto ha llevado a que la ciudad de Valparaíso se caracterice por contemplar una variada vida artística y cultural, lo cual se expresa en sus rincones cargados de grafitis, colores, bohemia y cultura popular. Así mismo, se configura como una escena cultural donde se realizan festivales, encuentros y carnavales a los que asisten visitantes de todo el país, beneficiando al turismo como una de las actividades comerciales más prometedora. En definitiva, se trata de una ciudad con una identidad propia que se expande a otras comunas de la región, pero que conserva una mística particular a través del tiempo, y por la cual es ampliamente reconocida.

Entre los establecimientos definidos para el arte y la cultura encontramos el Teatro Municipal, el Parque Cultural de Valparaíso – Ex Cárcel, la Biblioteca Santiago Severín, el Teatromuseo del Títere y el Payaso, circo Carpa Azul, cine Insomnia, Balmaceda Arte Joven, la Casa de la Cultura, el Museo de Historia Natural, la Galería de Arte de Valparaíso y la Isla de la Fantasía, por nombrar algunos. El espacio público, tales como calles, troles y plazas también se configura como un entorno laboral para las y los trabajadores culturales; aquí encontramos a músicos/as, artesanos/as y artistas callejeros que utilizan las calles de la ciudad como su lugar de trabajo.

La existencia de numerosos espacios dedicados a la cultura y las artes genera fuentes de empleo, aunque no con la misma oferta. Un número importante de ellos se encuentra en el plan de la ciudad, o en los cerros gentrificados más próximos a ella, generando una centralización de la actividad artística. Sin embargo, en la zona de los cerros y parte alta de la ciudad la organización popular ha levantado centros culturales, artísticos, deportivos y comunitarios con el objetivo de acercar la cultura a los cerros y a los lugares más marginados de la sociedad, conformando nuevos espacios laborales para las y los trabajadores, generalmente de forma autogestionada por ellos y por la comunidad vecinal.

### **Justificación**

La mayoría de los estudios sobre la dimensión laboral del sector cultural han utilizado metodologías cuantitativas a fin de dimensionar y caracterizar a las y los trabajadores del sector cultural. Profundizar en el discurso, relato y en la experiencia de las y los trabajadores culturales desde una metodología cualitativa se torna necesario y relevante para aportar al conocimiento sobre este sector con nueva y relevante información. Por lo que la presente

investigación adquiere una relevancia práctica que busca contribuir con contenido teórico, de modo de servir de insumo para la construcción y mejoramiento de políticas públicas que resguarden y mejoren las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñan las y los trabajadores de las variadas disciplinas artísticas y culturales que componen el sector cultural del país. Y junto con ello, generar mejoras en su bienestar y calidad de vida con el fin de incentivar y valorar a los trabajadores culturales y a su imprescindible labor.

### **Objetivos de investigación**

#### ***Pregunta de investigación***

*¿Cómo impactó la pandemia en las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores culturales de la región de Valparaíso?*

#### ***Objetivo general***

Analizar el impacto que tuvo la pandemia en las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores culturales de la región de Valparaíso.

#### ***Objetivos específicos***

1. Caracterizar la situación laboral de las y los trabajadores culturales de Valparaíso previo a la pandemia.
2. Indagar en los efectos de la pandemia sobre las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores culturales.
3. Explorar y describir las estrategias que han utilizado las y los trabajadores culturales como medidas de mitigación de los efectos de la pandemia.

## **Capítulo 2: Marco teórico**

En este capítulo abordaremos los principales planteamientos teóricos y los conceptos relevantes para la comprensión del problema de investigación. Partiendo por el concepto de trabajo desde un punto de vista ampliado, definiremos el trabajo en el sector cultural como un trabajo atípico con sus propias dinámicas y particularidades. Luego se plantean los criterios para caracterizar las condiciones laborales de las y los trabajadores del sector. Posteriormente se definen las consideraciones teóricas del estudio de las condiciones de vida, y finalmente, se propone una definición del concepto de estrategia. Todo esto enmarcado dentro de la teoría del interaccionismo simbólico, puesto que representa un encuadre general y epistemológico desde donde comprender el problema de investigación.

### **Enfoque del interaccionismo simbólico**

Una primera aproximación es situarnos dentro de las teorías interaccionistas en sociología, en específico del interaccionismo simbólico. Este enfoque teórico que surge en los años veinte del siglo XX en la Escuela de Chicago, y nace en oposición a las teorías deterministas que explican el comportamiento en sociedad a partir de su estructura y funcionamiento preexistente. Contraria a esta perspectiva, el interaccionismo simbólico releva la importancia del sentido que le otorga el individuo a su acción como aquello que permite comprender su comportamiento en sociedad.

Uno de sus exponentes más importantes H. Blumer (1992) señala las tres premisas que definen este enfoque: 1) el ser humano orienta sus actos hacia las cosas en relación con lo que éstas significan para él; 2) el significado de las cosas surge como consecuencia de la interacción social, y 3) los significados se modifican y manipulan continuamente mediante un proceso interpretativo. Es decir, el significado es considerado un producto social que emana desde la interacción de los individuos a través de la interpretación que hacen de la acción en un contexto determinado. En consecuencia, el significado “determina el modo en que una persona ve el objeto, la manera en que está dispuesta a actuar con respecto al mismo, y la forma en la cual se dispone a hablar de él” (Blumer, 1992, p. 7) estableciendo los parámetros desde donde interpretará la realidad.

De acuerdo con este enfoque teórico, el ser humano es considerado como un agente que posee un “sí mismo”, o sea, que es capaz de entablar una relación consigo mismo: una auto interacción que le permite dar significados a los objetos y orientar su acción a través de un proceso denominado “autoindicación” en función de su propia interpretación, como un agente reflexivo y autorreflexivo. Cuando las líneas de acción de los agentes encaja, quiere decir que hubo una formulación recíproca de indicadores de sentido a nivel colectivo o como conjunto en su campo de actividad. De esta manera, sus acciones se articulan o adaptan recíprocamente constituyendo una “acción conjunta” que representa no solo una vinculación horizontal entre los agentes participantes, sino que también una conexión vertical con la acción que le precede (Blumer, 1992). Ya sea a nivel individual o colectivo, el agente se encuentra en un mundo que debe interpretar para poder actuar, y no sólo responder a un entorno predeterminado.

En vista de lo anterior, el enfoque del interaccionismo simbólico como teoría social resulta adecuado para analizar la situación y las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores del sector cultural, puesto que permite interpretar su acción a partir de sus propias significaciones, y con ello, indagar en el sentido de las formas y estrategias que utilizaron para reproducir o transformar sus márgenes de acción durante la pandemia.

### **Sobre el concepto de trabajo**

La noción de lo que se entiende bajo la categoría de trabajo está sujeta al momento histórico desde donde se interprete y al modelo de producción que prime. En los años sesenta del siglo pasado nace la especialidad de la Sociología del Trabajo, cuyo concepto de trabajo era considerarlo como “formal y asalariado” (Castillo en Ghiotto, 2015) que, en el contexto del capitalismo industrial, se enfocaba en los procesos de trabajo y regulación de la relación laboral, por lo que su comprensión y estudio se basaba en el empleo de lo que se configuraba el trabajo típico, o sea, industrial, estable y regulado. Posteriormente, en década de los setenta y ochenta se reestructuran las relaciones de producción dando pasos paulatinos desde un capitalismo industrial a otro más centrado en los servicios y en la información, surgiendo nuevos tipos de trabajo y nuevas modalidades de empleo para las y los trabajadores.

Este nuevo tipo de trabajo requería ser polivalente y multifuncional dejando atrás el modelo de especialización taylorista y fordista en pos de un nuevo modelo productivo, lo que condujo a cambios respecto al significado del trabajo y en las condiciones de los trabajadores:

“en plena era de la informatización del trabajo, del mundo maquina y digital, estamos conociendo la época de la informalización del trabajo, de los tercerizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados trabajadores de tiempo parcial, del subproletariado” (Antúnez, 2009, p. 34).

En consecuencia, el trabajo estable se torna casi inexistente y es sustituido por condiciones de tercerización y flexibilidad laboral, dando como resultado alzas en el desempleo, precarización estructural del trabajo y pérdida de derechos (Antúnez, 2009).

Al cambio en la rigurosidad del capitalismo y, en definitiva, al fin del trabajo estable o de largo plazo, es lo que R. Sennett (2000) llama “nuevo capitalismo” caracterizado por la flexibilidad. Esta propiedad se expresa en la reinención discontinua de las instituciones, en la concentración sin centralización del poder, y en la especialización flexible de la producción (Sennett, 2000), lo que implica desprenderse de la rutina y aumentar la productividad. Es por ello que el autor afirma que “la flexibilidad engendra desorden, pero no libera de las restricciones”(Sennett, 2000, p. 61).

A medida que existe una pérdida de la rutina hay un acercamiento a la incertidumbre, lo que termina por afectar las identidades de los agentes y los vínculos de confianza y dependencia entre los trabajadores. El trabajo flexible, con jornadas laborales, horarios y cualificaciones flexibles tornan que la identidad como trabajadores sea frágil y discontinua, por lo que al no sentirse necesitados se produce una desconexión con el Otro, lo que termina por corroer el carácter, ya que no está la sensación de un destino compartido entre los agentes (Sennett, 2000).

Así también, el cambio en el modelo productivo provocó que a la noción tradicional de la producción material como resultado del trabajo se le sumara la producción inmaterial, lo que quiere decir que el producto del trabajo no está separado de la actividad misma de producir, llevando a reformular el rol de los agentes en el proceso productivo. Como vimos, ello tiene implicaciones en la identidad de los propios trabajadores, ya que las relaciones laborales son

poco claras, inestables y flexibles pudiendo desempeñarse en distintas ocupaciones y por periodos intermitentes.

Bajo este panorama de crecimiento paulatino y constante de servicios y producción simbólica, el surgimiento de nuevas modalidades laborales derivó en la redefinición del concepto de trabajo y en el estudio de aquellos trabajos considerados como atípicos, o sea, que no se ceñían a la noción más clásica del mismo.

Al respecto, el sociólogo mexicano Enrique de la Garza(2009) propone un concepto “ampliado” de trabajo con lo que abre el campo al estudio de los trabajos atípicos, que son aquellos no subordinados a un solo patrón, sin contrato ni jornadas laborales completas, y que en definitiva, no cuentan con las condiciones del trabajo en su noción más clásica anteriormente vista. Es aquí donde, dadas sus características, es posible situar el trabajo dentro del sector cultural.

El autor considera que el estudio del trabajo además considerar factores objetivos debe incluir factores subjetivos e identitarios en su análisis. Al ser una relación social implica la interacción e intercambio de significados, lo que da como resultado no solo la generación del objeto de trabajo material o inmaterial, sino que también la transformación identitaria del trabajador mismo, por lo que aborda el trabajo desde una doble realidad objetiva-subjetiva (de la Garza, 2009).

Según De la Garza, un concepto ampliado de trabajo conlleva un concepto de sujetos laborales ampliados, puesto que “puede haber eficiencia identitaria también en los trabajos no capitalistas e implicar a otros sujetos no clásicos dentro de la propia relación laboral” (de la Garza, 2009, p. 124), como lo es la intervención de un tercer sujeto tales como el consumidor o el cliente dentro de la relación laboral. De esta manera, la construcción de identidad del trabajador no depende sólo de su ocupación u profesión, sino que se construye alternadamente entre las ocupaciones en que se desempeña así como en los periodos de desempleo. En suma, a través de una trayectoria que puede ser intermitente o no, o sea, nuevamente, de carácter flexible.

Retomando lo anterior y en correspondencia con de la Garza (2009), es posible identificar que sobre el concepto de trabajo, la dimensión objetiva estaría determinada por las

condiciones laborales de trabajo y empleo referidas a un aspecto económico y material; mientras que la dimensión subjetiva, por su parte, está relacionada a las significaciones de dicho trabajo, las cuales son factibles de interpretar en términos de representaciones sociales, puesto que posteriormente se verán reflejadas en la valoración que se tenga del trabajo en el sector cultural y de sus trabajadores para los distintos organismos que componen la sociedad. En este sentido, abordar el aspecto subjetivo de lo que significa ser trabajador/a del sector cultural desde el concepto de representaciones sociales permitirá aproximarnos a las valoraciones y significados sociales asociados a este tipo particular de trabajador.

De acuerdo con Jodelet (1986) las representaciones sociales son una forma de pensamiento social que reúne aspectos psicológicos y sociológicos, entendidos como una actividad mental que permite fijar una posición en relación con un objeto, situación, acontecimiento idea a través de imágenes, opiniones, actitudes, etc. La autora señala que para caracterizar dicho proceso han de considerarse tres aspectos: los contextos y condiciones en los que surgen las representaciones, las comunicaciones a través de las que circulan y las funciones que desempeñan en la interacción (Jodelet, 1986). En definitiva, se trata de un proceso en donde se establece la relación con el mundo y con las cosas.

En el sector cultural, las representaciones sociales en torno al trabajo cultural está en constante debate tanto al interior de este, como desde el mundo externo a él, puesto que se observan condiciones de trabajo atípicas como la informalidad, la flexibilidad laboral, e incluso la falta de remuneraciones (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004) por lo que existen posiciones que lo catalogan como un pasatiempo o una actividad pasajera no catalogada como trabajo. La antropóloga argentina Julieta Infantino (2011) señala que esta situación “ha llevado por mucho tiempo a invisibilizar las dimensiones laborales de las prácticas artísticas asentando representaciones sociales dicotómicas acerca del arte y el trabajo”(Infantino, 2011, p. 142), una discusión permanente que se vio aumentada en el contexto de pandemia, y que conllevó a la exigencia de mejoras sustanciales en la práctica laboral de las y los trabajadores del sector, quienes se ven constantemente obligados a reivindicar su trabajo como tal, con las mismas garantías y derechos que cualquier trabajo debidamente regulado por la institucionalidad.

En síntesis, en esta investigación el trabajo es entendido como una relación social en la que participan dos o más agentes, que reúne aspectos objetivos y subjetivos, y que construye una identidad en el trabajador/a cuya capacidad de agencia le dota de reflexión y autorreflexión para interpretar tanto las condiciones laborales en las que desarrolla su actividad, así como las representaciones sociales que existen sobre su trabajo. En este sentido es posible inferir que la significación simbólica que se tenga respecto a lo que es y significa el trabajo en el sector cultural se verá reflejado en la materialidad, es decir, en las condiciones materiales y económicas de trabajo, con sus respectivas dinámicas y características laborales. Ambas dimensiones, objetivas y subjetivas, son la clave para analizar las condiciones laborales de las y los trabajadores del sector cultural.

### **Cultura y arte como trabajo: Entre el “mundo del arte” y el mercado laboral**

El estudio sociológico del trabajo en el sector cultural ha sido abordado principalmente por dos exponentes: H. Becker (Becker, 2008) y P. Menger (2006, 2014). Sus aportes son el soporte general para comprender que las ocupaciones en torno al arte y la cultura son parte de un mercado laboral en donde los agentes se relacionan y componen un sector productivo con características laborales particulares de existencia.

El sociólogo estadounidense H. Becker (2008) considera al arte como un fenómeno social, por lo que se centra en todos/as aquellos/as que lo practican. De acuerdo con el autor, la obra de arte es el resultado de la asistencia entre tareas artísticas y no artísticas; a esta trama de cooperación es lo que denomina “mundo del arte” y que define como la “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 [lo] caracterizan”(Becker, 2008, p. 10). Si bien, la noción del trabajador artístico y cultural suele asociarse a la noción del artista, este tipo de trabajo está compuesto por distintas categorías ocupacionales que incluyen también a técnicos culturales, intermediarios de la cultura y gestores culturales (Brodwsky et al., 2014) quienes desempeñan laboralmente dentro de este sector, generando redes y vinculándose con un propósito común.

La inserción de los trabajadores del sector cultural al mercado laboral ha sido analizada por el sociólogo francés P. Menger (2006; 2014) quien articula la sociología y la economía para abordar esta problemática. El autor señala que el mercado laboral artístico ha tenido un

crecimiento desequilibrado, en donde hay un exceso de oferta de trabajo, de diferenciación ilimitada de la producción en cuanto a la versatilidad de los roles ocupacionales, rentas basadas en la reputación, y un crecimiento de pequeñas empresas a la par del crecimiento del número de trabajadores. En consecuencia, los trabajadores actúan principalmente como trabajadores eventuales, autónomos e independientes, lo que trae consigo discontinuidad laboral y desempleo (Menger, 2006).

Siguiendo con el autor, lo que guía la práctica laboral de las y los trabajadores del sector cultural es el principio de la incertidumbre tanto en los objetivos, procesos y resultados del trabajo: a nivel individual, la incertidumbre pesa sobre el éxito como parte de la esencia de las satisfacciones que proporciona la actividad artística. A nivel colectivo, la incertidumbre entrelaza las competencias del agente a los desequilibrios del mercado laboral (Menger, 2014).

La manera de resolver esta incertidumbre es a través el emparejamiento selectivo realizado mediante la organización en equipos y redes de colaboración con el objetivo de aumentar la productividad y reducir la incertidumbre. Este aspecto es clave dentro del trabajo en el sector cultural, puesto que si bien hay disciplinas cuyo trabajo se torna más individual, la asociación permite que la difusión y el consumo de las obras llegue a más personas, es decir, aumenta las posibilidades la empleabilidad. A este proceso el autor ha denominado “interacción estratégica” la cual “puede delimitarse como el fruto de la diferenciación provocada por la alteridad y la asimetría entre trabajadores” [traducción propia] (Menger, 2014, p. 71).

En el mercado laboral, las diferencias individuales pueden ser entendidas como una ventaja si se considera que, por un lado, dotan al trabajador de cualidades particulares, y por otro, le orientan a la vinculación con sus colegas. En correspondencia con Becker (2008), la vinculación a través de redes constituye un aspecto fundamental en las prácticas laborales de las y los trabajadores de las artes y las culturas.

### **Dinámicas laborales en el sector cultural**

Las dinámicas internas del mercado laboral del sector cultural difieren de las formas de trabajo tradicionalmente conocidas (Infantino, 2011): en el trabajo cultural se observan condiciones de trabajo atípicas tales como la informalidad, la flexibilidad laboral, e incluso

la falta de remuneraciones (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004), las que derivan en prácticas laborales de constante autonomía, informalidad y autogestión por parte de las y los trabajadores (Infantino, 2011).

Las relaciones laborales se sostienen a través de desempeños formales e informales, dando paso a modalidades de trabajo contractual que pueden ser dependientes, independientes, o bien, aglutinar ambas. También existen relaciones laborales informales cuyo ingreso es obtenido por el pago de servicios a través de la emisión de boletas de honorarios, aporte voluntario, o bien como un trato “de palabra” directo entre el empleador y el trabajador, es decir, que no implica un contrato laboral ni las garantías asociadas a él.

