



Facultad de Ciencias Sociales Escuela de Trabajo Social

**CULTURA Y COMUNIDAD: IMPACTO PRODUCIDO POR EL
PAOCC EN LA CORPORACIÓN CULTURAL DE PUTAENDO**

**INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO
ACADÉMICO DE LICENCIADO (A) EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO
PROFESIONAL DE TRABAJADOR (A) SOCIAL**

ALUMNA: MARÍA JOSÉ DUARTE CASTILLO

PROFESOR GUÍA: MAURICIO ALBERTO URETA BERNAL

2023

María José.

Gracias a mis padres Magdalena Castillo y Juan Duarte por siempre apoyarme en todas las decisiones tomadas en estos últimos años, son un pilar fundamental en mi vida sin ustedes no estaría donde estoy hoy en día.

Gracias a mi mejor amiga Valentina por motivarme cada día por estar siempre para mí y nunca dejarme sola y todo el amor entregado en este proceso en el cual siempre has creído en mí.

Gracias a mi hermana Alejandra por apoyarme en todo este proceso, especialmente en la maternidad, sin tu ayuda no podría haber terminado este proceso.

Gracias a mi mejor amigo Sebastián por el apoyo, contención y empatía por todo el proceso vivido.

Gracias a Don Sergio el cual me apoyó del momento uno siendo un pilar fundamental en este proceso, siempre motivándome a seguir adelante, creyendo en mí en cada momento.

Índice

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.	6
1.1 Contextualización de la Investigación.	7
1.2 Contextualización de la Institución.	7
Elementos Estructurales.	8
Infraestructura material:	8
Infraestructura servicios básicos:	8
Estructura demográfica:	8
De la población, demanda, territorio:.....	8
Antecedentes Históricos.	10
Funciones de los Cargos de La CCP del año 2022.	10
1.3. Objeto de Estudio:	11
1.4. Pregunta de investigación.	12
1.5. Objetivos de investigación.	12
Objetivo General:	12
Objetivos específicos:	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	13
2.1. Teoría Psicológica organizacional.....	14
2.2. Los grupos colaborativos, operativos: Henri Pichon – Riviere.....	14
2.3. Política Nacional de la Cultura 2017-2022, Chile.	15
2.5. Declaración Universal de los Derechos Humanos.	16
2.6. Educación Patrimonial.	16
2.7. Patrimonio cultural inmaterial.	16
2.8. Código del Trabajo.....	17
2.9. Ley N°19.889.	18
2.10. Seguridad Social.....	18
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	20
3.1. Relevancia de la investigación.	21
3.2. Metodología.	21
3.3. Paradigma fenomenológico.....	22
3.4. Participantes.	22
3.5. Muestra.	22
3.6. Criterios de Rigor.....	23
3.7. Instrumentos para la recolección de datos.	23
3.8. Diseño del instrumento.....	24
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	27
4.1. Con relación al impacto que el PAOCC ha tenido en el desarrollo institucional de la CCP.....	28
4.2. Con relación al impacto que el PAOCC ha tenido en los beneficiarios de la CCP.	29
4.3. Con relación a los trabajadores (grado de precariedad, avances en cuanto a trabajo más/menos permanente, aunque a plazo; derechos; previsión, perspectivas de mejoramiento).....	29

4.4. Políticas de acoso laboral.....	30
4.7. Ambiente de trabajo.....	31
4.9. Mecanismo para quejas o sugerencias.	31
4.10. Con relación al impacto cultural en la comuna.	31
4.10.1. Definición de Cultura.....	32
4.10.2. Definición de Patrimonio.....	32
4.11.1. Relación con los pares dentro de la Corporación.....	32
4.11.2. Conformación del equipo.....	32
4.11.3. Salario de los Trabajadores del PAOCC.....	33
4.11.4. Seguridad Laboral.....	33
4.11.5. Horario de trabajo.	33
4.11.6. Aprender de la experiencia.....	34
4.11.7. Prestaciones sociales.	34
4.11.8. Ambiente de trabajo.....	34
4.11.9. Desempeño de los trabajadores.....	35
4.11.10. Relación con los usuarios.....	36
4.12. Análisis de los beneficiarios sobre el centro cultural y trabajadores del PAOCC.....	37
4.12.1. Evaluación del trabajo de los agentes culturales.....	37
4.12.2. Respetuosidad por la diversidad cultural.	38
4.12.3. Promover la inclusión y la igualdad de género.	38
4.12.4. Desarrollo personal de los beneficiarios	39
4.12.5. Desarrollo cultural.	40
4.12.6. Fortalecimiento de la comunidad local.....	41
4.12.7. Canales de información y promoción de actividades culturales. 42	
4.12.8. Actividades o eventos culturales.	43
4.12.9. Calidad de actividades realizadas.	45
4.12.10. Experiencia en la participación de actividades.	45
4.12.11. Apoyo del Centro Cultural.	46
4.12.12. Promoción y difusión de la cultura en la comunidad.	46
4.12. 13. Interacción con otros pares entre los usuarios.	47
4.13. Análisis documental del proceso PAOCC del primer semestre del año 2022.....	48
4.14. Conclusiones.....	50
4.14.1. Conclusiones teóricas.....	50
4.14.2. Conclusiones metodológicas.....	51
4.14.3. Conclusiones desde el Trabajo Social.	52
ANEXOS	53
ANEXO 1: ENTREVISTA A BENEFICIARIOS.....	53
ANEXO 2: ENTREVISTA GRUPAL A TRABAJADORES	63
ANEXO 3: DATOS DOCUMENTALES	73
3.1. Público beneficiario del primer semestre 2022.....	73
3.2. Distribución del gasto del primer semestre 2022.....	73
3.3. Actividades del primer semestre 2022.	73

Bibliografía: 78

Presentación.

El siguiente proyecto de título denominado Cultura y Comunidad: Impacto producido por el PAOCC en la Corporación Cultural de Putaendo (CCP) se contextualiza sobre el impacto del El Programa de Apoyo a Organizaciones Culturales Colaboradoras (PAOCC) sobre los agentes culturales como artistas, músicos, actores y otros profesionales que han trabajado en el programa, por lo cual se analizarán aspectos como la estabilidad laboral, los salarios y la satisfacción laboral de los trabajadores culturales involucrados en los proyectos. En el desarrollo de la cultura viva comunitaria en la comunidad putaendina , el levantamiento de información crea nuevos avances que se relacionen directamente con la participación acción de los y las habitantes de Putaendo, para promover y potenciar el patrimonio inmaterial y la cultura local de Putaendo, en el cual se sitúa este proceso de investigación, nos encontraremos con la contextualización de la investigación, la contextualización de la institución la cual estamos realizando la investigación, y finalmente la pregunta de investigación, la cual nos lleva a los objetivos de la investigación, junto con un marco de referencia.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.

En este primer capítulo, se abordarán los principales ejes conceptuales que regirán en el marco del Centro Cultural Bernardo Parra Leiva.