La falta de una relación contractual tiene como resultado distintas categorías de empleo, tales como trabajadores por cuenta propia, trabajador independiente, o autoempleado, quienes al no contar con un contrato de trabajo se sitúan dentro del trabajo informal, un conglomerado que incluye a todos los trabajadores cuya relación de empleo no está sujeta a estándares establecidos por la legislación laboral, impuestos, protección laboral y otros beneficios, facilitando condiciones de alta vulnerabilidad y pobreza (Tókmán, 2007). Las modalidades nombradas promueven la periodización de la actividad laboral a la vez que causan una grave inestabilidad en los ingresos percibidos por las y los trabajadores del sector, impactando negativamente la calidad de vida de estos/as trabajadores.

Asimismo, las y los trabajadores del sector cultural son responsables de sí mismos y gozan de autonomía en cuanto a su desempeño laboral, jornada de trabajo y espacios laborales (Gálvez, 2001), por tanto, tienen una alta independencia y autonomía sobre sus prácticas laborales. En este sentido, la informalidad puede ser vista como una ventaja al permitir la libertad y la originalidad al momento de crear puesto que “el trabajo en el arte difícilmente puede reducirse a reproducir constantemente el mismo trabajo, más bien necesita las condiciones para renovar e ir cambiando las propuestas en función de los públicos y su exigencia frente a la novedad” (Navarro, 2018, p. 34), lo que amplía el rango de cualidades a desarrollar por las y los trabajadores culturales, no siempre encontrando la valoración y valorización correspondiente dentro de la sociedad.

La socióloga Thelma Gálvez (2001) explica que, dentro del autoempleo se generan ciertas dinámicas laborales entre las que podemos encontrar:

- En términos de ingresos, estos son líquidos, e incluso en algunos casos, sin remuneración
- Los medios de producción son del mismo trabajador, así como el financiamiento
- El lugar de trabajo es en la obra (lugar concreto en donde se realiza la actividad laboral) o en espacios públicos
- La duración de la jornada puede ser completa o parcial
- A nivel contractual, puede haber acuerdos informales de prestación de servicios, o bien con contratos simultáneos sujetos a la disponibilidad del trabajador.

Estas dinámicas suelen estar presentes en las condiciones laborales de los trabajadores culturales, en su mayoría alejadas de la formalidad, que componen una situación laboral precarizada dado que involucra elementos tales como inseguridad, inestabilidad, falta de protección, y vulnerabilidad social o económica, cuya combinación de estos factores es lo que define a un trabajo precario (Rodgers & Rodgers, 1989). En este sentido:

El reconocimiento legal de la relación laboral abre la puerta a la protección y los contratos de mayor duración son los que se asocian con una alta protección que da seguridad de empleo y de ingresos durante la vida activa del trabajador y con posterioridad mediante una pensión (Tókmán, 2007, p. 36)

La falta de seguridad social y la precarización laboral impactan directamente el bienestar de las y los trabajadores, quienes se ven envueltos en una constante incertidumbre en cuanto a sus condiciones de vida. No obstante, para muchos trabajadores esta dificultad no representa un punto de inflexión en sus motivaciones de continuidad laboral dentro del sector cultural, por lo que persisten en la búsqueda de estrategias que les permitan desarrollar su actividad laboral incluso de manera autogestionada.

Dentro de la condición atípica del trabajo cultural está el hecho del trabajo gratuito, donde los ingresos obtenidos a cambio de la actividad laboral pueden ser no-monetarios. El capital simbólico en forma de reconocimiento, en ocasiones, significa una recompensa mayor en comparación con lo estrictamente económico, por lo que la definición de éxito en el trabajo cultural y artístico no está determinada por las remuneraciones monetarias (Navarro, 2018) aunque sí represente un aspecto necesario en las condiciones de vida del/a trabajador/a y en su categoría como tal. Esta situación puede darse por varias circunstancias: el trabajo voluntario suele realizarse como una práctica de apoyo hacia otra persona u organización,

como medida para una acumulación inicial de prestigio, reconocimiento, valoración, etc., las cuales resultan imprescindibles para la posterior circulación simbólica o mediática de las obras producidas, de modo que la retribución monetaria es postergada para un momento posterior (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004), así como también por la falta de valoración al trabajo realizado.

Vinculado a los ingresos está lo relacionado a las jornadas laborales y al tiempo que las y los trabajadores dedican a su actividad; en el trabajo artístico y cultural es usual que se dé una situación de multiempleo, lo que deriva de la falta de ingresos por parte de la actividad laboral principal dentro del mundo del arte y la cultura, y que obliga a las y los trabajadores a generar ingresos a partir de otras fuentes laborales, dentro o fuera del sector. Una perspectiva optimista es la de interpretar esta condición de multiempleo como una posibilidad de acumular y actualizar continuamente el capital cultural del trabajador (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004). Sin embargo, el costo personal que tiene en las motivaciones de los trabajadores para mantenerse dentro del ámbito cultural podría repercutir en la pérdida de trabajadores del sector para dedicarse a otras actividades en otros ámbitos laborales, afectando no solo al sector productivo de la cultura, sino también al desarrollo humano de la sociedad.

En cuanto a la formación de trabajadores culturales, los estudios nacionales demuestran que el nivel educativo alcanzado no se traduce necesariamente en mayores ingresos u oportunidades laborales (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004; Subsecretaría de las Culturas y las Artes, 2022). En este aspecto, D. Throsby (2001) plantea que factores como la experiencia y el talento tendrían más incidencia en la renta y en los ingresos percibidos por los trabajadores del sector cultural (Throsby, 2001 en Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004). Entonces, la formación educativa, ya sea a través de la educación formal, la educación informal o de manera autodidacta, parecen ser igualmente válidas dentro del mercado laboral, y a grandes rasgos, no define las oportunidades laborales de las y los trabajadores, en especial de aquellos que se desempeñan como artistas, puesto que técnicos/as e intermediarios/as de la cultura si suelen requerir de estudios formales en su área para desempeñarse laboralmente dentro del sector.

Estas condiciones laborales posibilitan la existencia de una tensión entre el trabajo por vocación y el trabajo por subsistencia, tensión que fue abordada por la socióloga mexicana Rocío Guadarrama (2014) en su estudio sobre el multiempleo e intermitencia del empleo artístico, focalizado en el área musical. Ambas categorizaciones pueden coexistir al mismo tiempo dentro del desempeño laboral del trabajador cultural. Por ello, señala que el multiactividad (o pluriempleo) es la forma por antonomasia de la flexibilidad laboral (Guadarrama, 2014). En términos de la autora “la multiactividad y la intermitencia en el empleo constituyen la expresión de la versatilidad que distingue el trabajo de estos artistas, ajeno por definición a la rutina y a la repetición.”(Guadarrama, 2014, p. 10).

En este sentido, la flexibilidad laboral generalizada ha sido uno de los aspectos más críticos para las y los trabajadores culturales, pues implica no contar con un contrato de trabajo definido, sea temporal o permanente, que regularice sus condiciones laborales, jornadas de trabajo e ingresos. Si bien, para el desarrollo de la naturaleza creativa que poseen gran parte de las actividades culturales es necesario un ambiente libre de coacción y, por tanto, de autonomía para el o la trabajadora, ello no debería implicar la desprotección e inestabilidad laboral, puesto que también se ve reflejado en las condiciones de vida de las y los trabajadores al encontrarse permanentemente a la deriva, afectando no solo sus ingresos, sino que también, podemos deducir, a su calidad de vida personal, emocional y mental.

Como hemos visto, la informalidad en la relación contractual, la flexibilidad laboral y la inestabilidad de los ingresos son elementos que condicionan una situación de precarización laboral, siendo una tónica dentro del trabajo artístico y cultural.

### **Precarización laboral**

Los conceptos de “precario” y “precariedad” son continuamente mencionados en estudios sobre la naturaleza del trabajo artístico y cultural (Infantino, 2011; Brodsky et al., 2014; Guadarrama, 2014; Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2017; Navarro, 2018; Comunian & England, 2020), lo cual implica que la condición de precariedad es un continuo estructural dentro de las distintas áreas que componen el sector cultural en distintos países, significando una problemática mundial para los trabajadores culturales.

Una de las publicaciones más importante en torno a la precariedad laboral es la realizada por Gerry y Janine Rodgers titulado *Trabajo precario en la regulación del mercado laboral* (1989) situado en la Europa Occidental. Aquí, señalan las cuatro dimensiones de la precariedad:

1. Grado de certidumbre en torno a la continuidad del trabajo: esta dimensión refiere a que los trabajos más precarios son aquellos que tienen una proyección a corto plazo, por lo que el riesgo de pérdida es alto. También refiere al trabajo irregular o informal, en la medida que implica una incertidumbre en cuanto a su capacidad de continuidad.
2. Control sobre el trabajo: de acuerdo con esta dimensión, el trabajo es más inseguro en cuanto menos controle el trabajador las condiciones laborales, los salarios y el ritmo del trabajo, sea a nivel individual o colectivo.
3. Protección laboral: esta dimensión tiene una importancia crucial, pues implica la protección sea por la Ley o por una organización colectiva tipo sindicato o similar. Esta protección se entiende no solo como cobertura social (pensión y afiliación a sistema de salud en el contexto chileno) sino que también, en términos de luchas antidiscriminación, de despidos improcedentes, o de condiciones laborales inadecuadas.
4. Ingresos: esta dimensión es algo más ambigua que las anteriores, y refiere a que los trabajos mal remunerados deben considerarse precarios si se encuentran asociados a la pobreza y a la inserción laboral insegura.

La precariedad laboral, podemos concluir, tiene una notable carga negativa para quien lo experimenta, puesto que se extrapola a otras áreas de la vida como lo es el ámbito personal. Un trabajo precario podría conducir a una vida precarizada, donde las condiciones de vida no logren alcanzar el mínimo para definir una vida digna.

### **Condiciones de vida: bienestar social y psicológico**

Existen diversos parámetros y enfoques desde donde abordar el estudio de las condiciones de vida de un individuo o una sociedad. Desde los campos de la economía, la salud y las migraciones, se suele remitir a aspectos económicos y materiales, sin embargo, ello implica una perspectiva reduccionista de los factores que influyen en la calidad de vida y el bienestar de las personas, conceptos a partir de los cuales abordaremos las condiciones de vida. En este

sentido, incorporar dimensiones subjetivas a este ámbito resulta necesario para comprender las condiciones dentro de las cuales actúan los agentes.

A modo general, es posible señalar que las condiciones de vida hacen referencia a las posibilidades y/o limitaciones que rodean al agente en su cotidianidad, bajo las cuales busca satisfacer sus necesidades y lograr su bienestar. Por ello, la calidad de vida del agente se traduce en condiciones favorables para su desarrollo, y en definitiva, de su bienestar.

La idea de calidad de vida suele asociarse a nociones cargadas de connotaciones positivas relacionadas con el bienestar individual y colectivo de las personas. Según el psicólogo psicosocial F. Casas (1996) la calidad de vida:

es la que reconoce entidad en la experiencia que las personas tienen de sus propias formas y condiciones de vida, dando tanto o más valor a esa experiencia que a las condiciones materiales y observables definidas como adecuadas por expertos (Casas, 1996, p. 96)

Siguiendo al autor, el estudio de la calidad de vida remite tanto al entorno material (bienestar social) como al entorno psicosocial (bienestar psicológico), de manera que ambos son evaluados a partir de la experiencia que cada persona respecto a su situación (Casas, 1996). En este sentido, la dimensión subjetiva y la valoración que las personas hacen de su experiencia es lo que permite identificar su calidad de vida incluso por sobre las condiciones materiales que presentan.

En Chile, el estudio de las condiciones de vida está a cargo del Ministerio del Desarrollo Social y Familia, el cual ha creado la Encuesta de Bienestar Social en el año 2021 agrupa once dimensiones agrupadas en dos grandes grupos para medir el bienestar social:

- I) Condiciones materiales: Ingreso, trabajo y vivienda
- II) Calidad de vida: Salud, Balance de vida y trabajo, educación, relaciones sociales, compromiso cívico y gobernanza, calidad del medio ambiente, seguridad física y bienestar subjetivo (Secretaría de Evaluación Social, 2021)

Estos indicadores corresponden a valores medibles y, por tanto, cuantificables. No obstante, en este estudio serán considerados una guía para indagar sobre los efectos de la pandemia en las condiciones de vida en relación con los cambios en la situación laboral de los trabajadores culturales, siendo interpretados desde una metodología cualitativa.

De acuerdo con lo anterior, proponemos como referencia tres dimensiones para entender las condiciones de vida:

- 1) Bienestar social: entorno material, ingresos
- 2) Bienestar psicosocial: relaciones sociales entre colegas, familia y amigos
- 3) Bienestar personal: salud mental, física y emocional

Finalmente, como hemos visto, al integrar las dimensiones objetivas y subjetivas para el estudio de las condiciones de vida se dota de protagonismo a la entidad de la persona quien evalúa su calidad de vida desde su propia experiencia. Esto implica, de acuerdo con Tonón (2007) que el concepto de calidad de vida adquiera una significación política al incluir el análisis del contexto histórico desde donde las personas realizan su evaluación.

### **Estrategias como respuesta a un problema inconcluso**

Las respuestas que han formulado las y los trabajadores del sector cultural a los problemas producidos por la pandemia no tienen una denominación común y específica en los estudios asociados a este tema. Por ello, en esta investigación ello es interpretado y significado bajo la categoría de *estrategias* que son aquellas técnicas, habilidades y tácticas empleadas para conseguir un fin.

En su estudio sobre la crisis del Covid-19 en el sector cultural chileno, Pinochet C., Peters y Guzmán (2021) relevan la importancia de la asociatividad como estrategia para hacer frente a la pandemia y sus políticas de restricción. Para ello mapearon las estrategias creativas que han permitido reinventar los procesos de producción, distribución y consumo cultural, así como las organizaciones de redes formales e informales de asociación y solidaridad creadas para enfrentar la crisis de la pandemia, mediante las nociones de estrategias de acción colectiva y de políticas culturales desde abajo para referirse a aquellas articulaciones que “cobran fuerza allí donde el Estado y el mercado no han querido o podido actuar, y lo hacen precisamente activando la dimensión política del quehacer cultural”(Pinochet C. et al., 2021, p. 17). Con lo cual se refieren a las iniciativas artísticas y culturales que emergen de manera endógena, es decir, desde la autonomía y organización de los propios trabajadores del sector cultural.

Otra perspectiva que permite analizar el impacto de la pandemia es a través del concepto de resiliencia, el cual ha sido utilizado para referirse a las acciones realizadas durante la pandemia con el objetivo de dar continuidad al trabajo del sector cultural:

Esta capacidad de adaptación a situaciones adversas es lo que los estudiosos de los fenómenos socioecológicos denominan *resiliencia*, condición que incorpora las acciones para sobrellevar en lo inmediato el infortunio y, en su sentido más amplio, el rol de la agencia para responder y dirigir el cambio a más largo plazo (Guadarrama et al., 2021, pp. 41–42)

Sin embargo, contraria a la percepción de la resiliencia como estrategia creativa o transformadora planteada anteriormente por Guadarrama et al., (2021), las autoras Roberta Comunian y Lauren England (2020) discuten la visión optimista de la resiliencia, argumentando que su práctica está vinculada a una práctica de autoexplotación, puesto que reduce la responsabilidad directamente a los trabajadores del sector cultural, y no en la institucionalidad a cargo del sector (Comunian & England, 2020).

Esta discusión entre resiliencia o autoexplotación para interpretar las respuestas de los trabajadores culturales a la pandemia es clave para el análisis del impacto de la misma en las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores culturales.

Por otro lado, un recurso que se repite continuamente es el uso de herramientas virtuales y digitales como estrategias para mantener la comunicación en contexto de encierro (Becerra Zavala et al., 2021; Guadarrama et al., 2021). En este sentido, el aumento de la digitalización no sólo significó un espacio de comunicación, sino que también debiera pensarse en términos de educación y de construcción de públicos. (Becerra Zavala et al., 2021)

Finalmente, los conceptos revisados y las dimensiones propuestas a lo largo de este capítulo proporcionan las definiciones e interpretaciones desde donde comprender el problema de investigación. El análisis posterior debe entenderse en correspondencia con estas definiciones.

## **Capítulo 3: Marco metodológico**

### **Enfoque metodológico**

La investigación se enmarca en una metodología cualitativa, pues se espera producir datos que contengan la experiencia mediante la narrativa de las y los trabajadores del sector cultural en relación al impacto de la pandemia sobre sus condiciones laborales y de vida. Esta metodología se caracteriza por focalizarse en la dimensión subjetiva, por lo que hace énfasis en las significaciones y sentidos del objeto investigado, de modo de reconstruir su propia perspectiva (Canales, 2006).

El alcance de la investigación es descriptivo-exploratorio de carácter transversal. Es exploratorio dado que el fenómeno que abordaremos es reciente en sus estudios tanto a nivel nacional como internacional, y, al mismo tiempo es descriptivo puesto que se procederá a describir y analizar la experiencia de las y los trabajadores culturales durante la pandemia. Estos alcances son compatibles dentro de la metodología cualitativa, por lo que la investigación reunirá a ambos tipos para dar profundidad al problema de investigación. El carácter transversal implica que la información producida corresponde a un momento específico, en este caso, la pandemia del Covid-19 en Chile.

### **Técnica de producción de datos**

Los datos fueron producidos de manera directa por lo que la fuente de datos es primaria, es decir, se obtendrán a través del diálogo entre quien investiga y lo investigado, en este caso, la unidad de observación corresponde a las y los trabajadores del sector cultural de Valparaíso.

La técnica de producción de datos seleccionada es la entrevista semiestructurada debido al grado de flexibilidad y “apertura” que permite, pudiendo profundizar e incorporar contenidos a medida que se desarrolla la entrevista. A la vez posibilita establecer amplios parámetros de libertad y fluidez para el/la entrevistado/a en sus respuestas (Gáinza en Canales, 2006).

## Selección de casos

### *Población y tamaño de la muestra*

La investigación considera una muestra intencionada de tipo variado que dé cuenta de la heterogeneidad del sector cultural. El trabajo dentro del sector es comúnmente asociado a áreas artísticas y culturales que se desempeñan visiblemente sobre escenarios, galerías de arte, teatros, espacios públicos y de transporte como restaurantes, micros o trolebuses, por ejemplificar algunos. Sin embargo, existen trabajadores que no tienen como espacio laboral lo nombrado, sino que se desempeñan laboralmente en el sector cultural desde otras funciones. Tal es el caso del área técnica, cuyas funciones son de tipo complementaria a la producción artística, que por tanto, hace posible la obra final.

En este sentido, una manera de clasificar a los/as trabajadores del sector cultural, es la propuesta en la publicación *El Escenario del Trabajador Cultural en Chile* (2014) bajo las categorías de artista profesional, técnicos culturales e intermediarios de la cultura. En el presente estudio hemos seleccionado las dos primeras categorías para producir los datos: la primera por ser la más numerosa, y la segunda para visibilizar un área cuya labor es igual de importante que la de las y los artistas y de este modo, relevar y profundizar en sus prácticas laborales dentro del sector cultural.

De esta manera, se estableció una muestra de 10 casos compuesta por trabajadores y trabajadoras del sector cultural de Valparaíso dentro de las áreas de Artes Visuales, Artes Escénicas, Área de la Música, ya que estas áreas son las que tienen la mayor concentración de trabajadores/as culturales en la región y también a nivel nacional (Subsecretaría de las Culturas y las Artes, 2022) , a la que se sumamos el Área Técnica.

En consecuencia, la muestra la constituyen trabajadores culturales de:

- Área de la Música (3)
- Área de las Artes Escénicas (3)
- Área de las Artes Visuales (2)
- Área de Técnicos/as Culturales (2)

Para definir los criterios de selección, se consideraron los parámetros establecidos en la publicación mencionada anteriormente como una guía para la selección de los casos, pero adaptados a la contingencia pandémica.

Por ello, los criterios de selección de la muestra son:

- Residir en la región de Valparaíso durante la pandemia del Covid-19
- Desempeñar como actividad laboral principal el trabajo dentro del sector cultural en los últimos 4 años, sea en lugares de trabajo formales o informales
- Percibir ingresos a partir del trabajo en el sector cultural (considerando que esto pudo haber variado durante la pandemia)

Con ello, se busca excluir a aquellos/as que consideran un pasatiempo o hobby el trabajo cultural, que lo realizan de manera esporádica o aislada, o bien, que comenzaron a realizarlo por primera vez durante la pandemia, ya que uno de los objetivos es indagar en el contraste entre el trabajo cultural prepandemia y durante la pandemia, por lo que solo quienes han desarrollado su trabajo desde antes de este suceso cuentan con la información necesaria para contar su experiencia al respecto.

Así también, para la selección de la muestra y considerando la heterogeneidad del campo, se incluyeron aspectos como la variabilidad en el lugar de trabajo, sea en espacios más formalizados como no formalizados, las trayectorias laborales sean cortas, medias y largas entre las y los entrevistados, y en lo posible, que existiera un equilibrio entre el género de las y los trabajadores seleccionados.

### ***Tipo de muestreo***

La estrategia de reclutamiento es intencionada, a partir de redes propias de contacto con trabajadores y trabajadoras culturales de la región. A esto se suma la estrategia de bola de nieve para ampliar la muestra, y contactar a trabajadores/as culturales fuera del entorno personal de la investigadora, dentro de los mismos criterios de selección y áreas mencionadas anteriormente.

### ***Caracterización de la muestra consultada***

La caracterización de la muestra consultada se realizó en relación con los criterios de selección de la muestra anteriormente mencionado.

La muestra de la presente investigación está compuesta por:

<b>N°</b>	<b>Área</b>	<b>Ocupación principal</b>	<b>Edad</b>	<b>Género</b>	<b>Comuna de residencia</b>
1	Música	Cantante	33	Femenino	Valparaíso
2	Música	Cantautora y gestora cultural	34	Femenino	Valparaíso
3	Música	Cantora	40	Femenino	Valparaíso
5	Escénica	Actor	25	Masculino	Limache
4	Escénica	Actriz y gestora cultural	57	Femenino	Valparaíso
6	Escénica	Actor y técnico de teatro	32	Masculino	Valparaíso
7	Técnica	Sonidista	27	Masculino	Valparaíso
8	Técnica	Sonidista	26	Femenino	Viña del Mar
9	Visual	Artista y docente	35	Femenino	Valparaíso
10	Visual	Artista visual	32	Masculino	Valparaíso

### **Instrumento de producción de datos**

Para la realización de la entrevista, se elaboró un guion con 16 preguntas agrupadas en cuatro secciones, la cual se ha realizado con el fin de dar una continuidad cronológica a la pandemia, partiendo por la situación previa, el impacto de esta y las proyecciones a futuro. Así también, se incorporó un apartado sobre la situación laboral de las y los trabajadores. Este considera la valoración social, puesto que de acuerdo con los antecedentes recogidos, es un aspecto problemático y crítico para las y los trabajadores del sector cultural.

La pauta de la entrevista utilizada está disponible en la sección de anexos.

### **Técnica de análisis de datos**

El proceso de producción de datos se realizó mediante entrevistas semi a estructuradas a diez trabajadores/as del sector cultural de Valparaíso, correspondientes a las áreas de la música, artes visuales, artes escénicas, y el área técnica, entre julio y septiembre del 2022. Las entrevistas tuvieron una duración de entre 55 minutos y 1 hora y 40 minutos, realizadas la mayoría de manera presencial, a excepción de una que se realizó de manera online. Las entrevistas fueron hechas en el Edificio Blass Cuevas, Edificio CIAE UV y en Valparaíso Profundo, todos ubicados en la ciudad de Valparaíso.

El proceso de análisis de datos se realizó mediante la técnica de análisis de contenido, la cual permite procesar la información a través de categorías de códigos referentes a las variables del estudio, y con ello, responder a los objetivos de la investigación. La elección de esta técnica se basa en que en la comunicación de las experiencias y percepciones emitidas por las y los entrevistados se encuentran los sentidos y significados que le otorgan a sus prácticas y discursos sobre la dimensión laboral del trabajo en el sector cultural previo y durante la pandemia. Así también, se utilizó el software Atlas.ti para acompañar este proceso de análisis.

### **Consideraciones éticas de la investigación**

Las consideraciones éticas de la investigación se basan en el anonimato y la confidencialidad de la información relatada por las y los entrevistados/as. También, se promovió un ambiente seguro y de confianza en la realización de las entrevistas, mencionando previamente al/a entrevistado/a la garantía de interrumpir la entrevista en cualquier momento si así se desea. La entrevista fue grabada en audio, previa aceptación y consentimiento del/a entrevistado/a, y con una duración estimada de 40 minutos a 1 hora máximo, para su posterior transcripción y análisis.

Todo lo anterior fue expuesto antes de iniciar la entrevista, y fue formalizado a través de la entrega de un Consentimiento Informado al entrevistado/a. De esta manera, se procedió con la entrevista, señalando que la información recogida será utilizada con fines académicos y con acceso limitado a la transcripción de la entrevista.

## **Capítulo 4: Análisis y presentación de resultados**

Este capítulo consiste en la presentación y posterior análisis de los datos producidos, en correspondencia con los objetivos de investigación. Siendo la pandemia de COVID-19 un hito clave a la hora de abordar el problema de investigación en dos estados distintos; en un antes y un después marcado por el contexto especial que las condiciones pandémicas impusieron, se hace pertinente dividir el análisis en dos secciones. Este último, con una proyección a futuro.

Para analizar el impacto de la pandemia es necesario, en un primer momento, caracterizar la situación laboral previa a la misma, ya que permite establecer las condiciones laborales preexistentes dentro del sector cultural tanto en su dimensión orgánica como económica. Si bien en este aspecto hay antecedentes que han sido expuestos en la formulación del problema de investigación, ellos son aún escasos y exploratorios, por lo que profundizar el tema resulta interesante al tener como propósito examinar los cambios en la situación laboral de las y los trabajadores del sector cultural durante la pandemia. La segunda parte del análisis consiste en indagar cómo la pandemia impactó en esta situación, atendiendo a las continuidades e interrupciones tanto en las condiciones laborales así como en las condiciones de vida de las y los trabajadores del sector cultural.

El capítulo está compuesto por cuatro ejes temáticos vinculados a los objetivos de investigación: los primeros dos ejes remiten al primer objetivo específico, mientras que el tercer y cuarto eje refieren al objetivo dos y tres de la investigación, de esta manera, responder a la pregunta de investigación.

### **PRIMERA PARTE: CONTEXTO PREPANDEMIA**

#### **Valoraciones y representaciones en torno al trabajo en el sector cultural**

De acuerdo con lo visto los capítulos anteriores, un aspecto que incide en las condiciones laborales es la manera en que es significado su trabajo, tanto desde de sí mismos, como desde el exterior. Esto puede interpretarse como la base simbólica sobre la cual se construyen las

características materiales y empíricas que toma el trabajo en el sector cultural a través de sus dinámicas particulares.

Cada área abordada en esta investigación es percibida de manera diferenciada por la sociedad, sin embargo, comparten elementos en común que se traducen en la visión colectiva del trabajo en el sector cultural, así como de sus trabajadores. A continuación se presenta un análisis de las representaciones sociales de cada área seleccionada:

### *Área de la música*

En el contexto de la región Valparaíso, y en específico de la ciudad, el haber sido declarada Ciudad Musical por la UNESCO en octubre del 2019, contribuyó a dignificar la figura del músico. Sin embargo, hay deudas pendientes evidenciadas en las entrevistas:

Antes tipo 20 o 15 años atrás, el músico en Valparaíso se catalogaba hasta de alcohólico, mal mirado, de la noche, de farra [...] hemos luchado años, años, años, para que se valore la música en vivo, que se valoren los espacios culturales, que no son de farras, que no son de puros ladrones, nos han tratado así. Que no, que mala vida. Hemos luchado de verdad para que se cambie la mirada de esa entrega. (Cantante, 33 años, género femenino)

Nunca fue como bien mirado el músico de calle, algunos decían que andaban puro tomando y fumando. (Cantora, 40 años, género femenino)

Es súper importante porque es la forma en la cual podemos construir esta nueva visión, que dejen de ver al músico como el borracho, que el músico ya no va a trabajar por un copete. Y meterle eso también en la comunidad y también en la cabeza del trabajador musical, por ejemplo, o de cualquier trabajador cultural. Que ojalá el camino sea a la dignificación siempre. (Cantautora y gestora cultural, 34 años, género femenino)

En el área de la música, según los datos presentados, existe la herencia de una representación del músico con connotaciones negativas asociadas al abuso del alcohol, la noche y la pobreza. En Valparaíso, estas figuras pueden parecer parte de la bohemia del puerto para algunas personas. Pero, esto entra en contradicción con la realidad que las y los músicos buscan instalar.

Los estigmas sobre la representación de las y los músicos se traduce en el no reconocimiento de su trabajo como tal, siendo cuestionado y desvalorado como una fuente laboral:

Creen que no sé, que... “¿por qué no te buscai un trabajo?” cuántas veces pasé de ir a buscar a mi hijo con la guitarra que siempre la tengo colgá, y como que una mamá “oye, te puedo conseguir pega”, ¡pero si yo no quiero trabajar en otra cosa! [...] Y bueno, las mamás como que piensan que yo fuera como pobrecita porque ando cantando, ellos no saben la felicidad que yo hago, trabajo lo que yo quiero, lo que yo amo, la música. (Cantora, 40 años, género femenino)

Yo creo que se le pide mucho al músico, a la música de repente, que ceda, acepte lo poco que hay, pero no se le considera trabajador [...] Todos tienen su trato súper claro, pero ¿por qué el músico y la música no? ¿por qué hay que estarle regateando, bajándole las lucas? (Cantautora y gestora cultural, 34 años, género femenino)

En la actualidad, son las propias trabajadoras quienes se encargan de quitar este estigma a la representación del músico/a, con el propósito de mejorar sus condiciones laborales a través del pago justo por su trabajo, por ejemplo.

### *Área de las artes escénicas*

Para quienes trabajan en artes escénicas, en este caso teatro, la representación de su trabajo no se asocia, a diferencia del área musical, a una figura negativa, sino más bien, de sátira o desconocimiento de su actividad laboral:

Todavía hay gente que me dice “a ver, llora”, what the fuck, weón, ¡es mi trabajo! Opérame, le voy a decir un día, mírame el ojo [entre risas]. Es como eso cachai, yo bromeo en eso, o sea, si yo sé que mi amigo es profe le digo “haceme una clase” cuando me dicen eso cachai. No es valorado, no es valorado pa na, creen que es un hobby, todavía se cree que es un hobby. Eso siento, que no es valorado y se cree que es un hobby. Entonces, todavía hay papás de mi edad que le dicen a los chicos “primero estudia una carrera y después estudiai eso” (Actriz y gestora cultural, 57 años, género femenino)

Claro, entonces, como lo que yo decidí dedicarme es como raro, así como extraño o desconocido también po, como que no saben en realidad lo que voy a hacer. Y en ese sentido como que marca una diferencia, porque si yo dijera “ah voy a trabajar en la constru” es súper tangible po, o es arquitecto, o es abogado, no sé, cualquier cosa. En cambio, actores como que no sabís, como que hay una pantalla y en realidad podemos hacer muchas cosas (Actor, 25 años, género masculino)

Yo creo que ahí se mezclan muchas cosas cachai, como que se mezcla de ideología, se mezcla también con prejuicios cachai, entonces, se asocia también, no sé po, al artista callejero. Así como que es difícil ponerse en el caso de que weón necesito 6 meses para hacer una obra cachai, o sea, la podría improvisar y ahí quizás resulta. Pero no yo, ese no es mi trabajo cachai, no como yo lo proyecto (Actor y técnico de teatro, 32 años, género masculino)

En este caso, su trabajo es desvalorado en el sentido de la negación del mismo, que se asocia más a un pasatiempo o hobby, ósea, existe un desconocimiento en cuanto a la preparación y formación que hay detrás de cada presentación y obra realizada. Esto resulta problemático en la medida que se refleja en las condiciones laborales tanto a en sus remuneraciones, como en el lugar de trabajo.

La actriz entrevistada es quien tiene una trayectoria laboral más amplia respecto a sus colegas, ello le permite contar con una visión más amplia de los requerimientos básicos que debería tener el trabajo en las artes escénicas:

En dictadura trabajé mucho cantando en las poblaciones, trabajando en contra de la dictadura, bailando, entonces íbamos a lugares y “baila a pata pelá”, la típica “cagate de frío”. Entonces, ese tiempo ya pasó, y no por ser ya una mujer de 57 años lo quiero todo que esté calentito, que esté cómodo, pero creo que es lo mínimo que podemos exigir como gentes de teatro es un mínimo de dignidad, de estar en un espacio cómodo, en un espacio que te atiendan bien. Porque también me tocó muchas veces ir como actriz en un espacio que tú teníai que barrer el camarín, teníai que barrer el espacio escénico, todo. Pero ya, uno era más joven tal vez, pero creo que ni siquiera los jóvenes se merecen eso. Creo que tenemos que tener un poco de dignidad, que ya es suficiente, ya pasó la época de hagámoslo gratis y hagámoslo como sea. No, un mínimo. (Actriz y gestora cultural, 57 años, género femenino)

Esta cita ilustra que condiciones laborales de hace veinte o treinta años atrás, en donde el paso del tiempo y la suma de experiencia implica una opinión tajante y no negociable de los elementos básicos de su desempeño laboral, enfatizando en el lugar de trabajo y en remuneraciones justas acorde al trabajo realizado. Más adelante, veremos que esto se traduce en sus remuneraciones.

### *Área de las artes visuales*

En el área visual la desvaloración, al igual que en el área escénica, tiene relación con la falta de conocimiento en cuanto al proceso creativo y material que hay detrás de cada obra, sea de tamaño pequeño como un cuadro, o grande como un muro. El entrevistado a continuación señala la existencia de comentarios que reflejan esta situación:

Igual siento que se ve mucho esa precariedad como del eslogan, como que lo estoy haciendo por amor al arte, así como como que tenis que sacrificarte caleta por lo que estoy haciendo, porque en verdad como que lo estai disfrutando, y esa ha sido mi pregunta un poco más a toda esa gente, porque ya si yo lo disfruto, pero también lo estoy haciendo en base a cosas que he aprendido, entonces estoy devolviendo ese conocimiento en un trabajo también (Artista visual, 32 años, género masculino).

Tales comentarios merman la motivación de los artistas visuales. Tanto en un espacio académico como desde una formación autodidacta, son puestas en dudas las capacidades y habilidades que han desarrollado estos trabajadores, incluso cuestionando la rentabilidad de su actividad laboral. La entrevistada de esta área, que también es docente, se refiere a ello de la siguiente manera:

Lo más difícil en artes visuales es la confianza del artista en creer que es posible llevar a cabo su arte, que es lo que yo me he dado cuenta sobre todo la docencia, es como confiar en que tu arte valioso para el resto y que vas a vivir de eso cachai. Así de precaria está la situación, como la gente no confía en que eso es valioso (Artista visual y docente, 35 años, género femenino).

Las discusiones sobre la rentabilidad del trabajo en el sector cultural es un factor que incide frecuentemente en la representación del trabajador. La valoración del trabajo es una problemática que no solo se expresa desde el exterior del trabajador, sino que también surge desde sí mismos, especialmente para quienes inician sus trayectorias en el área artística y cultural. Aun así, prima una valoración positiva para quienes se insertan laboralmente en el sector cultural, razón por la que eligen esta como su actividad laboral principal.

### *Área técnica*

En el área técnica, el trabajo suele estar tras bambalinas o bajo el escenario, por lo que la valoración, o más bien, desvaloración de su trabajo, está relacionada con el poco conocimiento que existe sobre su actividad laboral:

Y te lo digo porque lo he visto yo como sonidista, al menos tenemos un muy pequeño reconocimiento que es que se puede estudiar esta carrera, pero hay muchos otros oficios que están dentro del mundo de la cultura, como la gente que hace vestuario, escenografía, maquillaje, luces, pantallas y un larguísimo etcétera, que no se estudia. Entonces, está como ese de *tirar pa abajo* así como “¿oye tú que hacis?” “yo soy vestuarista” y no sé, como que hay un ninguneo también a toda la gente que trabaja ahí (Sonidista, 27 años, género masculino).

Nosotros siempre estamos tras bambalinas entonces como que si uno no tiene un amigo, que siempre hay un amigo sonidista por ahí, la gente siempre asocia el show, la banda y eso es todo, entonces nosotros igual somos como invisibles (Sonidista, 26 años, género femenino).

Esto se traduce en que las representaciones que se tienen sobre su trabajo sea tanto invisibilizada como desconocida, cuestión de la que los trabajadores técnicos parecen estar conscientes.