1.1 Contextualización de la Investigación.

El objeto de estudio parte desde la necesidad de cómo ha sido afectada la cultura local, el patrimonio cultural inmaterial, la comunidad desde la actividad cultural en el CCPBPL del año 2022 ya que existe la creciente necesidad de la comunidad putaendina por el resguardo de la identidad de la cultura local y conservación de su patrimonio cultural inmaterial. Ya que el centro cultural es el único espacio en la comuna de Putaendo el cual se encarga de educar culturalmente, por lo cual el levantamiento de información crea nuevos avances que se relacionen directamente con la participación acción de los/as habitantes para promover, potenciar el patrimonio inmaterial cultural y la cultura local de Putaendo, cómo ha sido afectado el trabajo de los agentes culturales en el marco del PAOCC ejecutado en la CCP durante el año 2022, con el fin de identificar fortalezas las debilidades del programa y proponer posibles mejoras en el futuro.

1.2 Contextualización de la Institución.

La CCP es una Corporación de Derecho Privado, por lo cual se rige por las disposiciones del Título treinta y tres del Libro primero del Código Civil, por las disposiciones reglamentarias sobre concesión de personalidad jurídica a corporaciones y fundaciones. Se encuentra domiciliada en la comuna de Putaendo, ubicada en la provincia de San Felipe del Aconcagua, Región de Valparaíso.

Sus objetivos son:

- Mostrar en forma integral la riqueza cultural del pueblo de Putaendo, su tradición histórica, y la creatividad de su gente, ya sea en forma permanente a través del CCPBPL, o interactuando con otras instituciones en la planificación, organización y desarrollo ocasional de otros tipos de manifestaciones culturales, tales como ferias y exposiciones.
- Incentivar, promocionar o desarrollar diversos tipos de expresiones culturales: conciertos, recitales, encuentros, obras de teatro, actividades folklóricas, galas gimnásticas, etc.
- Colaborar con las autoridades locales en el desarrollo de proyectos de carácter cultural o artístico.

- Recopilar el patrimonio cultural del Valle de Putaendo e incorporarlo a un Museo, sistemáticamente organizado, de tal modo que proporcione a las generaciones actuales y futuras y a los turistas que visitan el pueblo, una visión integral del mismo y de su gente.
- Crear un ámbito, en que los profesores puedan encontrar un valioso material de apoyo para sus actividades docentes y en el que se puedan desarrollar diversas actividades culturales: charlas, seminarios, conferencias, cursos, talleres, etc.
- Crear conciencia en los habitantes del pueblo acerca de la necesidad de valorar su patrimonio cultural y evitar que se continúe perdiendo o deteriorando piezas de alto valor testimonial.
- Esta Corporación no podrá preocuparse de asuntos ajenos a los establecidos en el artículo anterior.

Elementos Estructurales.

Infraestructura material:

Cuenta con 3 salas museográficas, entre las cuales se encuentran:

- Sala arqueológica prehispánica.
- Sala cultura eclesiástica.
- Galería Pedro Lobos.

A su vez el CCPBPL está equipado con un salón de conferencias, una biblioteca con recursos digitales (Computadores, wifi, proyector, parlantes, impresora).

Cuenta con un jardín interno, el cual es la atracción principal, hay un huerto de hierbas medicinales y plantas ornamentales, bancas y pileta, es parte fundamental de la socialización de la comunidad.

Infraestructura servicios básicos:

Cuenta con servicio de agua potable, electricidad en buen estado (instalaciones y sistemas), internet, línea telefónica, cocina y baños públicos.

Estructura demográfica:

Posee buena iluminación, espacios verdes, gestión de residuos, distribución de recursos y servicios para la comunidad.

De la población, demanda, territorio:

Para 2015 se había proyectado una población a nivel país de más de 18.000.000 personas y para Valparaíso una cantidad que supera 1.800.000 habitantes. Putaendo se aproximaba a las 16.800 personas con un crecimiento de población de 11,89 % (Censo 2002 – Censo 2017). Datos actuales señalan que, en esta comuna, la diferencia de género es mínima siendo levemente superior la población femenina, por debajo de los índices regionales y poblacionales en que la diferencia alcanza cierta significación.

En cuanto a la religión, la comuna destaca por ser en su mayoría católica, alcanzando el 83,1% del total, debido principalmente a la notable asimilación que tuvieron las costumbres españolas en la zona. por su parte, el conjunto complementario está integrado principalmente por el credo evangélico y la dualidad ateo-agnóstica, representado el 5,87% y el 4,99% respectivamente, siendo el porcentaje restante una miscelánea de varias religiones de representatividad menor, dichos datos son de suma relevancia considerando que el Centro Cultural Profesor Bernardo Parra Leiva; cuenta con una sala museográfica religiosa.



(Corporación Cultural de Putaendo)

El público que asiste se divide porcentualmente en un 40 % el grupo etario infante-juvenil, un 35 % los visitantes de 30 a 64 años y un 25 % en el caso de los adultos mayores. A pesar de que en el lugar en que se erige la comuna de Putaendo hay vestigios de poblamiento de pueblos originarios el 99 % de la población no se identifica con alguna etnia originaria.

ACTIVIDAD / AÑO	2015	2016	2017	2018	2019/junio
Visitas Guiadas	1.800	1.600	1.700	1.200	723
Talleres	210	250	220	210	85
Exposiciones	500	450	540	400	230
Cabalgata del Ejército Libertador por Paso Los Patos	3	3	3	3	3
Eventos/Efemérides	70	100	95	90	120
Lanzamientos	150	130	120	120	70
Conversatorios	30	50	40	40	15
Exhibición Audiovisual	20	30	25	25	0
Presentación de revistas	30	50	45	45	15
Usuarios Biblioteca	4.600	4.500	4.000	3.500	1.800
Beneficiarios proyectos FNDR	0	1.500	0	0	1.800
TOTAL	7.413	8.663	6.788	5.633	4.861

(Corporación Cultural Putaendo)

Antecedentes Históricos.

La CCP fue fundada el 9 de junio de 1995, por el Profesor Bernardo Parra Leiva, que buscaba rescatar el patrimonio cultural y el arte local de Putaendo, creando en 1999 el "*centro cultural de Putaendo*". ubicado en una antigua casona colonial, entregada a comodato a la corporación, esta data de mediados de siglo XIX, compuesta por un grupo de socios democráticos, las actividades con la comunidad comienzan desde 1999, donde imparten cursos, talleres y el autocuidado de los patrimonios culturales, hasta el día de hoy el centro cultural es un gran apoyo para la comunidad putaendina.

En el transcurso de su historia, al "Centro Cultural Profesor Bernardo Parra Leiva", reconocido como puerta de entrada a la historia, tradiciones e idiosincrasia comunal, se agrega la Biblioteca Alejandrina Carvajal que alberga más de 5.000 títulos de ficción y no ficción, con especial énfasis en la historia de Chile y local, junto con arquitectura patrimonial, artes visuales y ciencias sociales. El Centro Cultural, la Biblioteca y las Salas Museográficas comparten espacios comunes como el auditorio, la galería y el jardín colonial y de hierbas medicinales. Destaca su pileta central, junto con su distribución de patio interior, adornado por un mural de Putaendo y la estatua El Carretillero. (Registro Museos Chile, 2021).