Por otra parte, las representaciones que tienen los propios trabajadores respecto a su trabajo, y especialmente, sobre sí mismos, guarda distancia con lo que observan desde el exterior. En las siguientes citas es posible conocer esta auto-representación:

La gente que trabaja en arte es entusiasta, es como energética, yo creo que porque no hay de otra [...] Y te apasiona lo que haces. Y yo creo que esa energía que se mostró por ejemplo en la revuelta, no hay bien económico que pueda con eso cachai, es como una conexión de vida con la gente (Artista visual y docente, 35 años, género femenino).

Puede sonar como muy hippie, pero en el rubro del arte, de la cultura se ve mucho eso, gente que la hace porque le gusta y aunque gane poco, que ya lo sabe, y aunque no va a ser reconocido, que también lo saben, la hacen igual y la hacen bacán (Sonidista, 27 años, género masculino).

Siendo conscientes de las dificultades que conlleva su trabajo, de igual manera sus propias motivaciones les invitan a insertarse laboralmente en el sector cultural, lo cual está vinculado a la emocionalidad por sobre las ganancias económicas. Esto último no significa que el aspecto económico no sea considerado por las y los trabajadores al elegir su futuro laboral, sin embargo, no es lo que prima en sus decisiones.

En este segmento se observa que la valoración del trabajo cultural, y las respectivas representaciones de sus trabajadores/as generan un entorno complejo a nivel social en cuanto al reconocimiento de su trabajo como tal, que se refleja especialmente en el cuestionamiento a sus remuneraciones e intereses laborales. El desconocimiento que los mismos trabajadores señalan que existe sobre su trabajo ocasiona una invisibilización de su actividad laboral, siendo asociada a un *hobby*, bajo el supuesto de que no tiene las mismas características ni condiciones que un trabajo más tradicional. Si bien, el origen de tales representaciones puede anteceder al periodo de dictadura del país, es en ese momento en donde el papel de las artes se torna problemático para el régimen a causa de su potencial revolucionario contrario a la dictadura. En este sentido, tanto a nivel local como regional, la censura y la subversión de las y los trabajadores de las artes y las culturas implicó el desprestigio de los mismos. En la coyuntura actual, dicho desprestigio es transversal a las áreas estudiadas, siendo más profunda en el área técnica en base a la doble invisibilización de su trabajo.

De esto se deduce que el reconocimiento de su trabajo como tal opera primero a nivel simbólico, tanto para sí mismos como para la sociedad, para luego expresarse a nivel material o más bien, empírico en cuanto a las condiciones laborales que experimentan. Los ejes temáticos posteriores apuntan a demostrar esta situación.

### **Antesala del trabajo artístico y cultural previo a la pandemia**

Este apartado consiste en caracterizar la situación laboral que acontecía en el sector cultural de la región de Valparaíso anterior al año 2020 con el propósito de indagar en las condiciones laborales previas a la pandemia, para posteriormente, analizar el impacto que produjo la misma sobre dicha situación. Las dimensiones aquí señaladas hacen referencia al aspecto económico y también organizativo de las y los trabajadores del sector.

### *Organización interna*

Las relaciones laborales entre las y los trabajadores permiten la creación de redes asociativas entre colegas con distintos grados de organización. Al estar expuestos a condiciones laborales desfavorables, hacen surgir instancias organizativas cuyo propósito es demandar mejoras en estas circunstancias adversas tanto en el trato al trabajador, como en el reconocimiento de su trabajo como tal, con las garantías asociadas al mismo. En este sentido, las entrevistadas señalan que:

Por lo menos con el ámbito que me relaciono yo, sí, son artistas que generan red, como que estamos como muy conscientes de que para avanzar hay que avanzar en masa (Artista visual y docente, 35 años, género femenino).

Y más encima, uno está con eso de que ve a otro músico “oye ven y metete al sindicato sindicalízate, porque vay a tener mejores beneficios para tu vida” Entonces uno trata de meter a compañeros, que no anden ahí todos como desamparados, sindicalízate pa’ que te escuchen (Cantora, 40 años, género femenino).

Así que esta Asamblea pretende recoger esta visión de trabajador, de la trabajadora, que reside en la comuna de Valparaíso, que vive, disfruta, pero también padece lo que significa ser un trabajador independiente de la música, en este caso, un trabajador de la cultura con todo lo bueno y lo malo que eso trae, pero también con mucha conciencia social, muy politizado, no partidista, pero sí muy politizado, y que pretende estar en la acción misma presente, como un actor de la sociedad fundamental al que se le debe preguntar su parecer, no al que se le debe obviar lo que socialmente se conoce como un músico, por ejemplo (Cantautora y gestora cultural, 34 años, género femenino).

Los datos producidos señalan que en todas las áreas consultadas existen vínculos y redes organizativas, dando cuenta de la relevancia de este aspecto en su actuar colectivo. Si bien, todos los entrevistados señalaron ser parte de redes entre colegas, en su mayoría son organizaciones con bajo nivel de formalización y de un grupo condensado en saberes y reducido en número, como en el caso del área escénica y visual en forma de compañías, colectivos o “piños”, mismo que sucede en área técnica. En el área de la música, sin embargo, se señala un grado de mayor formalización en la región de Valparaíso, por lo que se han gestado organizaciones como la Asamblea de Trabajadores de la Música de Valparaíso (MUSA) y el Sindicato de Músicos y Artistas de la Vía Pública y Transporte de Valparaíso (SIMUVAL), que son parte organizaciones de las que participan las entrevistadas del área. En tanto, la entrevistada del área visual señala pertenecer a la colectiva Pésimo Servicio, que es una colectiva de arte gráfico de Valparaíso. Estas formas de organización son las que constituyen los “mundo del arte” (Becker, 2008), asentadas en este caso en la región de Valparaíso, que a su vez, también corresponden a las interacciones estratégicas (Menger,

2014,) en base a la reunión de una diversidad de cualidades de trabajadores de una misma área en pos de un propósito común.

Los propósitos y objetivos desde donde nacen las organizaciones son variados, sin embargo, tienen en común la valoración y el reconocimiento de su trabajo, lo que conlleva a exigir mejores condiciones laborales. Por ello, solicitan ser escuchados y considerados como un agente social activo y no pasivo en la toma de decisiones. Cabe señalar también, que varias de las organizaciones se originaron antes de la pandemia, otras se crearon durante la revuelta social del año 2019 e incluso antes, y se mantienen hasta hoy. En este sentido, es posible deducir que existe un alto grado de compromiso entre quienes integran las organizaciones puesto que han mantenido sus redes organizativas con un objetivo definido.

### ***Recepción de remuneraciones y relación contractual***

Son variadas las formas en las que las y los trabajadores reciben sus remuneraciones, las cuales pueden ser: formales, es decir, mediadas por un contrato laboral dentro de un proyecto, organización o institución; o informales a través de boletas de honorarios, aportes voluntarios, venta de obras, a través de un pago directo o “de palabra” por venta de un servicio, en definitiva, sin mediación contractual; o bien, semiformales cuando ocurre una mezcla de ambas. Los/as entrevistados/as señalan que en su mayoría, sus remuneraciones son informales, siendo el contrato una modalidad excepcional al momento de establecer una relación laboral. Ante la pregunta sobre cómo reciben sus remuneraciones, los entrevistados señalaron que:

Bueno, contrato como músico no he tenido. Sí doy boletas porque hay veces que si hay trabajos que te pagan con boletas, que son muy pocos lamentablemente. Y también he estado a que me pagan el día. También en colaboraciones. No se siente una estabilidad para nada, para nada como músico, como gestor, no sientes la estabilidad de un contrato o de sentir un trabajo fijo. (Cantante, 33 años, género femenino)

Boleteo, pasamos gorra, también ponemos precio a las entradas, porque los contratos que he tenido han sido siempre por trabajos convencionales. (Actor, 25 años, género masculino)

Sí, más directo [el pago]. Pero el único lugar donde tengo contrato es en la U. (Artista visual y docente, 35 años, género femenino)

Boleteo, siempre con boleta [...] cuando trabajo en otros lados como técnico, montando escenarios, todo siempre con boleta ajá. De hecho, es muy difícil encontrar contrato, que sea un teatro, por ejemplo, ahí quizás sí, pero si no, es súper difícil. (Sonidista, 26 años, género femenino)

De acuerdo con lo señalado por las y los entrevistados, en todas las áreas la existencia de contratos, y por ello, de las garantías asociadas al mismo, son difíciles de encontrar. De hecho, ello suele suceder en trabajos relacionados a un entorno laboral formalizado, como la docencia en universidades o proyectos financiados por alguna institución, o sea, de carácter más “tradicional”. Es decir que, a modo general dado que predominan las remuneraciones a través de boletas de honorarios y de tratos “de palabra”, es posible señalar que parte importante los trabajadores consultados se encuentra dentro de la categoría de autoempleados (Gálvez, 2001).

Ello acarrea consecuencias en sus condiciones de vida, pues implica una inestabilidad económica constante, de alta flexibilidad e incertidumbre laboral:

Pero bueno, la gente del rubro de la cultura llega menos en paz a fin de mes, porque habitualmente es como el pago por evento y con fe, así como “tengo un evento del sábado, ojalá me paguen al tiro o lo antes posible, porque si no, no sé” (Sonidista, 27 años, género masculino)

Si bien, en su aspecto negativo, el no contar con contrato, sea a plazo definido o indefinido da por resultado la falta de previsión social, de nula garantía de pagos y breve temporalidad en las relaciones laborales, o sea, una situación laboral de informalidad generalizada; en su aspecto positivo, ello posibilita libertad momento de crear y de definir sus jornadas laborales y tiempo de trabajo creativo:

O sea, es un arma de doble filo, se tiene tiempo para hacer sus cosas, pues se trabaja en puro fin de semana generalmente, y la semana puede hacer muchas más cosas. (Sonidista, 26 años, género femenino)

Pero sí, yo soy ordenada [...]yo tengo mi casa, tengo a mis hijos, entonces yo me hago una cuota, yo digo “yo mínimo me tengo que hacer esto”, entonces si tú soy organizada puedes mantener una familia con lo que tú haces. (Cantora, 40 años, género femenino)

De acuerdo con las entrevistadas, la falta de una relación contractual y las modalidades flexibles e independientes en cuanto a la remuneración no se traduce en que el trabajo en que el sector cultural sea poco rentable, o no se considere bajo la categoría de trabajo per se. Al haber múltiples modalidades de recepción de remuneraciones, le abre posibilidades al trabajador de elegir y decidir sobre su futuro laboral, así como de establecer sus exigencias:

No, no, no contrato directo, contrato directo, contrato directo (Actriz y gestora cultural, 57 años, género femenino)

Pero que se tome conciencia de que detrás de ese show, de ese espectáculo, de esa tocata, hay formación, hay estudio, hay conocimiento, hay ensayos, hay horas de ensayos que nadie te

paga, a veces hay grabaciones, hay contribuciones con otros artistas que de repente uno no tiene idea, pero mucha gente hace muchas cosas como hormiguita y silenciosamente. Pero no, ya no estamos como para que todo este esfuerzo se remunere con un copete, con un sobre, con “te paso la puerta”. Eso debería ya cambiar aquí en Valpo sobre todo con las nominaciones que tiene. (Cantautora y gestora cultural, 34 años, género femenino)

Hay trabajadoras/es que, en base a su experiencia, no están dispuestas a trabajar por una remuneración no acorde al trabajo que hay detrás de su desempeño laboral, como lo es el caso de la actriz y la cantautora citada. Ello significa que hay una reflexión detrás de cada trabajo y una valoración de éste, la cual debiese ser acorde al esfuerzo que hay detrás de cada trabajo. La capacidad de agencia y de resignificación del trabajo se posiciona como un aspecto imprescindible al momento de exigir mejoras laborales, en este caso referidas al pago.

Este contexto de relaciones contractuales excepcionales y remuneraciones informales, provoca que los/as trabajadores actúen de manera autónoma, autogestionada e independiente, demostrando que, en términos económicos, el mercado laboral del sector cultural genera una oferta laboral de trabajadores que no logran insertarse de manera formal al mercado. Esto promueve el desempleo y discontinuidades laborales que Menger (2006) ya había diagnosticado en el continente europeo, y que se refleja también en Chile, y en particular, en la región de Valparaíso en base a los datos presentados. De acuerdo con ello, es posible señalar que las condiciones laborales de informalidad, flexibilidad y autonomía laboral son parte de una estructura que supera los límites nacionales en el trabajo del sector cultural, cuya realidad se expresa también en la región.

### ***Previsión social***

Parte de los derechos de los trabajadores es el acceso a pensiones y seguros de salud, por lo cual, es un requerimiento el aporte de cotizaciones previsionales del trabajador, sea que trabaje con contrato o por boletas de honorarios. Recientemente, en el año 2019, se implementó la Ley 20.255 que obliga a trabajadores que emitan boleta de honorario a cotizar, lo que representa un avance en materia de protección social y laboral.

Sin embargo, la falta de relaciones contractuales, como vimos anteriormente, conlleva que los trabajadores no cuenten con estas garantías previsionales de jubilación ni de salud. Al preguntarles al respecto, sus respuestas fueron:

Tengo, o sea, estoy metido en una AFP porque he tenido un par de trabajos, no dentro del rubro, en donde sí me han contratado y por tener contrato y por la Constitución que tenemos, es una obligación tener AFP po, entonces por eso estaba en la AFP. En mis pegas freelance no hay ningún tipo de cotización, ni nada se va pa' Fonasa, ni nada de eso, pero como tuve en otras pegas asumo que figuro ahí todavía. (Sonidista, 27 años, género masculino)

Tuve que hacerlo, tuve que meterme en ello porque me lo exigía la boleta, creo que era. Pero claro, es lo más base, de lo más base, de lo más base, de esa forma me vinculé. (Cantautora y gestora cultural, 34 años, género femenino)

No, en ese sentido, ayudaría el contrato (Actor, 25 años, género masculino)

Los datos dan cuenta de que la afiliación de los trabajadores a los sistemas de previsión social tiene tres motivos: empleo en otros sectores laborales que no son el cultural, que han ido incorporándose paulatinamente en el último tiempo dada la ley de cotización por boletas de honorarios, o bien, es inexistente su afiliación. La falta de relaciones contractuales implica que no cuenten con protecciones laborales, ni de jubilación, ni de salud ante futuros accidentes o durante su periodo de vejez.

Para visualizar los datos en conjunto, la siguiente tabla sintetiza las características de empleo y la afiliación a previsión social de las y los entrevistados en cuanto a su trabajo en el sector cultural. Las características de empleo han sido clasificadas como formales (con contrato), informales (sin contrato) o semiformales (mezcla de ambos), donde también se señala los modos de recepción de sus remuneraciones. Cabe señalar que, en cuanto a la afiliación, varios/as de los/as entrevistados/a han señalado estar afiliados por contrataciones laborales fuera del sector cultural (señalado con un asterisco). O bien, han sido recientemente afiliados a los sistemas de prevención social (señalados por un doble asterisco).

Área	Ocupación principal	Característica de empleo y modalidad de remuneraciones	Previsión social
Música	Cantante	Informal / boleta y pago directo	No
Música	Cantautora y gestora cultural	Semiformal / boleta, trato directo, contrato ocasional	Si **
Música	Cantora	Informal / aporte voluntario y pago directo	No
Escénica	Actor	Informal / boleta, aporte voluntario, venta de entradas	No
Escénica	Actriz y gestora cultural	Formal / contrato	Si

Escénica	Actor y técnico de teatro	Informal / boleta	Si**
Técnica	Sonidista	Informal / freelance, pago directo	Si*
Técnica	Sonidista	Informal / boleta	Si*
Visual	Artista y docente	Informal / boleta y venta de obras	Si
Visual	Artista visual	Informal / boleta y pago directo	Si*

En la tabla, que recopila la información respecto a las características de empleo y el acceso a previsión social de los entrevistados, se observa un alto grado de informalidad en las relaciones laborales de las y los trabajadores del sector cultural entrevistados. En tanto, la afiliación a previsión social está dada por trabajos en otras áreas laborales más convencionales, o bien, son afiliaciones recientes dada la implementación de la ley que obliga a cotizar a quienes reciben sus remuneraciones a través de boletas de honorarios. De hecho, solo dos personas de las diez consultadas contaban con una afiliación por su trabajo en el área cultural, lo cual da señales de lo inusual que es contar con relaciones contractuales dentro del sector.

Ello genera consecuencias en las condiciones de vida de los trabajadores, puesto que conlleva, como hemos visto, la falta de protección social de salud y de futuras pensiones por jubilación. Así también, la informalidad laboral implica que los trabajadores no se encuentren protegidos por el Código del Trabajo, por lo que ocurren irregularidades en el pago, en las jornadas de trabajo, riesgos laborales y en definitiva, en el trato que pueda tener el empleador para con ellos/as. En este sentido, la inestabilidad, la incertidumbre y la flexibilidad laboral encuentra su nicho en las relaciones laborales informales. Aunque ello, sin embargo, puede interpretarse en su polo positivo como una libertad para él o la trabajadora para controlar sus tiempos de trabajo y de sus creaciones al no estar regidas por un tercero sino que por sí mismos. Sin embargo, ello debería ser una elección del trabajador en cuanto a sus preferencias y no una condición estructural del sector.

### *Riesgos laborales*

Otra de las consecuencias de la inexistencia de una relación contractual es la exposición a accidentes laborales, frente a los cuales el trabajador se encuentra desprotegido e incluso, descubierto de prestaciones de salud. En el caso de las áreas en donde su cuerpo es el principal mediador de la experiencia artística o laboral como en el caso del área técnica y escénica, esto suele ser una preocupación constante para los trabajadores:

Expuesto, si expuesto, o sea, sí. Tocó el caso de un colega que se cayó de un andamio actuando, estaba ensayando en realidad, y fue así como wow, fue súper fome. Tuvimos que hacer colecta y tal porque el cabro pudo haber quedao parálítico. (Actriz y gestora cultural, 57 años, género femenino)

Igual es complicado, es complicado mira más que nada con respecto a la salud, porque no tenemos seguros. Por ejemplo si uno trabaja así con boleta, no hay salud, no hay seguro de accidente, entonces sí igual uno siempre está en riesgo, puede caer una pantalla, te puede dar la corriente, te pueden pasar muchas cosas arriba. Y ahí igual algo super importante: que uno está a la deriva. (Sonidista, 26 años, género femenino)

O sea, estoy poniendo en riesgo mi vida, mi integridad y salud por una paga que va a ser cuando puedan y quieran, y que aparte ni siquiera va a valorizar realmente mi trabajo. (Sonidista, 27 años, género masculino)

En este aspecto, la desprotección en cuanto a su salud es una de las condiciones laborales más graves que acarrea la falta de contrato, al igual que la poca regulación con respecto a la garantía de pago.

En síntesis, los apartados anteriores dan cuenta de la situación laboral en la que se encontraban las y los trabajadores de la región de Valparaíso previo a la pandemia en sus aspectos económicos, contractuales y organizativos, demostrando características de informalidad, flexibilidad laboral, alta exposición a riesgos, desprotección social, y relaciones contractuales temporales, inestables e inciertas. En este sentido, tales características remiten a condiciones laborales de precariedad (Rodgers & Rodgers, 1989) en todas las áreas estudiadas.

Dicha situación, podemos deducir, deriva de la percepción de la falta de valoración del trabajo en el sector cultural, así como de representaciones sociales estigmatizadas y de connotaciones negativas hacia sus trabajadores. A pesar de esto, la intención y acción de los trabajadores tienen el propósito transformar esta situación, por lo cual se agrupan y organizan con el fin de posicionarse como un agente activo y relevante a nivel social, laboral y también político.

## **SEGUNDA PARTE: CONTEXTO PANDEMIA**

### **Escenario pandémico y sus efectos laborales y personales**

Como hilo conductor, la pandemia interrumpió la actividad laboral de los trabajadores del sector cultural, sobre todo de aquellos que usan el espacio público como lugar de trabajo y que requieren del contacto social para llevar a cabo su arte. Las cuatro áreas seleccionadas requieren de estos elementos; las áreas musical y escénica desarrollan su actividad laboral especialmente a través del uso de su cuerpo como herramienta de trabajo, mientras que el área visual y técnica se caracterizan por generar objetos externos a su corporalidad. No obstante, cada área y cada trabajador en particular, en función de los efectos de la pandemia, generó sus propias estrategias para mitigar tales efectos.

Anteriormente, el ejercicio analítico consistió en conocer y describir la situación laboral antes de la pandemia, por lo que ahora el ejercicio se trata de reconocer las variaciones en esta situación, y, por consiguiente, las estrategias formuladas para mitigar los efectos adversos de la pandemia. Este segundo momento temporal y temático del capítulo recoge y analiza aquellos resultados referidos a este proceso coyuntural inacabado, focalizado en el aspecto económico, relacional y psicológico.

#### ***Condiciones laborales***

##### ***Empleabilidad***

La pandemia limitó las posibilidades laborales de las y los trabajadores de todas las áreas. Sin embargo, las y los entrevistados relataron distintas perspectivas en este proceso, pues mientras que algunos/as pudieron mantenerse trabajando en su área, siendo la virtualidad una herramienta clave para ello, para otros significó la búsqueda de nuevos horizontes de empleo en otras áreas.

Al declararse la pandemia, se produjo una disminución abrupta o incluso total de su actividad laboral. Los entrevistados narran la situación de la siguiente manera:

Entonces, claro cambió de que yo pasé de tener no sé, X cantidad de eventos al mes, no sé, un mes de 30 días con 10 o 12 eventos algo así, a 0, así como de forma inmediata. (Sonidista, 27 años, género masculino)

Como que antes iba bien para arriba y vino la pandemia y estancó caleta todo, como en los proyectos. Así que caleta de esos proyectos se estancaron y definitivamente ya no siguen,

otros se tuvieron que reubicar, ya sea con otras personas, con otros presupuestos, incluso en otros lugares. (Artista visual, 32 años, género masculino)

Insertarse laboralmente dentro o fuera del área, conlleva una decisión que pasa por varios factores; las habilidades, los intereses, recursos, y las responsabilidades son evaluadas por cada trabajador/a al momento de definir su futuro laboral, especialmente en un contexto tan complejo. En este sentido, encontramos que los trabajadores significan esta situación de maneras diversas. A la pregunta sobre si habían trabajado en otras áreas, las respuestas más representativas fueron:

Yo en el momento me puse a coser, en la casa tengo dos máquinas para coser y me puse a coser, a hacer polerones, cosas de ropa, y vendía porque también era invierno. Entonces dejé de lado como esta faceta que me ha acompañado toda la vida, pero para hacer otras cosas nuevas porque lo requería el proceso. (Cantante, 33 años, género femenino)

No hay pega y ahí claro, puede haber un poco de ego de decir, weón, no quiero meterme a una oficina a trabajar, no quiero, no, no sé hacer eso y aunque supiera no, no quiero eso para mi vida. (Sonidista, 27 años, género masculino)

Acá podemos observar una diferencia importante: mientras que la entrevistada del área de la música indica que de acuerdo con los recursos que disponía, encontró una fuente de ingresos laborales a partir de la confección de ropa, es decir, en otro ámbito; el entrevistado del área técnica, en cambio, señala no estar dispuesto a trabajar en otro rubro. De ello, es posible deducir que hay trayectorias móviles en cuanto al desempeño laboral en el sector cultural, que por momentos no da abasto con las necesidades de los trabajadores quienes deben buscar otras fuentes laborales. Resulta relevante mencionar que la entrevistada del área musical es madre de una pequeña niña, por lo que tiene responsabilidades de cuidado a su cargo, de lo que se deduce que su necesidad de generar ingresos pudiese ser más urgente que la del entrevistado del área técnica, quien no tiene responsabilidades de este tipo.

Ahora bien, cabe señalar que la actividad laboral y empleabilidad dentro del área será profundizada en el siguiente eje temático, puesto que está vinculada al uso de herramientas virtuales y de reinención de sus prácticas laborales, que, en esta investigación, hemos interpretado como estrategias laborales, por lo que será abordado más adelante.

### *Ingresos*

Los ingresos económicos percibidos durante la pandemia provinieron principalmente de tres fuentes: dos endógenas, es decir, generadas a partir de la actividad laboral del propio trabajador sea dentro o fuera del área (estas últimas vistas anteriormente); o exógenas, a través de terceros en forma de bonos, donaciones, préstamos o similares.

Un tipo ingreso recibido fue el que se obtuvo a través de bonos, tanto desde el gobierno o desde las propias organizaciones de cada área, con el propósito de contener el impacto económico de la pandemia:

Pero con esto de la pandemia, con el estallido social, todos esos músicos que eran de conservatorios, todos ellos tuvieron que vender incluso sus instrumentos porque no llega ayuda a la cultura, no, no les llega ayuda. Ahora, menos mal que pudimos recibir el bono de Patricio Manns, un bono que era por la cultura, trabajadores de la cultura, pero tuvimos que pelear un montón por eso, por que nos llegara a ese bono. Y imagínate muchos músicos que no pudieron recibirlo porque esa burocracia que tú dices, que anotar esto, que esto, que esto otro, que mandar un correo, que tienes que comprobar... es un montón de cosas, un montón de cosas. (Cantora, 40 años, género femenino)

Una vez como que me llegó incluso no era mucha plata, pero me hago un bono del Sindicato de Artistas, como que hay un sindicato a nivel nacional, que yo no sabía, de artistas. Y eligieron a algunas para darles un bono de ayuda [...] luquitas que caían así como muy random, pero en esta lógica de entender que unos quedamos sin trabajo, que es como lo que le pasa a todes po. (Artista visual y docente, 35 años, género femenino)

Ayudó en la pandemia que se hicieran estos grupos, que ahora para el bono de la cultura hicieran como un conteo de los trabajadores de las culturas, pero eso creo que es como el trabajo mínimo que se podía hacer. (Sonidista, 27 años, género masculino)

Ante la incertidumbre y la disminución en sus empleos, los ingresos recibidos desde terceros significaron una ayuda económica importante. Los ingresos provenientes de las redes organizativas internas de cada área tendieron a ser recibidos de una manera más positiva que los provenientes de la institución a cargo del sector cultural, o del gobierno local o del gobierno central, puesto que es interpretado por los trabajadores como un problema irresuelto para su sector puesto que no ha recibido la atención suficiente en este aspecto.

### *Relaciones laborales*

Parte de las condiciones laborales implica la relación entre colegas. Las redes organizativas previas ya habían cimentado una articulación prometedora entre los trabajadores, sin embargo, la pandemia al provocar la distancia social y el aislamiento sanitario produjo cambios en las relaciones laborales. El contraste entre la situación previa y el modo de relacionarse durante la pandemia es relatado por la siguiente entrevistada:

Antes de la pandemia creo que era, no sé, a ver cómo podría decirlo como sin el juicio, o sin o prejuicio, la verdad antes estaba esa sensación de sentarte a compartir una jornada quizá hasta con un desconocido, que podía ser tu amigo después, y que quizás al fin de la jornada podrías estar brindando con ese desconocido, que le contaste alguna historia, que él te contó alguna historia, y que se disfrutó desde la amistad, desde la música, desde el compartir una copa de vino. Y ahora siento que no, como que se perdió esta confianza de compartir la música desde la amistad. Ahora siento que estas limitaciones de distancia también te hacen desconfiar del otro, de que quizá no me puedo acercar mucho [...] Se perdió quizás el encuentro humano de una jornada compartiendo no más. (Cantante, 33 años, género femenino)

Con mis colegas dejé de hablar, porque todos desaparecimos del mapa. Yo creo que cada quien estaba en su onda intentando sobrevivir más que nada, y yo creo que igual lidiando con depresiones po. (Sonidista, 26 años, género femenino)

Dada la amenaza de contagio, la desconfianza de la cercanía y entre los vínculos fue transformando el entorno laboral y las relaciones entre colegas. Ambas entrevistadas señalan que hubo un paso de la unión al distanciamiento en su respectivo sector dada la coyuntura pandémica en el sentido de la presencialidad, de encuentros pues, como veremos más adelante, la comunicación a través de herramientas virtuales permitió continuar el contacto entre colegas.

Por otro lado, el periodo de aislamiento también sirvió para generar reflexiones entre el modo en que se relacionaban previamente. La entrevistada del área técnica comenta a esta situación, haciendo referencia al contexto de las primeras aperturas sanitarias del último tiempo:

Yo siento que llegamos más unidos. Como que se eliminaron todas esas esas brechas que quizás podrían haber por diferentes temas [...] quizá un poco de machismo, pero siento que todo eso como que se eliminó. Como más empatizadores por decir, sí, sí, eso se notó mucho. (Sonidista, 26 años, género femenino)

En este sentido, de acuerdo con lo dicho por la entrevistada del área técnica, espacio por lo general asociado al género masculino, se observa una transformación favorable a crear un entorno laboral más ameno y agradable entre colegas, disolviendo las barreras del género en sus acciones. Este tipo de actitudes significan un cambio importante en el reconocimiento laboral de las trabajadoras del área, y por tanto, de mejores condiciones en cuanto a las relaciones laborales entre colegas del área.

### ***Condiciones de vida***

Enlazado a los efectos de la pandemia sobre las condiciones laborales, las condiciones de vida de las y los trabajadores también se vieron afectadas. Este apartado consiste en indagar en tales efectos y describirlos como una consecuencia de las restricciones propias de la

pandemia a un nivel más persona. El modo de resolver o mitigar estos será tratado en el eje temático posterior.

### *Salud física*

Este es uno de los aspectos cruciales de los efectos de la pandemia y uno de los más visibles. Ante la amenaza constante del contagio se establecen los aislamientos por cuarentenas preventivas, sin embargo, varios de los entrevistados estuvieron enfermos del COVID-19. Aun así, el virus no fue la única afección en su salud física, sino que las circunstancias del mismo encierro así como del aislamiento, también terminaron por tener consecuencias en la salud física de los entrevistados:

Fue súper angustiante, yo creo que fui demasiado aprensiva, lo reconozco y claro, y después igual me enfermé. (Actriz y gestora cultural, 57 años, género femenino)

Me acuerdo de mi visión, mi cansancio mental, todavía me estoy recuperando de eso, como yo creo que también nuevamente todes. Yo todavía no me recupero emocionalmente o físicamente de lo que fue la pandemia. Me cuesta todavía, por ejemplo, estar en lugares con mucha gente, no es porque le de color con el COVID y esas cosas, sino que como que se me formateó el cuerpo como de relacionarme, como que siento mucho la presencia de la gente. (Artista visual y docente, 35 años, género femenino)

De acuerdo con lo anterior, los efectos en la salud física varían de intensidad para las entrevistadas. El contagio del virus se posicionó como la mayor problemática especialmente los primeros meses de la pandemia, sin embargo, los efectos colaterales del aislamiento implicó que la movilidad corporal fue limitada y resituada al espacio privado, y que la progresiva apertura a la “normalidad” fuera enfrentada de una manera diferente para algunas personas, como es el caso de la entrevistada del área visual. Se trata entonces, de que en cuanto al estado físico, los efectos de la pandemia abarcaba más elementos que los síntomas propios del contagio del virus.

### *Salud mental, emocional y psicológica*

Las medidas sanitarias de restricción condujeron a que la actividad laboral se situara en el hogar, y que los vínculos tomaran cada vez más distancia. Son distintos los niveles de tales efectos, sin embargo, constituye una realidad común en todos/as los entrevistados. En este aspecto, al preguntarles sobre los efectos de la pandemia sobre su salud mental, señalaron que:

Sí, absolutamente, sí, absolutamente, absolutamente. O sea, yo creo que todos, es mentira quien diga que no se bajoneó, todos nos bajoneamos porque uno quería salir y quería respirar. (Actriz y gestora cultural, 57 años, género femenino)

A mí me faltó psicológicamente desde el mismo encierro, porque el artista tiene una vida muy social y verse encerrado mucho tiempo y el no poder entregar lo que uno hace, sí te estresa, te deprime, a mí me pasó. Y eso mismo como que al final te va pagando como la esencia de lo que se trata la entrega por qué me vi sin cantar. (Cantante, 33 años, género femenino)

El mayor aliado es estar contigo mismo, el autoconocimiento... como que esa es mi conclusión: autoconocimiento para todos, autoconocimiento. (Actor, 25 años, género masculino)

El contexto del encierro para las y los trabajadores que se relacionan directamente con el público significó un cambio abrupto en el modo de hacer su trabajo, ya que el contacto cero es una interrupción de la rutina que les precedía, de compartir y relacionarse, por lo que tuvo secuelas en su salud mental, generando estrés, síntomas de depresión y falta de ánimo para parte de los entrevistados.

Pero, por otro lado, también permitió la introspección, es decir, la reflexión en torno a sí mismo/a, lo cual es un aspecto significativo al momento de pensar sobre su condición humana y también su condición como trabajadores, lo cual derivó en el desarrollo de futuras potencialidades y habilidades en el ámbito personal y laboral.

Cuando la salud mental se ve afectada negativamente, recibir apoyo es un paliativo importante para sostener tales efectos psicológicos. Esto será abordado con mayor detalle en el próximo eje temático, así como también las potencialidades desarrolladas en este contexto en base a la autorreflexión hecha por las y los trabajadores.

### *Relaciones sociales y personales*

Las relaciones personales y sociales del entorno más cercano como la familia y las amistades conjugó varios aspectos. Por un lado, permitió estrechar los vínculos familiares al estar más tiempo juntos; los afectos y el acompañamiento en un contexto amenazante permitió el encuentro, o más bien, un reencuentro de tiempos y espacios en común. Las entrevistadas lo describen de la siguiente manera:

Fue igual a ver, como familiarmente, fue rico de volver a encontrarnos. (Actriz y gestora cultural, 57 años, género femenino)

Fue un periodo bastante, como decir, súper interesante porque yo por lo menos tuve la oportunidad de estar en una pandemia siendo madre con y sin hijos, también delegando estas

responsabilidades que tenemos madres y padres [...] Entonces, tuvimos la oportunidad, en mi caso, de compartir con mi mamá, con mi hermano, con mis hijes o sola también. Pero pudimos dialogar, compartir y eso nos hizo la vida un poco más dinámica, no tan solitaria, no tan aislada, no tan depres. En nuestro caso tuvimos la fortuna de estar cerca. (Cantautora y gestora cultural, 34 años, género femenino)

En el ámbito del hogar y de privacidad, la reunión entre cercanos es percibido como algo positivo por las entrevistadas, pues significó un encuentro agradable entre sus parientes más cercanos. Por otro lado, la reunión con amistades fue más complejo, no solo por las restricciones sanitarias, sino que también económicas:

Dentro de una sociedad tan monetaria donde el capital es tan importante, genera que también la gente alrededor, cuando te ven que no tenís dinero, también te aísla, te abandona un poco [...] de que oh no tengo plata, si no bacán sería ir para tu casa, salir, pero no puedo, no tengo plata porque no hay pega. (Sonidista, 27 años, género masculino)

La observación del entrevistado alude al distanciamiento social provocado por la falta de ingresos durante la pandemia, además de la sanitaria. Ello conllevó que parte de las relaciones sociales que mantenía no pudieran sostenerse con la misma frecuencia dada la falta de recursos económicos. Se ha considerado esta observación no porque haya sido algo generalizado ni total en la vida del entrevistado, sino que es un aspecto interesante de señalar puesto que releva la importancia de los ingresos generados por su trabajo, el cual se vio disminuido durante la pandemia, y que, por extensión, limitó sus relaciones sociales durante este proceso.

#### *Responsabilidades de cuidado*

Continuando con el ámbito privado del hogar, los roles y responsabilidades de los trabajadores son un aspecto decisivo para analizar sus condiciones de vida durante la pandemia. Como complementariedad a los antecedentes metodológicos, la muestra consultada está constituida por 6 trabajadoras de género femenino y 4 trabajadores de género masculino. De las trabajadoras, 5 son madres y tienen hijos y/o hijas a su cuidado; los trabajadores entrevistados, por su parte, no tienen este tipo de responsabilidades.

Una de las entrevistadas, al preguntarle por su situación psicológica durante la pandemia, inmediatamente vinculó esta situación a sus responsabilidades de cuidado:

No, no, no tuve ningún apoyo psicológico, es más, yo busqué por mi propia cuenta un apoyo psicológico porque me ví muy, muy, muy estresada. Yo soy mamá, tengo una hija de cuatro años, en el proceso ella tenía dos, entonces me ví como en un caos permanente, como de quiero cantar, quiero hacer algo. (Cantante, 33 años, género femenino)

Esta cita ilustrativa reúne tres aspectos: ingresos, salud mental y desempleo. En este caso, el cese de su actividad laboral como cantante y en consecuencia, la inestabilidad económica, además de sus responsabilidades de cuidado, da como resultado que su salud mental y psicológica se viera afectada durante este contexto, en especial si se le suma las significaciones que tienen para ella el poder desempeñarse en su área laboral a través del canto.

Por tanto, sin querer generalizar pero si resaltar un aspecto importante en las condiciones de vida de las trabajadoras que tienen responsabilidades de cuidado, dicha responsabilidad conllevó no solo generar ingresos de manera más imperiosa, sino que también experimentar el encierro con niños/as, quienes tienen otro tipo de cuidados y necesidades, por lo que ellas debieron convivir con múltiples tareas y actividades en su hogar, en comparación a quienes no tienen este tipo de responsabilidades a su cargo. En base a ello, es posible inferir que para las trabajadoras con responsabilidades de cuidado a su cargo, la pandemia significó un proceso más complejo que para aquellas personas sin estas responsabilidades.