Funciones de los Cargos de La CCP del año 2022.

Directorio de CCP.

Nombre	Cargo	Rut
--------	-------	-----

Darío Esteban Cuevas Valencia	Presidente	17.300.674-8
Carmen Gloria Zamora Salinas	Vicepresident e	9.454.196-4
Javier Esteban Gallardo Rodriguez	Secretario	17.972.261-5
Susana Irene Pizarro Castillo	Tesorero	13.747.154.K
Graciela Elba Noemi Cárdenas Hanke	Director	4.471.341-1
Andrea Soledad Vergara Canelo	Director	7.445.362-7
Sara Angelica Olguin Montenegro	Director	7.497.981-5

Funciones y cargos del PAOCC del año 2022.

Nombre	Cargo	Rut
Alison Paola Canales Fuenzalida	Encargada de desarrollo de públicos.	10.067.756-3
Valentina Patricia Rubio Garrido	Asistente de administración	19.615.297-0
María Betzabe Alfaro Ávila	Administradora	8.995.000-7
Sergio Eduardo Peñafiel Jaime	Director Ejecutivo.	6.332.414-0
Francisco Sebastián Garrido Benavides	Realizador Audiovisual.	18.459.251-7
Saúl Moisés Pérez Mena	Encargado de difusión.	12.075.674-5
Ester Cecilia Quijanes Díaz	Encargada de mantención.	11.092.102-0

1.3. Objeto de Estudio:

El objeto de estudio se define desde cómo ha sido afectada la actividad cultural, patrimonio y comunidad en el año 2022 en la comuna de Putaendo desde la participación del PAOCC en la CCP, en el cual los sujetos de estudio de la investigación son los artistas, cultores locales, gestores comunitarios, participantes y trabajadores del PAOCC los cuales se beneficiarios en la CCP durante el año 2022, lo cual nos dará un análisis del antes y después de cómo se vio afectada la actividad cultural desde un enfoque cualitativo fenomenológico en el cual se obtendrá información relevante a través de

entrevistas semiestructuradas, entrevistas grupales la cuales, más adelante nos responderá la pregunta de investigación.

1.4. Pregunta de investigación.

¿Cuál ha sido el impacto producido por el Programa de Apoyo a Organizaciones Culturales Colaboradoras en la producción cultural en el Centro Cultural de Putaendo ?

1.5. Objetivos de investigación.

Objetivo General:

Analizar las condiciones laborales de los trabajadores que se desempeñan en el desarrollo del Programa de Apoyo a Organizaciones Culturales Colaboradoras ejecutados en la Corporación Cultural de Putaendo en el año 2022 y como ha influido en la producción cultural.

Objetivos específicos:

1. Identificar las características del Programa de Apoyo a Organizaciones Culturales Colaboradoras y su implementación en la Corporación Cultural de Putaendo.
2. Describir la actividad cultural desde la percepción de los artistas, gestores culturales y usuarios participantes de la Corporación Cultural de Putaendo.
3. Caracterizar las condiciones laborales del Programa de Apoyo a Organizaciones Culturales Colaboradoras en su condición.
4. Determinar el impacto producido por el Programa de Apoyo a Organizaciones Culturales Colaboradoras en la Corporación Cultural de Putaendo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.

En este capítulo, se abordarán los fundamentos teóricos y referenciales que sustentan el estudio.

2.1. Teoría Psicológica organizacional.

Desde la Psicología nos basaremos en la corriente de la psicología organizacional la cual se enfoca en varios aspectos que incluyen la motivación, la satisfacción laboral, el liderazgo, la comunicación y la cultura organizacional la cual también se ocupa del estrés laboral, el entorno laboral, la salud mental, el desarrollo profesional, la toma de decisiones, el comportamiento humano en el lugar de trabajo teniendo como objetivo mejorar las relaciones entre los empleados, la dirección de la empresa, promover la cooperación y el trabajo en equipo, creando un entorno de trabajo saludable y satisfactorio ya que *“una organización es por naturaleza un sistema social, que comparte unos intereses con quienes la conforman y guardan tras sus acciones y toma de decisiones con una postura ética, mediante la cual buscan proteger la integralidad del ser humano.”* (Doris Babativa, 2017, p.29). La promoción de la motivación intrínseca y la satisfacción laboral son aspectos clave que influyen en el bienestar y desempeño de los trabajadores, al implementar estas prácticas, se crea un entorno propicio para la creatividad, el compromiso y la excelencia en el trabajo dando oportunidades de crecimiento, desarrollo personal, así como valorando el aporte de cada miembro del equipo, buscando crear un ambiente de trabajo saludable donde cada miembro del equipo se sienta parte de una comunidad unida que trabaje de manera colaborativa.

El enfoque de psicología social puede ayudar a comprender cómo las corporaciones culturales se relacionan con su público a través del análisis de la comunicación, los procesos de percepción y los factores emocionales, conectando con su audiencia promoviendo una relación más sólida y satisfactoria con los usuarios, puesto que la importancia de la psicología social en nuestra vida cotidiana en nuestro entorno social tiene un impacto significativo en nuestra vida dado que nuestras primeras interacciones en la infancia hasta nuestras relaciones en la edad adulta, nuestras experiencias sociales moldean nuestra forma de ser siendo así desde la psicología social podemos analizar y comprender los efectos de estas interacciones.

2.2. Los grupos colaborativos, operativos: Henri Pichon – Riviere.

Observando ciertas constantes de los grupos, se repiten 6 fenómenos que se repiten, desde el grupo operativo 6 ideas que se desprenden como se desarrolla un grupo son los llamados vectores que permiten evaluar estos fenómenos grupales.

Los cuales son:

- El grado de pertenencia, se va acrecentando desde la afiliación grupal,
- El sentido de pertenencia, que hace que cada persona se identifique con el grupo mediante la tarea.
- Pertinencia: hacer lo que se debe hacer.
- El aprendizaje: que se traduce en una adaptación activa a la realidad.
- La cooperación que es el aporte que todos de su originalidad, desde su rol, pueden aportar a la tarea presente, lo concreto y también lo global, la misión es parte de la tarea global.
- La comunicación, priorizando constantemente la aclaración de conflictos y malos-entendidos.
- La Telé: capacidad de trabajar o no, con otros miembros del equipo.
- El único liderazgo que se reconoce en el grupo operativo es la tarea (El Proceso Grupal. Pichón-Riviere, Henry. Editorial Nueva Visión; Buenos Aires, 1977).

En la corporación cultural la colaboración es clave para impulsar la creatividad, la innovación por ende al reunir a personas con diferentes perspectivas, conocimientos y habilidades, se generan ideas más variadas, se rompen las barreras del pensamiento convencional lo cual los grupos colaborativos permiten que los miembros trabajen juntos compartiendo información, experiencias colaborando en conjunto en la toma de decisiones, fomentando la comunicación abierta, la participación activa fortaleciendo el sentido de comunidad y pertenencia en el centro cultural.

2.3. Política Nacional de la Cultura 2017-2022, Chile.

Como nos dice la Política Nacional de cultura 2017-2022 se espera generar *reconocimiento de prácticas culturales comunitarias: fortalecimiento de estas prácticas, la realización de encuentros y eventos en que estas prácticas se visibilicen, encuentros entre grupos de carácter comunitarios con otros de carácter regional y nacional, promover la participación ciudadana en creación con identidad territorial y puesta en valor de la identidad cultural.*(P.41). lo cual tiene un impacto directo en la CCP , ya que se le brinda un marco legal y financiero para fortalecer las actividades del centro cultural abarcando desde lo micro a lo macro mejorando las condiciones laborales en el sector cultural, como el aumento de la inversión en cultura, en complemento para una

protección al agente cultural se encuentra se encuentra la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo que protege a los trabajadores de malas prácticas de los empleadores.

2.5. Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Cabe destacar que poder acceder a la cultura y participar de ella es un derecho humano lo cual lo declara la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 27 *“Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.”* Como son los proyectos que genera el CCP el cual invita a toda la ciudadanía a participar formando parte de ello, lo cual es el pilar fundamental para que la ciudadanía participe se interese en la cultura local y su patrimonio cultural e inmaterial.

2.6. Educación Patrimonial.

La Educación Patrimonial la cual *“es entendida como un proceso educativo permanente, sistemático, multidisciplinar y multidireccional, es un ámbito clave para una gestión institucional, social y sostenible del patrimonio cultural. Esto, en la medida que facilita los procesos de activación, interpretación, valoración, conservación, salvaguardia y difusión del patrimonio cultural, tanto en contextos educativos formales como no formales”* (Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2021, p.3) La educación patrimonial nos permite conocer la historia, las tradiciones y las raíces que nos han llevado a ser lo que somos hoy lo cual nos ayuda a comprender nuestra identidad histórica a estar en contacto con nuestras raíces, conocer el pasado nos permite entender el presente y construir un futuro más consciente y enriquecedor lo cual fomenta la cohesión social, desarrollando el pensamiento crítico. La educación patrimonial promueve un turismo cultural responsable que valora, respeta la cultura local, contribuyendo a su preservación ya que nos enseña a valorar, respetar nuestros monumentos, tradiciones, costumbres, arte y demás manifestaciones culturales, nos ayuda a entender que nuestro patrimonio es único el cual debemos preservarlo para las futuras generaciones.

2.7. Patrimonio cultural inmaterial.

El patrimonio cultural inmaterial refiere a los conocimientos, prácticas, representaciones, expresiones, habilidades y tradiciones que las comunidades, los grupos, los individuos reconocen como parte de su patrimonio cultural, englobando una amplia gama de aspectos, como la música, el canto, la danza, la gastronomía, las festividades, los rituales, las artes populares generando un sentimiento de pertenencia y desarrollo cultural en la comunidad, ¿Pero que es el patrimonio cultural inmaterial y cuál es su importancia en nuestra sociedad ? Según la UNESCO *“es el valor social de conocimientos que se transmiten de generación en generación el cual no se limita a monumentos y colecciones de objetos, sino que comprende también tradiciones o expresiones vivas heredadas de nuestros antepasados y transmitidas a nuestros descendientes, como tradiciones orales, artes del espectáculo, usos sociales, rituales, actos festivos, conocimientos y prácticas relativos a la naturaleza y el universo, saberes y técnicas vinculados a la artesanía tradicional el cual está compuesto por ser Tradicional, contemporáneo y viviente a un mismo tiempo, integrador ya que ha evolucionado en respuesta a su entorno y contribuyen a infundirnos un sentimiento de identidad y continuidad es representativo el cual genera el sentido de pertenencia”*(Organizaciones de las Naciones Unidas, ¿Qué es el patrimonio cultural inmaterial?, s.f) , lo cual es lo más importante ya que se basada en la comunidad por lo cual es de importancia poder generar espacios aptos de educación sobre la cultura la cual nos representa, que la comunidad sea participe en la toma de decisiones generando un impacto de mutuo conocimiento entre los talleristas y partícipes de la CCP, logrando el sentimiento de identidad a la comunidad de Putaendo.

2.8. Código del Trabajo.

El Código del trabajo se basa para decretar sus normas sobre los derechos y obligaciones mutuas entre empleador y trabajadores, además sirve para regular las relaciones laborales, buscando proteger al trabajador de prácticas abusivas del empleador, los trabajadores de la cultura se basan en los siguientes artículos:

“Art. 145-E. La determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios.”(Código del Trabajo, 2018, p.72).

“Art. 145-L. Las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos con motivo de la celebración de los contratos laborales que regula este Capítulo, quedarán sujetas a la tributación aplicable a las rentas señaladas en el artículo 42, número 2º, de la ley sobre Impuesto a la Renta,

contenida en el artículo 1° del decreto ley N° 824, de 1974. Para estos efectos, dichos trabajadores deberán emitir la correspondiente boleta de honorarios por el valor bruto de la remuneración percibida, sin deducción alguna por concepto de las cotizaciones previsionales que deban ser efectuadas por sus respectivos empleadores.” (Código del Trabajo, 2018, p.73).

2.9. Ley N°19.889.

El PAOCC se rige por la Ley N°19.889 la cual *“regula las condiciones de trabajo y contratación de las trabajadoras y los trabajadores de artes y espectáculos en Chile. Esta ley establece una serie de medidas para garantizar los derechos laborales de los trabajadores de este sector, y se aplica a todas las personas que desempeñan actividades artísticas o técnicas en el marco de un espectáculo o evento público”*(Ley N°19.889 Regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos, Agosto, 16, 2003, Diario oficial). Ya que la regulación de las condiciones de trabajo, contratación para los trabajadores de las artes y espectáculos es de vital importancia donde no solo asegura su protección y bienestar, sino que también promueve la equidad salarial, la seguridad y la estabilidad contractual, además de reconocer y valorar su trabajo lo cual es fundamental para el desarrollo, promoción de las artes y la cultura en nuestra sociedad, por lo tanto es responsabilidad de todos apoyar, exigir regulaciones adecuadas que garanticen un ambiente laboral justo y seguro para estos profesionales.