En este apartado indagamos en los efectos de la pandemia sobre las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores. El desempleo en el área cultural provocó que algunos optaran por emplearse en otras áreas; otros en cambio, descartaron esa decisión, puesto que de igual manera recibieron ingresos a través de bonos o trabajos esporádicos en su área. En tanto, las condiciones de vida se vieron afectadas especialmente a nivel de salud mental y psicológica desequilibrada y con síntomas de enfermedades mentales como la depresión y el estrés, y también física a causa de las cuarentenas, puesto que el aislamiento social y el encierro significó un desafío no solo a nivel laboral, sino que también personal. Por otro lado, en su aspecto positivo, permitió el encuentro con los cercanos, y la reflexión sobre sus condiciones laborales y de vida a futuro.

### **Estrategias frente a la pandemia**

Este eje temático se trata sobre las estrategias que desarrollaron las y los trabajadores para mitigar o encausar los efectos de la pandemia revisados anteriormente. Aquí se recogen aquellas experiencias de transformación de sus prácticas laborales, de redes de apoyo económico y psicológico, y de proyecciones sobre el futuro laboral. Con esta información se

procedió a elaborar categorías de acuerdo con las estrategias utilizadas de modo de proponer un aporte teórico desde lo analizado en esta investigación.

### *Adaptaciones laborales*

La transformación de las prácticas laborales para poder continuar generando ingresos dentro del sector cultural pueden agruparse en dos categorías: aquellas que se desarrollaron con la ayuda de las herramientas virtuales, facilitando la comunicación y actuando en colectivo; y aquellas que remiten a reflexiones personales respecto al desempeño laboral, en su aspecto creativo y de futuras potencialidades.

### *Herramientas virtuales*

El uso de herramientas virtuales y digitales fue una estrategia utilizada en las cuatro áreas culturales consultadas, permitiendo el teletrabajo a través de conciertos, transmisiones en vivo y clases online, entre otras actividades. Los entrevistados narran el uso de esta herramienta de la siguiente manera:

Bueno, así como en la desesperación, varios artistas tomaron como la iniciativa de hacer transmisiones en vivo online y la gente de repente aportaba, y se vio la importancia de la música en vivo para la gente, la que consume concierto, la que consume tocatas [...] Entonces me di cuenta y pensé en la gente, que aunque quizás no estén ahí en vivo con el artista, igual valora el trabajo y aporta, aporta monetariamente. (Cantante, 33 años, género femenino)

Sí, sí, de todas maneras, incluso aparecieron unas exposiciones virtuales, surgieron muchas cosas a nivel virtual, y mucho trabajo. De hecho, como que hubo un resurgimiento de mucho trabajo. Y un reconocimiento también, y eso fue bonito como de pares, invitándote a cosas así. (Artista visual y docente, 35 años, género femenino)

Y nos reinventamos, y fue súper loco porque hicimos en plena pandemia un programa diario, un programa diferente diario [...] Entonces, fue la experiencia de reinventarte, de usar la virtualidad a nuestro favor, porque teníamos muchas visitas, mucha gente se conectaba. (Actriz y gestora cultural, 57 años, género femenino)

En esos meses que estuvimos fuera del aire, claro como que evaluaron eso de llevar equipos para las casas de los que hacíamos programas y ver así que la radio no muriera, porque era o eso o moría la radio. Así que claro, hubo ahí una adaptación por parte del del dueño de la radio de decir “ya, todos tienen que tener esto, esto, y esto y podemos transmitir” sin pagar el internet sipo, un jefe nunca de deja de ser jefe. (Sonidista, 27 años, género masculino)

Las experiencias de las y los entrevistados dan cuenta de que la virtualidad además de servir como canal comunicacional, se transformó en un campo desde donde los trabajadores/as pudieron continuar su actividad laboral, esta vez, adaptado a las herramientas que dispone la tecnología (Becerra Zavala et al., 2021) .

En el caso de las artes visuales, la entrevistada señala que abrió el acceso a empleos y a generar ingresos a través de exposiciones virtuales, además de destacar el hecho del reconocimiento de su trabajo en este contexto. El área técnica, dado que requiere el uso de equipamiento más sofisticado, también pudo adaptarse al teletrabajo, no obstante, sin todas las medidas correspondientes por parte del empleador, como el financiamiento de internet o luz, el cual debió ser costeado por el trabajador. En el caso del área de la música y las artes escénicas, sirvió para transmitir conciertos, programas en vivo y para realizar talleres y clases online, generando ingresos y revelando el interés y valoración por las artes y las culturas por parte del público, quienes visualizaron las transmisiones e hicieron aportes económicos como remuneración.

Así también, la virtualidad no solo fue utilizada desde lo laboral, sino que también sirvió como estrategia educativa puesto que hubo universidades que implementaron clases online, gratuitas y abiertas a la comunidad. El entrevistado a continuación, cuya formación es autodidacta, describe el uso de la virtualidad de la siguiente manera:

Lo ocupé pa estudiar más que nada, como que igual se abrió un acceso a cursos y cosas así de universidades de afuera, ninguna de Chile [...] La mayoría eran gratuitos porque eran virtuales, entonces creo que la virtualidad me favoreció más en el hecho de profundizar lo que yo estaba buscando, que en exponer yo mis trabajos, porque igual estaba en camino de, cachai. (Artista visual, 32 años, género masculino)

Entonces, la virtualidad se convirtió en un campo laboral y educativo ampliamente utilizado, lo cual representa el aspecto positivo de esta herramienta. No obstante, por otro lado, el no disponer de elementos y tecnologías digitales, la larga exposición a las pantallas y las fallas en la conexión a internet fueron el traspié de esta herramienta.

Para quienes trabajan con público y/o sobre escenarios, la virtualidad si bien permitió la transmisión en vivo, es una herramienta unilateral en donde se dificulta la comunicación con el receptor. La entrevistada del área musical se refiere a este proceso así:

Instalas una cámara, un lente que te apunta o modo selfie, como sea. O hay alguien que te grabe y tú estás enfrente. Pero falta lo principal que es esa sustancia, ese calor en los murmullos, la gente, los ruidos de gente que son parte de la experiencia. Tú no sabes si en realidad estás conduciendo a alguien a la experiencia que tú planteas porque no ves su rostro, porque no ves sus ojos, sus expresiones, si alguien se ríe o llora. No lo estás viendo, no lo puedes palpar. Entonces eso te desconecta un poco en el transmitir virtual. (Cantautora y gestora cultural, 34 años, género femenino)

En ese sentido, se produce una conexión-desconexión con el receptor, puesto que si bien, hay un interés mutuo de compartir una misma experiencia aunque sea a la distancia a través de herramientas digitales, no logra generar la experiencia artística completa, ni para quien transmite, ni para quien recibe, siendo problemático para ambas partes.

Las herramientas virtuales y digitales conectaron a las personas sin importar el lugar geográfico donde estuvieran. A través de distintos recursos online, sea en vivo o no, fue una fuente de información, educación y entretención artística y cultural, lo cual relevó la importancia de estas áreas para la sociedad en general, quienes aportaron económicamente a los trabajadores que utilizaron esta herramienta para generar ingresos, valorando su trabajo e interesándose en ello.

Al mismo tiempo, este contexto digital sirvió para visibilizar y posicionar el trabajo en el sector cultural como un sector productivo esencial a través de los hashtags #ArteesTrabajo y #CulturaesTrabajo, tal como se señaló en la problematización, para difundir y significar la importancia del trabajo cultural para la sociedad.

En base a lo expuesto en este apartado sobre adaptaciones laborales y de empleabilidad dentro o fuera del área (en el eje temático anterior) son características de la versatilidad de los trabajadores de la cultura, quienes se mueven entre condiciones de intermitencia laboral cuando escasean los empleos, o bien de multiactividad en el otro extremo, situación que guarda relación con lo planteado por Guadarrama (2014). En concordancia con la autora, la flexibilidad laboral es una característica transversal al trabajo cultural y artístico, observable antes y durante la pandemia.

#### *Recursos creativos y desarrollo de potencialidades laborales*

Otro aspecto por destacar es la capacidad transformadora de los trabajadores para cultivar su creatividad y reflexionar sobre su trabajo a futuro, permitiéndoles desarrollar nuevas habilidades y estrategias laborales. Sobre este aspecto, las y los entrevistados señalaron:

Cuando vuelves ahora es como “¿y por qué no lo hago de esta manera y no de la otra?”, o “¿por qué no lo planteo así?” cachai. Como que te hace repensar y buscar otras alternativas [...] Yo creo que hay un trabajo fundamental en cómo nuestra discursiva compositiva cambió, de qué empezamos a cantar, o hacia dónde nos fuimos musicalmente en esta introspección sin fin. (Cantautora y gestora cultural, 34 años, género femenino)

Fue bueno porque fue como un remezón también porque en el grupo tuvimos que empezar a componer y a crear, entonces ahí teníamos mucho tiempo para ensayar y cosas así. (Cantora, 40 años, género femenino)

Como por el encuentro contigo mismo, principalmente, igual como actor uno siempre se encuentra con uno mismo, pero acá te encontrarai como con tus hábitos directamente [...] Como que me encontré en directo con eso y con qué puedo hacer con eso, cachai, como que empecé a tener un proceso creativo hacia adentro [...] en la calidad de mi trabajo, como que no perdí el tiempo en realidad la pandemia, lo aproveché y lo trabajé, traté de mejorar lo más posible. Y como yo mejoré, mi trabajo mejora po, tanto interpretativamente, como a nivel de responsabilidad, de madurez y determinación (Actor, 25 años, género masculino)

Empecé, como más que nada, a trabajar cuadros de mi propia onda no más, seguir profundizando un poco en mi propio rollo para darle otro aire también a lo que estoy haciendo. Estaba como más pegado al muralismo, y después me fui cerrando como más a taller, viendo videos, leyendo libros de pintura, viendo a maestros y maestra antiguos. Todo eso mientras estuve encerrado, por lo menos un año. (Artista visual, 32 años, género masculino)

Los datos presentados de los entrevistados de las artes visuales, musicales y escénicas concuerdan en que durante la pandemia hubo un proceso reflexivo y creativo que les llevó a repensar sus prácticas laborales, desplegando sus habilidades artísticas con el propósito de mejorar su desempeño laboral a futuro. Esto puede interpretarse como una reinención de su trabajo, un desarrollo de sus potencialidades anteriormente suspendidas, pero que encontraron su momento para desplegarse y desenvolverse desde otros roles y perspectivas, atreviéndose a componer y utilizar los recursos de otra manera, instruyéndose en su arte y abriendo sus márgenes de acción a las posibilidades artísticas que el tiempo de aislamiento les permitía.

### ***Redes de apoyo***

Ante las complejidades producidas por la pandemia, las redes personales, sociales e institucionales fueron construyendo un engranaje de ayuda económica, material y psicológica para sobreponerse a las adversidades de la falta de ingresos, los escasos empleos, y de los efectos que el encierro provocó sobre la salud física y mental de las y los trabajadores.

#### *Redes personales (familia y amigos)*

Las redes personales están compuestas por el entorno más cercano del trabajador, como lo son su familia y amistades. Estas redes significaron el primer soporte emocional al cual recurrieron las y los trabajadores ante los efectos de la pandemia sobre su salud mental, y también física. Los entrevistados describieron este apoyo de la siguiente manera:

Así que por lo menos pude tener apañe emocional también sí, harto, porque ahí bueno, nos dimos cuenta de las redes que teníamos también, tanto de amigos como de familiares, pero yo por suerte tengo a mi mamá cerca y mi hermano y los niños y amigos y amigas. Entonces no fue un período tan solitario, tan desvalido para mi por fortuna, porque si no tuviera esa red hubiese sido mucho más crudo y mucho más duro (Cantautora y gestora cultural, 34 años, género femenino)

De mi familia poco, más que nada por teléfono, como que nunca hemos mantenido un contacto tan constante. De amigos, vivía con un amigo en ese entonces, él también pintaba, entonces ahí nos potenciamos caleta, empezamos a instruirnos a medida que íbamos haciendo. Pero sí, tuve apoyo de personas que estaban conmigo muy cercanas. (Artista visual, 32 años, género masculino)

De acuerdo a lo señalado por los entrevistados, la cercanía y el contacto tanto con amigos como con la familia fueron las redes de apoyo que les contuvieron sobre todo en su aspecto emocional. Como vimos en el eje temático anterior sobre los efectos de la pandemia, la salud mental y psicológica fue altamente afectada durante el contexto de encierro y aislamiento, por lo que disponer de una red cercana que prestara apoyo en tales circunstancias fue un aspecto favorable en las condiciones de vida de los trabajadores durante la pandemia.

#### *Redes sociales (colegas, organizaciones)*

Las redes sociales están compuestas en un segundo nivel de cercanía del entorno del trabajador, conformado por colegas del área y organizaciones internas articuladas entre ellos mismos. Más arriba, en el segundo eje temático sobre la situación laboral previa, se observó el grado de organización que existía entre los trabajadores, demostrando que ya existían articulaciones antes de la pandemia. Otras en cambio, se originaron dada la contigencia de la misma, siendo un canal de apoyo psicológico, pero también material y económico entre las y los trabajadores. Sobre esto, los entrevistados señalan que:

Lo que hicimos sí fue también desde la autogestión lograr un concierto online donde poníamos una cuenta y que todo el dinero recaudado se repartió para los músicos, para todos los integrantes que forman nuestra agrupación. También hicimos canastas familiares para cada músico, pero todo te lo estoy hablando desde la autogestión del lugar. Creo que nos pusimos a hacer pan también para poder vender y poder sobrevivir el proceso. (Cantante, 33 años, género femenino)

Venía desde antes con el estallido social, se crearon hartas instancias que finalmente la pandemia igual venía como un poco a destruir todo eso, también lograron resistir otras, y otras igual desaparecieron. Pero sí po, había gente del arte que trabajaba tal vez no como desde el arte, pero si organizaba una olla común acá en el vecindario cachai, mis colegas y yo también. (Actor, 25 años, género masculino)

Andaba dando vueltas a un grupo que era como un grupo de WhatsApp, sobre todos los técnicos de la quinta región, y tengo entendido que para los que estaban más jodidos hicieron

canasta de alimentos. Como que uno hacía una donación, pero entre nosotros también, onda como ayudando así al compañero. (Sonidista, 26 años, género femenino)

Los datos presentados corresponden al apoyo económico y material que gestionaron entre sí para mitigar los efectos adversos de la pandemia como la falta de ingresos. Las organizaciones actuaron de manera autogestionada, cuyas acciones fueron hechas de acuerdo a los recursos que disponían como ollas comunes, entrega de canastas de alimentos y conciertos online cuyas ganancias eran repartidas a los más afectados, entre otras cosas.

Así también, el apoyo emocional también significó una ayuda importante entre trabajadores y sus colegas. La cita a continuación es relatada por una entrevistada del área de la música que relata la situación de un colega afectado psicológicamente por la pandemia y el apoyo que le brindaron desde la organización, en este caso, el sindicato:

Fue muy importante el apoyo del sindicato para nosotros con los compañeros, podíamos hablar entre nosotros. Había un compañero [nombre], cantor antiquísimo, quien estuvo dos meses encerrado, dos meses sin ver a nadie, entonces a veces hablábamos, o hacíamos videollamadas por Zoom para todas las reuniones, y de repente él lloraba, lloraba, si de repente echaba de menos [...] En ese tiempo la presidenta estaba consiguiéndose algún psicólogo cachai, ayuda gratuita para algunos compañeros de cualquier cosa de médico, tratar de buscar una ayuda para los compañeros, sobre todo psicológica, y es tan difícil en el consultorio uno que no tiene previsión. No, es súper difícil para nosotros. (Cantora, 40 años, género femenino)

Aquí se conjugan tres elementos críticos durante la pandemia: el aislamiento social, los efectos en la salud mental, y la falta que relación contractual que deriva en la ausencia de previsión social. Ante esta situación, la red social que existía entre colegas actuó con el propósito de contener esta situación y ayudar a los más afectados. En este sentido, la solidaridad y el compañerismo significó un apoyo permanente entre los trabajadores, lo cual confirma señalado por Pinochet C., Peters y Guzmán (2021) quienes ya habían señalado la importancia de la asociatividad para enfrentar los problemas provocados por la pandemia. En este aspecto, las redes organizativas adquieren una relevancia fundamental como un apoyo mutuo durante la pandemia.

#### *Institucional (municipalidad y gobierno)*

Desde la institucionalidad local como la municipalidad, o bien nacional como el gobierno, la ayuda prestada desató polémicas al interior del sector cultural. Al preguntar sobre el apoyo recibido desde la institucionalidad, algunas de las respuestas fueron:

Cuando fue la pandemia quedé así, o sea, quedé en nada, estuve un año sin hacer nada literalmente e igual como que me dio un poco de depresión porque uno piensa “estudié cuatro años así para esto, para nada así quedar como a la deriva”. Y el gobierno tampoco nos dio como algún colchón de algo, o sea, nadie nos preguntó nada. Así que cada quien se la tuvo que buscar como podía. (Sonidista, 26 años, género femenino)

Nada, ni económico ni psicológico. Una vez nos llegó una caja de mercadería, una vez, de la muni. Y después, otra vez, después como de ocho meses, otra caja del Departamento de Cultura de la Municipalidad porque yo estaba dentro de los registros de personas de las artes en pandemia. Dos veces, o sea, es la caja de mercadería para dos años, nos duró, no sé, dos semanas [...] Nunca llegó a nuestras manos un bono especialmente para el área cultural, nunca, recién ahora imagínate. Hace un mes que dieron ese bono de \$450.000 mil pesos, fue porque le pusieron el nombre de Patricio Manns que se murió y se va cumplir un año de su muerte, y por eso ahora que murió le hacen los homenajes, como siempre. (Cantora, 40 años, género femenino)

Las críticas hacia el apoyo recibido por la institucionalidad se basan a que las trabajadoras, en este caso, interpretaron como un desinterés hacia la situación laboral del sector cultural al desvalorar y no reconocer su trabajo. Durante la pandemia, bajo el mandato de S. Piñera no hubo ninguna ayuda focalizada para los trabajadores del sector. Ello recién ocurre en el gobierno sucesivo de G. Boric, quien implementó el bono Patricio Manns para los trabajadores culturales siendo el primero en su tipo. Esta ayuda económica llega luego de dos años de declarada la pandemia, tiempo durante el cual los trabajadores debieron generar ingresos, como vimos anteriormente, a partir de su trabajo dentro o fuera del área, a partir de las bonificaciones como los IFEs (Ingreso Único Familiar de Emergencia) o gracias a los aportes de las organizaciones en las que participaban. Bajo estas consideraciones, la crítica hacia la institucionalidad se torna comprensible.