2.10. Seguridad Social.

La seguridad social es un instrumento de justicia social en Chile, en el cual el Estado ha propiciado un conjunto de leyes, políticas, y medidas de protección social hacia los trabajadores, denominado sistema previsional. Este sistema, tiene como objetivo el resguardo de las personas frente a aquellas contingencias que les impidan generar ingresos en las distintas etapas de su vida, tales como la vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

- “Los componentes del actual Sistema de Previsional en Chile son:
 - *Sistema de Pensiones, ante las contingencias de vejez, invalidez y muerte.*
 - *Sistema de Salud, ante las contingencias de enfermedad y el embarazo.*

- *Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ante la seguridad y salud en el trabajo.*
- *Seguro de Cesantía, ante la contingencia de desempleo.*
- *Estos sistemas y seguros, entregan derechos frente a las contingencias sociales, asociados al pago de cotizaciones previsionales.”(Subsecretaría de Previsión Social.(s.f.).Seguridad Social. Consultado el 10 de agosto de 2023.)”*

La seguridad social en los trabajadores culturales es de suma importancia para garantizar su bienestar físico, emocional y económico es fundamental que los gobiernos y las instituciones reconozcan la importancia de esta labor la cual le brinden la protección social necesaria para estos profesionales, fomentando así el desarrollo, la valorización de la cultura en nuestra sociedad.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se expondrá el marco metodológico del estudio, el cual se desarrolla en el Centro Cultural Bernardo Parra Leiva de Putaendo perteneciente a la Corporación Cultural de Putaendo el cual financia la realización de las actividades de dicho centro con el apoyo del Programa de Apoyo a Organizaciones Culturales Colaboradoras del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, por lo tanto el capítulo plantea la relevancia de la investigación, el abordaje metodológico, los participantes, el procedimiento para acceder a estos, las técnicas de recolección de datos, el plan de análisis y las consideraciones éticas de la investigación social.

3.1. Relevancia de la investigación.

El fenómeno de interés de la investigación es de cómo ha influido en la producción cultural el programa PAOCC en el año 2022 en la CCP, lo cual los sujetos de interés son los beneficiarios, participantes, cultores, gestores comunitarios, artistas locales los cuales impartieron sus talleres el año 2022 en el CCP o actividades, la comunidad participó de estas, el PAOCC genera factores culturales, creativos a la comunidad, desarrollando una participación ciudadana, financiando el plan de gestión de la CCP, por lo tanto analizaremos cómo ha influido la producción cultural en este programa y en qué medida ha contribuido a enriquecer la oferta cultural de la CCP.

3.2. Metodología.

El abordaje metodológico de la investigación es bajo un enfoque cualitativo ya que nos entrega una visión subjetiva de los participantes de dicho centro, respondiendo la pregunta de investigación, analizando múltiples realidades subjetivas ya que como dice el autor Sampieri Hernández solo “se involucran a unos cuantos casos porque no se pretende necesariamente generalizar los resultados del estudio, sino analizarlos intensivamente.”(Hernández Sampieri, 2014,) para poder analizar el impacto provocado por el programa PAOCC en la actividad cultural y comunitaria en el CCP, justificando el planteamiento del estudio.

Una de las ventajas de la investigación cualitativa es su capacidad para revelar cambios y resultados no siempre cuantificables. A través de entrevistas abiertas y análisis de contenido, es posible descubrir las transformaciones individuales y colectivas que se han generado gracias al PAOCC en la CCP. Estos resultados pueden incluir el fortalecimiento de vínculos comunitarios, el aumento de la participación ciudadana y el desarrollo de nuevos proyectos artísticos.

3.3. Paradigma fenomenológico.

El paradigma fenomenológico su principal propósito de un diseño de estudio es *“explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias”* (Hernández-Sampieri, 2014, p. 493) ya que son individuos o miembros los cuales comparten la misma experiencia a través de la corporación cultural los cuales participan en la realización de talleres o actividades como asimismo los individuos los cuales asisten a ello. Lo cual la inmersión nos sitúa en el contexto de la gestión cultural de la CCP, facilitando la recolección de los datos sobre las experiencias del fenómeno.

Desde la teoría de Berger y Luckman, se entiende que desde la vida cotidiana y las diversas experiencias que en ella existen *“se encuentra un mundo ordenado mediante significados compartidos por la comunidad. De esta manera, se restablece la construcción social de la realidad”* (Rizo, 2015, p. 23).

3.4. Participantes.

Considerando que la investigación social es un estudio de caso, cabe señalar que se desarrolla en el Centro Cultural Bernardo Parra Leiva de Putaendo el cual pertenece a la CCP en cual financia, realiza las actividades de dicho centro con el apoyo del programa PAOCC; en el cual los sujetos de interés de la investigación participan, contribuyen en las actividades, talleres impartidos durante el año 2022, los cuales cuentan con un rango etario desde 18 años hasta los 70 años y más.

Población: Los beneficiarios y trabajadores del centro cultural: artistas, cultores, participantes en las actividades o talleres, usuarios y trabajadores.

3.5. Muestra.

La muestra de no probabilística es la cual los individuos de la muestra no son seleccionados de forma aleatoria, sino según el criterio y juicio del investigador aunque este tipo de muestra tiene limitaciones en cuanto a la generalización de los resultados, es útil para obtener información detallada, ya que la muestra no probabilística permite a los investigadores obtener una visión más rica y detallada de la experiencia de los participantes lo cual al seleccionar cuidadosamente a los participantes se pueden explorar las

opiniones, perspectivas y experiencias de las personas más relevantes para la investigación permitiendo obtener datos más valiosos y significativos para responder la pregunta de investigación para poder explorar los aspectos específicos ya que es una muestra dirigida por conveniencia, por ello fueron seleccionados 5 trabajadores del PAOCC, 10 beneficiarios del centro cultural.

3.6. Criterios de Rigor.

Para dotar de rigor científico a la investigación, se optó por una elección metodológica basada en la estrategia multimétodo de la Triangulación. Según Navarro, Pasadas del Amo, y Ruiz se puede hablar de triangulación de fuentes de datos, triangulación de investigador, triangulación teórica y la triangulación metodológica. Esta última consiste en *“la combinación de varios métodos de recogida y análisis de datos para acercarse a la realidad investigada”*(Navarro,L, 2004, p. 2).

3.7. Instrumentos para la recolección de datos.

Para la recolección de información de la presente investigación se realizará mediante entrevistas semiestructuradas la cual cuenta con preguntas agrupadas por temas o categorías, con base en los objetivos del estudio y la literatura del tema, favoreciendo un diálogo sin interrupciones con el entrevistado dirigidas a los individuos que han experimentado el fenómeno de interés, los cuales han impartido actividades o talleres en el la corporación cultural, los cuales son los cultores, gestores culturales, comunitarios y los artistas locales.

Un segundo instrumento es la entrevista en grupo la que genera una nueva dinámica, en la cual, “el habla investigada no alcanza la conversación, queda desdoblada como habla individual y una escucha grupal”. Se escucha en grupo, pero se habla como entrevistado singular y aislado. Se tiene la referencia de lo dicho por los demás participantes, pero predomina artificialmente, como producto del dispositivo técnico, el "punto de vista personal " (pues es lo que se espera de cada uno de los asistentes). En la entrevista de grupo hay un atisbo de conversación que el dispositivo técnico limita. Fue, de hecho, trabajando para superar las limitaciones del discurso recogido mediante esta técnica y la entrevista abierta, como se desarrolló en nuestro país el grupo de discusión tal y como ahora y aquí lo entendemos"(Canales,2006,p.296).

Otro instrumento es el análisis documental del PAOCC ejecutado en el año 2022 en la CCP.

3.8. Diseño del instrumento.

Diseño de la entrevista grupal a los trabajadores del PAOCC:

Entrevista semiestructurada grupal a los trabajadores del PAOCC. Preguntas abiertas.