### ***Proyecciones y expectativas del trabajo cultural a futuro***

Aunque la coyuntura de la pandemia represente un momento actual e inconcluso, poco a poco las medidas de restricciones sanitarias han ido disminuyendo, por lo que es posible proyectar el trabajo, y junto con ello, señalar las expectativas de los trabajadores a futuro dentro del sector cultural.

Ahora bien, para interpretar este apartado es preciso considerar que el periodo durante el cual se realizaron las entrevistas coincidió con el Plebiscito de salida de la propuesta de la Nueva Constitución, la cual resultó finalmente rechazada. La propuesta contenía aportes importantes para el sector cultural, por lo que las proyecciones que generó para los trabajadores quedaron

registradas de la siguiente manera, ilustrando el antes y el después del 4 de septiembre del 2022, fecha en que se realizó dicho plebiscito en el país:

Bueno tengo o tenía mucha fe en el gobierno actual de Gabriel Boric, porque creo que si algo le podía pasar malo a la cultura es siempre tener un gobierno que la desconozca de tal manera como Piñera [...] No creo que Gabriel arregle todo eso, de hecho, creo que no ha hecho cosas muy bien en el ámbito de la cultura en estos pocos meses. Pero creo que ahí tengo un poco de fe. Y más fe tengo en la Nueva Constitución de quizás por ahí encontrar algún hilo que nos permita no sé, agruparnos más fácilmente o que las concesiones dejen de ser una wea trucha, porque yo creo que ahí es donde está el atao más grave. (Sonidista, 27 años, género masculino)

Tenía fe, ya no. Después del 4 de septiembre ya no tengo, no tengo fe, va a haber que seguir rascándose las solo, solo cada uno con su equipo, con su grupo. Tenía fe. Lamentablemente la perdí, soy orgullosa del 38% y lo voy a seguir siendo. Pero este país no, no, no da para eso. Vamos a seguir siendo precarizados, vamos a seguir trabajando en forma indigna, nos van a seguir pagando en forma indigna. No, no tengo fe. Lamentablemente no tengo fe. (Actriz y gestora cultural, 57 años, género femenino)

Las políticas culturales en el sector cultural son un tema pendiente para los trabajadores. La esperanza que representaba la propuesta constitucional, que es posible observar en la cita del entrevistado del área técnica. Esta, al ser rechazada, redujo las proyecciones de mejora sobre el trabajo cultural, de acuerdo a lo señalado por la entrevistada del área escénica.

Aun así, las expectativas sobre cambios en las condiciones laborales persisten, ya no como una realidad venidera dictaminada por una constitución, sino que como una ideal al cual encaminarse y por el cual organizarse para alcanzar. Al respecto, las y los entrevistados señalaron aspectos referidos a lo visto anteriormente como la valoración del trabajo cultural, mejoras en sus remuneraciones y en el trato al trabajador, relaciones contractuales estables y reguladas, y más apoyo del Estado. Mencionaron también la vinculación con la institucionalidad para el desarrollo de políticas culturales, mayor fiscalización para los empleadores, y en definitiva, dignificar su trabajo así como su representación social de trabajadores del sector cultural ante la sociedad.

### *Categorización de estrategias*

A lo largo de este apartado hemos explorado en las estrategias que han utilizado las y los trabajadores del sector cultural para mitigar los efectos de la pandemia, lo cual ha sido analizado de acuerdo a las adaptaciones laborales y a las redes de apoyo recibido. Con esta información se han elaborado categorías propias que agrupan estas estrategias en cuatro tipos,

cada una con un propósito definido con relación al cruce entre las condiciones de vida y las condiciones laborales, y si operan a nivel personal o colectivo.

Las categorías son:

- I. **Estrategias creativas y auto formativas:** estrategias utilizadas de manera individual por el o la trabajadora con el propósito de potenciar sus habilidades laborales proyectadas a futuro.
- II. **Estrategias de adaptación laboral:** estrategias utilizadas de manera colectiva por trabajadores con un propósito común para dar continuidad a su actividad laboral.
- III. **Estrategias afectivas:** estrategias de apoyo y contención emocional, pero también material y económica, utilizadas de manera personal desde el o la trabajadora en relación con su entorno familiar y de amistades.
- IV. **Estrategias solidarias:** estrategias utilizadas entre trabajadores/as de manera colectiva para brindar apoyo psicológico, material y/o económico entre colegas.

Estas estrategias fueron utilizadas tanto de manera independiente como combinada. Su uso fue determinado de acuerdo con el momento que requería más atención en el transcurso de la pandemia para las y los trabajadores del sector cultural de la región de Valparaíso, por lo que más bien, se trata de un campo de flujo continuo en donde se desplaza el o la trabajadora.

A continuación, se presenta un diagrama que reúne las estrategias elaboradas:



*Ilustración 1: Diagrama de Estrategias utilizadas en contexto de la pandemia. Elaboración propia.*

Recapitulando, la situación laboral previa a la pandemia ya diagnosticaba complejidades y problemas en la actividad laboral de las y los trabajadores. En su dimensión subjetiva, la situación laboral previa reflejaba una falta de valoración hacia los trabajadores culturales, que se reflejaba en representaciones sociales negativas sobre los mismos y al desconocimiento sobre sus trabajos, traduciéndose en tratos despectivos con respecto a las remuneraciones y a un constante cuestionamiento sobre su actividad laboral como tal. No obstante, y contraria a esta perspectiva que viene desde el mundo externo, la auto representación de los trabajadores está enlazada, de acuerdo con sus relatos durante las entrevistas, al componente emotivo y pasional, o sea, a la sensibilidad que se hace presente el trabajo en el sector cultural. En este sentido, el aspecto económico pasa a segundo plano, puesto que prima la satisfacción del hacer por sobre lo monetario (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004). Sin embargo, ello no significa ni debiese significar que el aspecto económico sea devaluado en cuanto a su trabajo se trate.

En este sentido, la dimensión subjetiva del trabajo referidas a las representaciones sociales sobre el mismo, son un factor interesante al momento de analizar el trabajo en el sector cultural. Siguiendo a Jodelet (1986), el contexto en que surgen estas representaciones son parte de un legado sobre lo que significa la cultura para la sociedad, que producto de la dictadura, fueron censuradas no solo las expresiones artísticas, sino que también sus trabajadores/as. Estos significados compartidos son también posibles de transformar y resignificar, cuestión que sucede posteriormente dada las nominaciones de Patrimonio de la Humanidad y Ciudad Creativa de la Música a Valparaíso por la UNESCO. Si bien, ello representa una valoración importante para la ciudad y sus trabajadores, parece no reflejarse en las condiciones laborales de los mismos. En consecuencia, quienes se desempeñan laboralmente en el sector cultural están en un constante posicionamiento de valorar y valorizar su trabajo de modo que sea reconocido como cualquier otro, y junto con ello, de superar la equivocada dicotomía entre arte y trabajo (Infantino, 2011).

La dimensión objetiva del trabajo en el sector cultural previo a la pandemia daba signos de una empleabilidad inestable, de jornadas flexibles e informalidad contractual, por lo que tales condiciones laborales acarrearán la desprotección laboral de los trabajadores en términos de previsión de salud y riesgos laborales, en sintonía con lo ya diagnosticado por el entonces Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2017). De acuerdo a los datos presentados, es posible inferir que ello se debe a dos motivos: por un lado, las ya vistas desvaloraciones del trabajo en el sector cultural, y por otro, un mercado laboral desequilibrado. Como vimos, Menger (2006) ha problematizado sobre este aspecto señalando que hay un exceso de oferta de trabajo y no la suficiente demanda como para generar un equilibrio; aunque su diagnóstico está situado en localidades de otro continente, es una realidad observable también la región de Valparaíso, y en Chile de acuerdo los estudios preliminares (Brodwsky et al., 2014; Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004), lo cual revela una situación crítica que se vio profundizada durante la pandemia.

Ahora bien, dado que en los casos estudiados las y entrevistados trabajan mayoritariamente de manera informal, es pertinente analizar este aspecto en términos de autoempleo. De acuerdo con los datos, la autogestión y el autoempleo son dinámicas laborales frecuentes en el trabajo en el sector cultural, lo que significa que son los propios trabajadores los que

dirigen y gestionan su actividad laboral. En coherencia con Gálvez (2001) el autoempleo se expresó en ingresos líquidos, informalidad y autofinanciamiento, que son dinámicas laborales que ya formaban parte de las condiciones laborales de los trabajadores, y que continuaron existiendo durante la pandemia, generando un clima de incertidumbre laboral ante la cual las y los trabajadores utilizaron distintas estrategias para sobrellevar dicha situación.

Otro aspecto significativo de condiciones preestablecidas antes de que se declarara la pandemia es el aspecto organizativo. En este punto, es observable que entre las y los trabajadores existen redes articuladas a través de agrupaciones, sindicatos o asambleas con distintos grados de organización, cuyo propósito anterior a la pandemia ya iba encaminado a la dignificación de su trabajo y al reconocimiento de sí mismos como trabajadores, de modo de quitar representaciones sociales peyorativas atribuidas equivocadamente a ellos mismos como trabajadores. Los resultados demuestran que existe asociación en todas las áreas estudiadas, teniendo un nivel organizativo más desarrollado el área de la música, pero que, en general, permitió el sostenimiento de afectos y efectos de solidaridad entre las y los trabajadores.

Este panorama representa el estado de la situación laboral de las y los trabajadores del sector cultural, que podemos interpretar como precarizada de acuerdo a la definición de Rodgers y Rogges (1989). Las malas remuneraciones, la desprotección laboral, el poco control sobre las condiciones laborales y el grado de incertidumbre sobre la continuidad laboral, para trabajadores con relaciones contractuales informales que son las que primaron entre los entrevistados, son la muestra empírica de una situación laboral con características críticas y criticables para el sector cultural. En este sentido, ¿la pandemia resolvió, profundizó o visibilizó esta situación?

Con respecto a la segunda parte del análisis referido a los efectos de la pandemia, podemos señalar de acuerdo con lo que hemos analizado en la descripción de los datos, es que el impacto de la pandemia tuvo dos grandes aspectos que fueron gravemente afectados producto de esta contingencia, que son: por un lado, los ingresos en tanto condiciones laborales, y por otro, la salud mental en cuanto a las condiciones de vida. Ambos aspectos están vinculados, por lo que es posible señalar que uno es consecuencia del otro si los relacionamos de la

siguiente manera: las medidas de restricciones sanitarias conllevaron largos periodos de aislamiento social, por lo que especialmente aquellos/as trabajadores que se desempeñan en espacios públicos (prácticamente toda la muestra, salvo excepciones) no pudieron continuar su trabajo con la regularidad que le antecedía. Todo ello provocó una disminución de sus ingresos cuyas consecuencias en sus medios de subsistencia terminaron por afectar su salud mental. Si bien, esta relación se presenta como de tipo causal, es preciso indicar que se trata de una generalización y ejemplificación de aquellos puntos principales, pero no exclusivos ni excluyentes. En otras palabras, ambos aspectos representan los puntos más críticos del impacto de la pandemia, pero que de igual manera, son acompañados por los otros aspectos anteriormente desarrollados.

Los ingresos provenientes de la actividad laboral se vieron suspendidos de un momento a otro, la continuidad laboral estaba en duda y los únicos ingresos con una relativa permanencia eran los recibidos a través de bonificaciones. En base a ello, es que se hace posible la afirmación de que la pandemia tuvo un fuerte impacto en los ingresos de las y los trabajadores. La discontinuidad laboral produjo escasez de remuneraciones, la búsqueda de trabajo en otros ámbitos laborales, y cuestionamientos sobre el futuro laboral. En particular, para aumentar las posibilidades de empleabilidad procedieron a asociarse bajo lo que ha sido denominado por Menger (2014) como “interacciones estratégicas” o sea, la asociación en equipos y redes de colaboración entre colegas, especialmente en su aspecto económico y de empleabilidad.

La salud mental, por su parte, es uno de los componentes desde donde abordamos las condiciones de vida. Si el bienestar es el correlativo a condiciones de vida favorables (Casas, 1996), en un contexto crítico como la pandemia, el bienestar se convirtió en malestar psicológico y social cuyas afecciones en la salud mental se expresaron en síntomas depresivos, de estrés y desmotivación. En ciertos casos, el no poder continuar la actividad laboral, el perder el contacto con el público o el detener los proyectos en que se venía trabajando fueron los detonantes de este malestar social. En otros, dicho malestar devino del encierro, de las responsabilidades de cuidado que exigía más para aquellas personas con este tipo de cargos, y de la falta de contacto con redes personales como amigos o familia, en el aspecto más personal. En definitiva, un entorno fracturado, provocando un malestar

psicológico, o de lo que es posible interpretar como un bienestar intermitente de acuerdo a determinados momentos: la apreciación del bienestar varía cuando comienza la pandemia, cuando pasa un año, cuando pasan dos, y así sucesivamente; no se trata de una determinación, sino que más bien, es la interpretación de un momento y de las condiciones y recursos que se dispone. En cuanto a la salud física, el confinamiento a espacios pequeños y la amenaza del contagio provocaron el surgimiento de desconfianza y de distancia obligatoria y voluntaria entre los trabajadores, especialmente en encuentros de manera presencial.

Ante este panorama, y a la luz de los resultados, las vinculaciones y asociaciones previas entre colegas tuvieron un rol fundamental al momento de superar este crítico momento. El aspecto relacional es reconocido como una cualidad permanente dentro del trabajo en el sector cultural (Becker, 2008), por tal razón, la existencia de redes organizativas internas derivó en estrategias solidarias y de adaptaciones laborales colaborativas con el fin de generar ingresos y brindarse apoyo material, económico y también psicológico. En términos de Blumer (1992) la “acción conjunta” de los agentes les permitió resignificar sus prácticas laborales adaptándolas a los recursos disponibles, tales como las herramientas virtuales y digitales, cultivando sus habilidades y creatividad, o bien, integrándose laboralmente en otros sectores. En este contexto, la horizontalidad de los agentes hizo posible la empatía y la unión, de es decir, la solidaridad al momento de ayudar a un/a compañero afectado, incluso cuando el propio agente se encuentra en una situación similar. En tanto, las condiciones de vida fueron apoyadas por estrategias más personales y afectivas, sobre todo desde el entorno cercano al trabajador como la familia y amigos, y en un segundo nivel, de colegas.

Sin embargo, en medio de la incertidumbre, flexibilidad laboral y autorreflexión, surgen los cuestionamientos en torno a la actividad laboral y, por consiguiente, a la identidad del trabajador. Son variados los motivos por los que un o una trabajador/a decide permanecer en el área cultural o mudar a otra área; algunos de los entrevistados optaron por continuar en trabajos similares, aunque adaptados a la pandemia para continuar trabajando, mientras que en otros casos se incorporaron a otras áreas laborales. Aun así, en todos los casos consultados, en ningún momento se señaló que la opción de trabajar en otra área fuera algo definitivo y permanente, sino que más bien representó una medida transitoria de urgencia para generar ingresos. De acuerdo con de la Garza (2009) la transformación identitaria es una

característica de los trabajos atípicos como el del sector cultural, sin embargo, en el sector cultural esta identidad tiene bases sólidas y difíciles de corroer. A diferencia de lo planteado por Sennett (2000) la flexibilidad del trabajo en el sector cultural no genera identidades frágiles, de hecho, la evidencia de los casos consultados demuestra lo contrario. En este sentido, es posible señalar que la conexión con el otro dentro de cada área, y también entre áreas bajo el conglomerado que conforma el trabajo en el sector cultural, yace en el reconocimiento de su trabajo y de sí mismos como trabajadores capacitados y dignos de valoración como un elemento común aglutinante e identitario.

Las líneas de acción de los trabajadores en tanto estrategias son variadas; la fractura o interrupción del estado laboral anterior, por precario que haya sido, significaba una fuente laboral que lograba satisfacer el desempeño laboral de las y los entrevistados, siendo su principal fuente de ingresos, aun con las condiciones de flexibilidad, informalidad y desregulación. Por lo tanto, el cese de esta actividad conllevó a una bajada anímica considerable que sumada al distanciamiento social y contexto de encierro, termina por afectar la salud psicológica y mental de las y los trabajadores, así como en gran medida, los ingresos y la empleabilidad.

En torno a estas problemáticas se encuentran y utilizan estrategias a modo de mitigar los efectos adversos de la pandemia, que como se señaló, han sido clasificados por la investigadora en 4 categorías. Por el lado de las estrategias laborales, el uso de las herramientas digitales y tecnológicas tuvo un importante protagonismo, razón por lo cual su uso fue diversificado desde ser utilizado como una fuente laboral de ingresos, que es el caso de las “estrategias de adaptación laboral”; o bien, como una fuente de conocimiento y autoformación para cultivar la creatividad y desarrollar habilidades con potencialidades laborales futuras, que han sido catalogadas como “estrategias creativas y auto formativas”. Así también, dentro de esta categoría la creatividad no deviene solo del uso de las tecnologías, sino que también de un proceso interno de reflexionar sobre el propio desempeño laboral que se tenía en el momento; para algunos/as significó componer desde otras perspectivas o bien, hacerlo por vez primera, para otros/as utilizar otros elementos y materialidades, etc. Todo lo anterior, es pos de mejorar su desempleo laboral y la calidad de su trabajo.

Por el lado de las estrategias relacionadas a las condiciones de vida, las redes personales, sociales e institucionales se hicieron presentes mediante distintas modalidades para servir de apoyo emocional, mental y psicológico, pero también material y económico. Las afecciones en la salud mental fueron mitigadas principalmente por “estrategias afectivas”, es decir, por el contacto directo o virtual de las redes personales más próximas al trabajador/a, como lo son la familia y amistades, pero también de colegas. En tanto, las “estrategias solidarias” fueron aquellas utilizadas en apoyo económico y material entre colegas, desde la institucionalidad o desde redes cercanas.

Resulta preciso señalar que las categorías elaboradas no operan de manera aislada ni exclusiva, ni excluyentes entre sí, al contrario, más bien representan momentos o fases en que prima un sentido de la acción de acuerdo con determinadas necesidades humanas, que como tal, son cambiantes. En este sentido, el diagrama presentado anteriormente debe entenderse como un campo de flujos móviles desde donde se posicionan las y los trabajadores del sector cultural en diferentes momentos de lo que ha sido el proceso de la pandemia.