1. ¿Para ustedes qué es cultura y patrimonio?
2. ¿Encuentran importante la cultura local en la comunidad?
3. ¿Hace cuánto tiempo participan en la realización de actividades o talleres impartidas en la CCP?
4. ¿Qué significa para ustedes la CCP?
5. ¿Para ustedes es importante relacionarse con otros pares?
6. ¿Qué les ha significado en su vida cotidiana relacionarse con otros pares?
7. ¿Cuáles son los requisitos para ser contratado en el programa de apoyo a las organizaciones culturales colaboradoras ejecutado en la corporación cultural de Putaendo?
8. ¿Cuál era el tipo de contrato que tenían en el año 2022?
9. ¿Cuál es el salario ofrecido a los trabajadores que participan en el programa PAOCC?
10. ¿Cómo se garantiza la seguridad laboral de los trabajadores en el programa PAOCC?
11. ¿Cuál es el horario de trabajo de los trabajadores que participan en el programa PAOCC?
12. ¿Existen oportunidades de formación y desarrollo profesional para los trabajadores que participan en el programa PAOCC?
13. ¿Cómo se manejan las situaciones de acoso laboral en la CCP?
14. ¿Qué prestaciones sociales ofrecen a los trabajadores que participan en el programa PAOCC?
15. ¿Se toman medidas para garantizar un ambiente de trabajo saludable y cómodo para los trabajadores que participan en el programa PAOCC?
16. ¿Cómo se evalúa el desempeño de los trabajadores que participan en el programa PAOCC?
17. ¿Existe algún mecanismo para que los trabajadores puedan presentar quejas o sugerencias en relación a las condiciones laborales CCP?
18. ¿Cómo es la relación con los usuarios en la CCP de parte de ustedes?

19. ¿Ustedes creen que han influido de alguna forma en la CCP?

Diseño de la Entrevista semiestructurada a los beneficiarios de la corporación cultural:

1. ¿Usted es un artista, gestor cultural, participante de los talleres, tallerista o usuario participante del centro cultural?
2. ¿Con qué rol se identifica más en el centro cultural?
3. ¿Cuál es su lazo con el centro cultural?
4. ¿Cuál es su rango etario?
5. ¿Cuál es su género?
6. ¿En qué tipo de eventos o actividades ha participado en el centro cultural? (Ejemplos: exposiciones, conciertos, talleres, charlas, etc.) ¿Podría decir cuáles?
7. ¿Le gustaría que el centro cultural de Putaendo tenga un canal de comunicación para recibir comentarios y sugerencias sobre el trabajo de los agentes culturales que han realizado trabajo allí? ¿Por qué?
8. ¿Usted cree que el centro cultural de Putaendo debería hacer una evaluación del trabajo de los agentes culturales que han realizado actividad allí para mejorar la calidad de los eventos culturales? ¿Por qué?
9. ¿Usted cree que los agentes culturales que han realizado actividad en el centro cultural de Putaendo han sido respetuosos de la diversidad cultural en su trabajo? ¿Por qué?
10. ¿Usted cree que los agentes culturales que han realizado actividad en el centro cultural de Putaendo han sido inclusivos y han promovido la igualdad de género en su trabajo? ¿Podrías decir cuáles?
11. ¿De qué manera las actividades del centro cultural han influido en su desarrollo artístico, cultural o personal? ¿Podrías decir cuáles?
12. ¿Usted cree que el centro cultural ha contribuido de alguna manera a fortalecer la comunidad local? ¿Cómo?
13. ¿Usted considera que la información y la promoción de las actividades culturales son adecuadas? ¿Por qué?
14. ¿Qué canales o medios de comunicación le gustaría que se utilizaran más para promocionar las actividades del centro? (Facebook, Instagram, correo electrónico, radio, prensa, YouTube?)
15. ¿Para usted hay alguna actividad o evento cultural en particular que creas que falta en el centro cultural? ¿Podría decir cuáles?
16. ¿Usted cree que el centro cultural ofrece una diversidad y variedad suficiente de actividades culturales? ¿Por qué?

17. ¿Usted qué aspectos destacarías como positivos en cuanto a la calidad de las actividades? ¿Podrías decir cuáles?
18. ¿Usted qué aspectos considera que podrían mejorar en cuanto a la calidad de las actividades? ¿Podrías decir cuáles?
19. ¿Usted cómo describiría su experiencia general de participación en las actividades realizadas del centro cultural?
20. ¿Usted cuánto tiempo ha estado involucrado/a en las actividades del Centro Cultural?
21. Usted recibe apoyo por parte del Centro cultural, para la realización de exposiciones, conciertos, representaciones teatrales u otras manifestaciones artísticas. ¿Podría decir cuáles?
22. Usted considera que la Corporación Cultural de Putaendo desempeña un papel fundamental en la promoción y difusión de la cultura en la comunidad. ¿Por qué?
23. Considera que la Corporación Cultural tiene un impacto positivo en la identidad cultural y el bienestar de la comunidad de Putaendo. ¿Por qué?
24. Usted ve a la Corporación Cultural como un lugar donde pueden interactuar con otros artistas, compartir experiencias y establecer redes de colaboración. ¿Podrías dar tu opinión?

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

En este capítulo se analizan los datos estableciendo categorías que permiten abordar las diferentes percepciones y opiniones de quienes participaron en el estudio además de un análisis de datos proporcionados por la institución.

4.1. Con relación al impacto que el PAOCC ha tenido en el desarrollo institucional de la CCP.

El CCP se ha convertido en un importante referente cultural, gracias a su variada oferta de actividades. Se ha logrado fomentar y promover la producción cultural en la comunidad contribuyendo a la creación de espacios inclusivos para que los artistas locales puedan mostrar y desarrollar su talento, lo cual ha incentivado a la participación del público en la diversidad de actividades realizadas mes a mes. Con la propuesta de proyectos y actividades culturales, brindando apoyo en la gestión y financiamiento de los mismos, el impacto ha sido, no solo en la producción cultural, sino también en la generación de empleo, dando un impulso económico a la comunidad, puesto que al financiar proyectos y talleres culturales, entre otros, se han creado oportunidades laborales para artistas, gestores culturales y otros profesionales del sector. Asimismo, la realización de eventos culturales ha atraído a nuevos visitantes, incluyendo turistas, generando así un flujo económico que beneficia a la comunidad local.

La creación de espacios inclusivos, el fomento de la participación ciudadana, la diversificación de la oferta cultural, la generación de empleo e impulso económico, así como la formación y capacitación de artistas, ha logrado fortalecer y enriquecer la vida cultural de la comunidad desde que llegó el PAOCC a apoyar a la CCP, lo que demuestra la importancia de este programa en el apoyo y promoción de producciones culturales a nivel local, generando beneficios tanto para los artistas como para la comunidad en general. Con ello, la CCP pasó de ser de un gestor de actividades a un productor de actividades logrando así un sentido propio.

“El PAOCC ha llegado a reforzar un trabajo de muchos años que ha tenido el centro cultural, obviamente con el apoyo económico que hacía falta para poder tener una mayor parrilla de actividades”.

“El PAOCC ha podido llegar a otro tipo de públicos que no se llegaba y a más cantidad de personas”.

“Yo también creo que el PAOCC ha venido a enriquecer la oferta cultural de la corporación con una programación propia y permanente ya que antes del PAOCC la corporación más bien recibía actividades que ponía a disposición era un intermediario”.

“Hemos podido descentralizar la gestión cultural llegando a los rincones de Putaendo no a todos pero sí a muchos entonces creo que ha sido un gran aporte esta inyección de capital del PAOCC.”

“Sobre todo a artistas que podían trabajar se les pagaba su trabajo ellos realizaban un taller y bueno es remunerado”.

“La corporación misma de dar un paso de ser un gestor de actividades a ser un productor de actividades porque obliga a eso a tener un sentido propio un sentido de la corporación”.

“Hacer que el taller les sirviera a las personas en su vida personal tuviera un impacto social no solamente aprender un oficio”.

4.2. Con relación al impacto que el PAOCC ha tenido en los beneficiarios de la CCP.

El impacto producido por el PAOCC en los beneficiarios del CCP dice relación con los trabajadores y su atención a los usuarios del centro cultural que lleva a definir una relación cercana, fraterna, de agradecimiento y respeto por la gente observándose un espíritu de servicio hacia las personas que asisten al centro cultural.

“Diría que es muy cercana pero se da con el tiempo también”.

“es una relación un fraterna muy cercana y de mucho agradecimiento”

“Yo creo que hay antes del PAOCC no tiene que ver con el PAOCC necesariamente con respeto a los usuarios hay mucho respeto por la gente”.

“Un espíritu de servicio que viene desde antes siempre se está buscando atender con mucha amabilidad a toda la gente no hay distinciones con nadie”.

“Es una acogida que se da a todo persona que llega a la corporación”.

4.3. Con relación a los trabajadores (grado de precariedad, avances en cuanto a trabajo más/menos permanente, aunque a plazo; derechos; previsión, perspectivas de mejoramiento).

Los trabajadores del PAOCC cuentan con un tipo de contrato a honorarios el cual es básicamente un acuerdo entre una persona u organización que contrata los servicios de otra para realizar una tarea específica, lo que lo diferencia de un contrato laboral. En un contrato de honorarios, el trabajador no adquiere los derechos y beneficios laborales que tendría bajo un contrato de trabajo común. Una de las principales problemáticas del contrato de honorarios es la desprotección laboral que conlleva para los trabajadores. Al no estar considerados como empleados formales, no tienen acceso a beneficios como seguro de salud, cotizaciones

previsionales, vacaciones remuneradas y derechos sindicales. Esta falta de protección puede tener consecuencias negativas para los trabajadores y sus familias la falta de estabilidad laboral. En un contrato de honorarios, el trabajador suele ser contratado por períodos específicos o proyectos puntuales, esto implica que una vez finalizada la tarea, no exista una garantía de continuidad laboral. Esta inestabilidad puede generar estrés y preocupación constante sobre el futuro laboral de los trabajadores, así como dificultades para planificar a largo plazo.

La carga laboral puede variar según la temporada, eventos o proyectos específicos, lo que puede generar un nivel de estrés adicional. Es esencial estar preparado para adaptarse, tener la capacidad de gestionar el propio tiempo y las propias prioridades de manera eficiente. Trabajar a honorarios significa que no se está amparado por un contrato laboral formal, lo cual implica que no se tiene acceso a beneficios sociales como seguro de salud o cotizaciones para pensiones, salvo que cada persona como persona natural pague mes a mes pagar sus cotizaciones.

“En mi caso que yo boleteo yo misma me realizo esos pagos no le endosó la responsabilidad a otros”.

“Pero si claro la responsabilidad del pago recae en nosotros no en el empleador.”

“Todo el equipo estaba a honorario”.

“Precarizados”.

4.4. Políticas de acoso laboral.

El objetivo final de las políticas de acoso laboral es crear un entorno seguro y respetuoso en el Centro Cultural de Putaendo. Esto implica no sólo implementar medidas preventivas, sino también asegurar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas en caso de denuncias y aplicar sanciones adecuadas a los responsables. Es fundamental que todos los trabajadores se sientan respaldados y protegidos.

Los trabajadores no cuentan con una política de acoso laboral o un manual del cual regirse o de medidas a tomar, ya que como prestadores de servicios la corporación cultural no está obligada a contar con esta política.

“No pero si esta la ley no más”.

“El directorio debería tener como corporación alguna política frente al acoso no los trabajadores en el caso nuestro nosotros somos trabajadores para la corporación”.

“La corporación debería tener esas políticas diría yo”.

4.7. Ambiente de trabajo.

Los trabajadores cuentan con ambiente de trabajo acogedor, de atención desde la administración hacia los trabajadores. Es un ambiente saludable donde las situaciones se conversan para no generar malos entendidos, resolviendo los problemas desde ellos mismos.

“En general hay un ambiente de mucha atención desde la administración lo cual se tiene desde mucho antes del PAOCC”.

“una primera muestra de cariño de afecto y eso se repite con los trabajadores”.

“el centro cultural ha ido cultivando desde hace mucho tiempo desde la fundación diría yo “desde el fundador y siempre ha habido”.

“recién este año hicimos un intento de formar un pequeño bienestar dentro de los trabajadores pero es para cosas cotidianas café esas cosas, pero eso nunca ha faltado que muestre la calidad del espacio.”

“las relaciones interpersonales que desarrollamos dentro del equipo”

“el ambiente acogedor”.

“sea saludable, el poder tener permiso de vacaciones que fue algo que acomodamos entre nosotros pero que también surge desde el equipo y no desde arriba”.

“en el directorio no hay un lineamiento”.

4.9. Mecanismo para quejas o sugerencias.

Los trabajadores no cuentan con ningún mecanismo o protocolo formal para situaciones problemáticas que terminan solucionándose conversando entre los pares.

“Yo creo que formalmente no existe el instrumento pero si es algo que se conversa día a día.”

“Si uno necesita están las personas para escuchar”.

4.10. Con relación al impacto cultural en la comuna.

4.10.1. Definición de Cultura.

Para el equipo la cultura se define como expresión de la comunidad, como un modo de relación entre las personas, como un fenómeno dinámico (que cambia) más que como posesión de objetos o conocimientos.

“La cultura es toda expresión de una comunidad en un territorio en diverso ámbito.”

“Tiene que ver con el modo de vivir con las relaciones entre las personas”

“Más que la cultura como bagaje de cosas, de conocimientos, de objetos, como personas que dicen que son cultas”.

“Más bien la cultura como una cosa dinámica”.

4.10.2. Definición de Patrimonio.

Por otra parte, el equipo ve el patrimonio como un legado, un acervo cultural que se hereda como un motivo identitario en cada territorio.

“Patrimonio es justamente el legado de esa cultura lo que ha quedado de lo que viene del acervo cultural hacia atrás”.