La razón para hacer esta propuesta de estrategias radica en que la literatura sobre esta temática no define nomenclaturas para las estrategias utilizadas, por ello, estas categorías representan un aporte teórico al estudio de las condiciones laborales y de vida en pandemia, extrapolable a otros tipos de trabajos y situaciones críticas que sean pertinentes de analizar bajo este encuadre práctico – teórico.

Por último, una de las interrogantes que se esperaba responder con el análisis de los datos es si las estrategias utilizadas por los trabajadores se relacionaban a la resiliencia (Guadarrama et al., 2021) o a la autoexplotación (Comunian & England, 2020). Considerando la capacidad de agencia que han tenido las y los trabajadores para transformar sus márgenes de acción al reinventar sus prácticas laborales sea a través de adaptaciones mediante herramientas virtuales o mediante el cultivo de la creatividad y potencialidades laborales, se concluye que la resiliencia es la cualidad que predominó en el contexto de la pandemia para las y los trabajadores del sector cultural de Valparaíso, ya que si bien los ingresos fueron escasos y se produjo una grave disminución de empleos, resignificaron su trabajo en tanto prácticas laborales, promoviendo su reconocimiento y valoración ante la sociedad.

Ahora bien, esto no implica que se redujo la responsabilidad de las instituciones para atender este asunto como señala Comunian & England (2020), al contrario, fue en este contexto en donde más se visibilizó el estado de las condiciones laborales de los trabajadores, quienes demandaron mejoras sustanciales a la institución a cargo. Sin embargo, la autoexplotación laboral no supera a la capacidad de resiliencia demostrada por las y los trabajadores, por lo que nos inclinamos a interpretar que las acciones de los trabajadores durante la pandemia refleja la resiliencia de sobreponerse a las complejidades de la pandemia generando redes articuladas de apoyo económico y emocional, y de autoformación y creatividad como habilidades a desarrollar para su trabajo a futuro. En este sentido, si bien algunos entrevistados señalaron sentir la desazón de no poder realizar su actividad laboral con normalidad o con la misma frecuencia con la que se hacía, el tiempo de cuarentenas y aislamiento sociales les permitió reflexionar en cuanto a su desempeño laboral y también sobre sí mismos, con el propósito de mejorar, o sea, una clara señal de resiliencia.

Finalmente, en cuanto a las proyecciones laborales sobre su trabajo a futuro, entre las y los entrevistados existió la esperanza de mejoras en las condiciones laborales, pero, luego del resultado del plebiscito de salida de la redacción de la Nueva Constitución del 4 de septiembre del 2022, tales proyecciones cambiaron y puso en duda la esperanza de futuro mejor. Sea cual sea el mecanismo que oficie políticas públicas culturales, éstas deben ser adecuadas a la realidad de los trabajadores y trabajadoras de la cultura, para lo cual es preciso contar con más estudios, ya es una deuda pendiente que requiere ser atendida en relación a lo expuesto en este capítulo de análisis.

## Conclusiones

El trabajo en el sector cultural es un ámbito de estudio en desarrollo, que dada la contingencia de la pandemia ha adquirido mayor interés para las ciencias sociales. Anteriormente, las investigaciones precedentes daban cuenta de condiciones laborales desfavorables de alta precarización y flexibilidad, dificultando la estabilidad económica de sus trabajadores/as. La pandemia vino a profundizar este aspecto, interrumpiendo las rutinas y jornadas laborales de quienes se desempeñan en el sector cultural como principal fuente de ingresos.

El estudio realizado en la región de Valparaíso, Chile, tuvo como objetivo de analizar el impacto de la pandemia sobre las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores del sector cultural. Los resultados dan cuenta de que en la dimensión laboral, los ingresos y la empleabilidad fueron los aspectos más afectados en términos económicos, puesto que las restricciones sanitarias limitaron el acceso al espacio público, lugar desde donde se desempeñan gran parte de las y los trabajadores consultados. Las relaciones contractuales, por su parte, son una excepcionalidad ante una situación casi transversal de informalidad en las relaciones laborales. Por ello, las remuneraciones son frecuentemente recibidas a través de “pagos directos” y por boletas de honorarios. Esto provoca que las y los trabajadores no cuenten con garantías de previsión social, estando expuestos a riesgos laborales sin protección del Estado ni del empleador en el caso eventual de algún accidente.

Los efectos de la pandemia sobre las condiciones de vida tuvieron el mayor impacto sobre la salud mental y física de las y los trabajadores. El contexto de encierro y cuarentenas además de limitar su actividad laboral, conllevó al distanciamiento de las redes personales más próximas como familia y amistades. De hecho, aquellas trabajadoras con responsabilidades de cuidado vieron su salud mental incluso más afectada que el resto de los trabajadores. Así también, las relaciones laborales pasaron a tener un tinte de desconfianza dada la amenaza del contagio en encuentros presenciales. Sin embargo, es propio del sector cultural la organización a través de redes laborales asociativas que, originadas antes de la pandemia o dada la coyuntura de la misma, significaron un apoyo emocional, económico y material entre colegas ante esta pandémica situación.

El modo en que mitigaron los efectos adversos de la pandemia fue a través del uso de distintas estrategias, que en esta investigación han sido clasificadas en cuatro categorías, que son: estrategias de adaptación laboral y estrategias creativas y auto formativas, en la dimensión laboral; y estrategias afectivas y solidarias en la dimensión de las condiciones de vida. Dichas estrategias representan la capacidad de los trabajadores para transformar sus acciones en pos de objetivos futuros. En el caso de las estrategias de la dimensión laboral, el uso de herramientas virtuales y digitales fue clave no solo como un espacio para el desempeño laboral, sino que también como un espacio educativo y formativo de adquisición de conocimientos. Por su parte, las estrategias afectivas y solidarias dan cuenta del grado de vinculación y organización que logran las y los trabajadores en tiempos de crisis.

El enfoque del interaccionismo simbólico en que se basa esta investigación como teoría social, permitió focalizar la atención en las interacciones, significaciones y resignificaciones en torno al trabajo cultural sus trabajadores, las prácticas laborales, los objetivos y las posibilidades de acción. En consecuencia, se observó la capacidad de los trabajadores de transformar sus márgenes de acción en cuanto a su trabajo, de compartir saberes y afectos, de situarse en un contexto adverso y encontrar estrategias que les permitieran, en definitiva, proyectar su trabajo a futuro dentro del sector que han elegido para ello, en este caso, el sector cultural.

Los aspectos mencionados anteriormente representan los hallazgos principales de la investigación. Dado que los objetivos seguían un hilo conductor temporal para responder a la pregunta de investigación, el paso investigativo por la situación laboral previa, luego por los efectos de la pandemia y finalmente por las respuestas laborales y personales a la misma, permitieron aproximarnos al problema de estudio desde una perspectiva más amplia, generando nexos entre situaciones laborales previas y cotejar rupturas y continuidades dentro de este ámbito. De acuerdo con eso, es posible señalar que la pandemia profundizó las condiciones laborales preexistentes, que a su vez fue problematizado y visibilizado por las y los trabajadores del sector.

En este aspecto, surgieron críticas a la institucionalidad encargada del área cultural, o sea, el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, y al gobierno local y nacional, es decir, la Municipalidad de Valparaíso y al gobierno de turno de S. Piñera por no atender las

necesidades de los trabajadores del sector, no situándolos como esenciales ni tampoco generando políticas públicas focalizadas en apoyo a los mismos. En este aspecto, el apoyo económico gubernamental llegó dos años después, de manos del gobierno de G. Boric a través del Bono Patricio Manns. Sin embargo, la tardanza de esta medida y la burocracia asociada para acceder al bono también fue motivo de críticas.

En la misma línea, los diagnósticos de los pocos estudios sobre el trabajo cultural, que comenzaron en la década de los dos mil, es decir, desde hace ya veinte años atrás, no han tenido una recepción realista que genere políticas públicas culturales adecuadas para las y los trabajadores. Dichas consecuencias fueron visibilizadas en pandemia, con numerosos trabajadores y trabajadoras sin opción de retirar fondos previsionales porque no cotizaban, y sin poder demostrar la disminución en sus ingresos a causa de relaciones contractuales de trato directo, es decir, sin estar mediados por un contrato de trabajo. En definitiva, un problema irresuelto, que requiere ser legislado, y que son parte de las mismas proyecciones que hacen los trabajadores de mejoras en las condiciones laborales del sector.

De acuerdo con lo anterior, la dimensión subjetiva del trabajo en el sector cultural relativa a la representación del mismo y de sus trabajadores es un punto clave que requiere mayor desarrollo investigativo puesto que constituye la base simbólica donde posteriormente se construyen las condiciones laborales de los trabajadores. En este sentido, una representación negativa deriva en malas condiciones laborales, de ello da cuenta esta investigación, y que por lo mismo, debiese ser profundizado en futuras investigaciones sobre el ámbito de la cultura. Cabe señalar que este estudio incluyó este aspecto con el propósito de comprender las significaciones del trabajo cultural, de modo de construir una base desde donde interpretar el posterior análisis, pero su profundización excede los límites de la investigación.

Así también, entre las potencialidades se encuentra el hecho del interés de los trabajadores del sector cultural por desarrollar estudios sobre su trabajo, puesto que ello permitiría generar insumos a partir de los cuales proponer futuras mejoras en sus condiciones laborales. Es este sentido, uno de los puntos más urgentes de solucionar es la informalidad del trabajo en el sector, lo cual provoca serias consecuencias para sus trabajadores como: la falta de previsión social, incertidumbre e irregularidades sobre el pago, exposición a riesgos laborales sin contar con previsión de salud y una inestabilidad laboral en general.

Las dificultades radicarón en los pocos antecedentes con que cuenta este ámbito de estudio en el país, lo cual deriva en un alcance exploratorio de la investigación realizada. Es por ello que el enfoque estuvo en la indagación y descripción de datos, más que en la explicación de los mismos. En este sentido, la elaboración de categorías de estrategias, que fue realizado por la investigadora de acuerdo a los resultados obtenidos, significó uno de los puntos más valiosos y útiles de la investigación, puesto que en la literatura sobre el tema no se ha encontrado una nomenclatura específica para referirse teóricamente a las estrategias utilizadas en este contexto. Tales estrategias tienen la potencialidad ser utilizadas en otros campos laborales y en otros contextos de crisis, siempre teniendo en cuenta que están articuladas entre sí, y que de ninguna manera operan de manera aislada o absoluta para un o una trabajadora en específico.

Así también, dado que este estudio está situado en una región en particular que es Valparaíso, su metodología es factible de replicar en otras zonas del país, con el fin de ampliar el conocimiento sobre el sector cultural y contrastar los resultados entre regiones de modo de generar un diagnóstico nacional sobre las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del sector cultural del país. Para ello, habría que considerar las características geográficas y culturales de cada localidad, puesto que representa un factor relevante al momento de interpretar y analizar los datos. En esta investigación, dado que no es comparativa, se da por entendido que al referirse a la situación laboral se está hablando del contexto de la región.

Para terminar, el trabajo en el sector cultural es una puerta abierta con una gran cantidad de información dispuesta a ser descubierta y examinada. Sea desde una metodología cuantitativa o cualitativa como fue este estudio, es imprescindible volcar el interés investigativo en un ámbito que representa un aspecto tan importante y necesario para la sociedad como lo son las artes y las culturas, y por tanto, de quienes median y gestan estas experiencias, es decir, sus trabajadoras y trabajadores.

## Bibliografía

- Adorno, T., & Horkheimer, M. (1998). *Dialéctica de la Ilustración* (Editorial Trotta).
- Avellar De Muniagurria, L. (2020). “Los primeros a parar y los últimos a volver”: los trabajadores de la cultura en Brasil en tiempos del COVID-19. *Kera Yvoty: Reflexiones Sobre a Cuestión Social*, 5, 113–119.
- Becerra Zavala, M. D. L., Méndez Delgado, J. J., Hernández Rivera, N. I., Andrade Sosa, P. G., & Lozada Andrade, Z. E. (2021). Cultura digitalizada, buscando estrategias durante la emergencia sanitaria por COVID-19. *UVserva*, 11, 17–24.
- Becker, H. (2008). *Los mundos del arte. Sociología del trabajo artístico*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Bernaschina, D. (2022). La cuestión de la industria cultural-creativa chilena en tiempos de COVID-19. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 585–592.
- Brodwsky, J., Negrón, B., & Pössel, A. (2014). *El Escenario del Trabajador Cultural en Chile* (Proyecto Trama)
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social: introducción a los oficios*. LOM Ediciones.
- Casas, F. (1996). *Bienestar Social: Una introducción psicosociológica*. Promociones Públicas Universitarias S.A.
- Comunian, R., & England, L. (2020). Creative and cultural work without filters: Covid-19 and exposed precarity in the creative economy. In *Cultural Trends*. Vol. 29, (Issue 2), pp. 112–128.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2002). *Cartografía Cultural de Chile. Lecturas Cruzadas*.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2004). *Los trabajadores del sector cultural en Chile. Estudio de caracterización*.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2005). *Chile quiere más cultura. Definiciones de una política cultural 2005-2011*.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2011). *Política cultural 2011 - 2016*.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2012). *Marco de Estadísticas Culturales Chile 2012*.

- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2017). *Política Nacional de Cultura 2017 - 2022*.
- de la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo. In *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*.
- Donoso, K. (2013). El apagón cultural en Chile: políticas culturales y censura en la dictadura de Pinochet (1973-1983). *Outros Tempos, 10*, 104–129.
- Frosh, P., & Georgiou, M. (2022). Covid-19: The cultural constructions of a global crisis. *International Journal of Cultural Studies*.
- Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Ghiotto, L. (2015). ¿Qué es el trabajo para la Sociología del Trabajo? Una discusión conceptual. *Bajo El Volcán, 15*, 267| – 294.
- Guadarrama, R. (2014). Multiactividad e intermitencia en el empleo artístico. El caso de los músicos de concierto en México. *Revista Mexicana de Sociología, 1*, 7–36. <http://musicosdechile.blogspot>.
- Guadarrama, R., Bulloni, M. N., Petrillo, L., Quiña, G., Pina, M., & Tolentino, H. (2021). América Latina: trabajadores creativos y culturales en tiempos de pandemia. *Revista Mexicana de Sociología, 83*, 39–66.
- Infantino, J. (2011). Trabajar como artista. Estrategias, prácticas y representaciones del trabajo artístico entre jóvenes artistas circenses. *Cuadernos de Antropología Social, 34*, 141–163.
- Jodelet, D. (1986). (1986). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. In *Psicología social II* (pp. 469–494).
- Menger, P. M. (2006). Artistic Labor Markets: Contingent Work, Excess Supply and Occupational Risk Management. *Handbook of the Economics of Art and Culture, 1(06)*, 765–811
- Menger, P. M. (2014). *The Economics of Creativity. Art and Achievement under Uncertainty*.
- Moguillansky, M. (2021). La cultura en pandemia: de las políticas culturales a las transformaciones en el sector cultural. *Ciudadanías. Revista De Políticas Sociales Urbanas, 8*.
- Navarro, A. (2018). *Trabajo como arte: características y representaciones del trabajo en Artistas Escénicos de la región de Valparaíso* [Tesis de grado Sociología]. Universidad de Chile.

- Oliva, J. (2017). El trabajo cultural: estudio local sobre las condiciones laborales en tres subsectores culturales. *Perspectivas de La Comunicación*, 10, 143–170.
- Pinochet Cobos, C., Peters, T., & Guzmán, V. (2021). La crisis COVID en el sector cultural chileno: estrategias de acción colectiva y políticas culturales desde abajo. *Revista de Estudios Sociales*, 2021(78), 14–35.
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). *Trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Organización Internacional del Trabajo (Instituto Internacional de Estudios Laborales).
- Secretaría de Evaluación Social. (2021). *Marco teórico de la Encuesta de Bienestar Social*.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del carácter en el nuevo capitalismo*. Editorial Anagrama.
- Subsecretaría de las Culturas y las Artes. (2022). *Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales*.
- Tókmán, V. (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*.
- Tonón, G. (2007). Investigar la calidad de vida en Argentina. *Psicodebate*, 8, 141–150.
- UNESCO. (2009). *Marco de estadísticas culturales*.
- UNESCO, & CERLALC. (2002). *Cultura, comercio y globalización: preguntas y respuestas*. UNESCO.
- Wortman, A., & Quiña, G. (2021). El impacto de la pandemia en el sector cultural en la Argentina: el desafío de repensar el trabajo artístico y las políticas culturales para la cultura independiente en vivo. In *Congreso Internacional “30 Anos do Mercosul: Desafio e Trajetórias.”*

## Anexos

### Pauta de la entrevista

A continuación se presenta el instrumento a partir del cual se produjeron los datos para la investigación. Se trata de una pauta de la entrevista de tipo semi estructurada, compuesta por 16 preguntas agrupadas en cuatro dimensiones: los dos primeros enfocadas en responder el primer objetivo específico, y los otros en relación a los objetivos restantes. Se finaliza con una pregunta sobre la proyección laboral.

#### Pauta de entrevista semiestructurada

- I. Caracterización del/la trabajador/a cultural
  - ¿En qué consiste tu trabajo?
  - ¿Cómo aprendiste tu oficio/arte?
  - ¿De qué manera recibes tus remuneraciones?
  - ¿Cotizas, tienes acceso a previsión de salud o seguro de empleo?
- II. Situación laboral de trabajadores culturales
  - ¿Cómo describirías la situación laboral de los trabajadores culturales?
  - ¿Crees que hay diferencias entre el trabajo cultural y otros tipos de trabajo más “tradicional”?
  - ¿Consideras que en Chile se valora el trabajo cultural? ¿Y en Valparaíso?
  - ¿Cómo crees que se refleja esto en las condiciones de vida de los/as trabajadores/as?
- III. Impacto de la pandemia sobre las condiciones laborales y de vida de los/as TC
  - ¿Cómo era una jornada laboral para ti antes de la pandemia?
  - ¿Cómo cambió esa situación durante la pandemia?
  - ¿Cómo afectó la pandemia tu bienestar y tu calidad de vida?
- IV. Estrategias de mitigación de los efectos de la pandemia
  - ¿Qué hiciste para intentar sobreponerte a esta situación (de las restricciones de la pandemia)?
  - ¿Tuviste algún tipo de apoyo económico, psicológico o de otro tipo para sobrellevar la pandemia?
  - ¿Se crearon redes u espacios colaborativos dentro de tu área cultural?
  - ¿Cuáles han sido los aspectos positivos y negativos que la pandemia ha tenido sobre tu trabajo? ¿Y sobre tu vida?
  - ¿Cómo proyectas la situación laboral de los/as trabajadores culturales a futuro?