“Identificación de las propias comunidades en los territorios”.

4.11.1. Relación con los pares dentro de la Corporación.

Para los miembros del grupo PAOCC esta oportunidad de trabajar juntos es una experiencia de aprendizaje de trabajo con otros pares que genera nuevas experiencias en que se integran perspectivas diferentes del mismo trabajo, nutriéndose de nueva información.

“Una experiencia de aprendizaje”.

“Conocer mucho más la cultura local”.

“Con personas que son distintas a uno al mismo tiempo iguales”.

“Es muy gratificante poder trabajar con otras personas de esta área ya que aprendemos mucho los unos de los otros.”

“Trabajar con los pares, en definitiva con el equipo también es la posibilidad de mirar con otros ojos y de hacer con otros ojos.”

4.11.2. Conformación del equipo.

El equipo fue conformado por participantes del CCP los cuales concurrentemente hacían actividades o participaban de estas y que, en alguna medida, eran personas que conocían como realizan su trabajo cultural.

“Todos éramos conocidos en la corporación habíamos estado ahí”.

“En el conocimiento cotidiano diría yo”.

4.11.3. Salario de los Trabajadores del PAOCC.

El salario correspondiente de los trabajadores del PAOCC se ha calculado mediante su valor hora ya que no todos realizan las mismas actividades ni tienen la misma preparación profesional. Con ello se constituyó una escala de sueldos.

“Los salarios de pusieron a valor hora”.

“En esa escala había una hora básica y se iban sumando cantidades de acuerdo a experiencia, formación, ha experiencia de un cargo específico”.

“El valor hora de cada uno es diferente”.

4.11.4. Seguridad Laboral.

Los trabajadores del PAOCC cuentan con una seguridad social garantizada de un año, desde Enero a Diciembre, sin derecho a indemnización ya que todos los años es un nuevo contrato a plazo fijo.

“Hay garantía por un año por el contrato de plazo fijo”.

“pactado como un contrato cerrado”.

“El 31 de Diciembre todos cesamos de los cargos y si tenemos aprobados el PAOCC nuevamente el 1 de Enero comenzamos a operar puede ser con un cargo nuevo, con un sueldo reajustado, solamente es un año de seguridad laboral.”

4.11.5. Horario de trabajo.

Los trabajadores del programa PAOCC cuentan con un horario acorde a las tareas que van a realizar durante el mes. Es un horario que responde a la naturaleza de las actividades aun cuando hay una programación mensual.

“Mi caso como soy a honorario, yo trabajo sin horario porque trabajo por objetivos por tareas por compromisos en el fondo no por horarios.”

“Hay tareas que tiene su propio horario”.

“Prestador de servicios debe ajustarse a ese horario”.

“Programación mensual”.

4.11.6. Aprender de la experiencia.

Se interacciona un autoaprendizaje ya que se aprende de las nuevas actividades, talleres y conversaciones con los otros pares en torno la tarea cotidiana, siempre variable.

“Trabajar en el PAOCC también es una posibilidad de formación porque es un aprendizaje constante”.

“Uno realiza un autoaprendizaje pero de todas formas es una oportunidad de desarrollo personal al menos para mí.”

“Cierta confianza más que nada que la experiencia nos iba enseñando”.

“Aprovecharlo uno personalmente o también en grupo”.

“Conversamos, evaluamos algo también se aprende”.

4.11.7. Prestaciones sociales.

Los trabajadores cuentan con las prestaciones sociales amparadas por la ley aun cuando, deben gestionar ellos mismos sus cotizaciones dado el trabajo a honorarios.

“Va amparado ante la ley por ser trabajadores con contratos como base el pago de imposiciones, Fonasa es un mínimo legal”.

“En mi caso que yo boleteo yo misma me realizo esos pagos no le endosó la responsabilidad a otros”.

“Pero si claro la responsabilidad del pago recae en nosotros no en el empleador.”

4.11.8. Ambiente de trabajo.

Los trabajadores perciben un ambiente de trabajo acogedor, de atención desde la administración hacia los trabajadores. Es un ambiente saludable donde las situaciones se conversan para no generar malos entendidos, resolviendo los problemas desde ellos mismos.

El impacto de un ambiente laboral saludable en la CCP es fundamental para el bienestar de los empleados y para el éxito general de la institución donde

promover el respeto, la cooperación, la salud emocional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, contribuye a un clima laboral positivo, una mayor productividad y una experiencia satisfactoria tanto para los empleados como para las personas que disfrutan de las actividades culturales en la CCP. Este ambiente laboral sano también tiene un impacto directo en el clima laboral y la productividad ya que cuando los empleados se sienten valorados, respetados y parte de un equipo unido, su motivación y compromiso aumentan, lo que se traduce en resultados más positivos, en una mayor eficiencia en llevar a cabo las actividades de la CCP.

“En general hay un ambiente de mucha atención desde la administración lo cual se tiene desde mucho antes del PAOCC”.

“Una primera muestra de cariño de afecto y eso se repite con los trabajadores”.

“El centro cultural ha ido cultivando desde hace mucho tiempo desde la fundación diría yo “desde el fundador y siempre ha habido”.

“Recién este año hicimos un intento de formar un pequeño bienestar dentro de los trabajadores pero es para cosas cotidianas café esas cosas, pero eso nunca ha faltado que muestre la calidad del espacio.”

“Las relaciones interpersonales que desarrollamos dentro del equipo”

“El ambiente acogedor”.

“Sea saludable, el poder tener permiso de vacaciones que fue algo que acomodamos entre nosotros pero que también surge desde el equipo y no desde arriba”.

“El directorio no hay un lineamiento”.

4.11.9. Desempeño de los trabajadores.

Las evaluaciones periódicas no solo sirven para hacer un seguimiento del desempeño de los trabajadores, sino que también promueven una cultura de mejora continua ya que al brindar retroalimentación constructiva, se incentiva a los empleados a buscar constantemente su crecimiento y desarrollo profesional, lo que impacta positivamente en la calidad y excelencia de los servicios que se ofrecen en la CCP.

Evaluar a los trabajadores no solo se trata de señalar aspectos a mejorar, sino también de reconocer sus logros y progresos, al destacar los puntos fuertes, los éxitos de cada uno de ellos se fortalece la motivación y se fomenta un ambiente laboral positivo y estimulante lo cual esto contribuye a crear un equipo de trabajo comprometido, que se siente valorado y que tiene un sentido de pertenencia hacia CCP; por lo tanto evaluar a los trabajadores de la CCP

es de vital importancia para garantizar un buen desempeño a los trabajadores asegurándose que estén cumpliendo con las expectativas y requerimientos de los beneficiarios. Esto contribuye a mantener en desarrollo y funcionamiento. Estas evaluaciones permiten identificar fortalezas y áreas de mejora, promueven la mejora continua, reconocen y motivan a los empleados, identifican necesidades de capacitación y garantizan la satisfacción del público.

La manera de evaluar a los trabajadores es de manera subjetiva lo cual se ve reflejado en la continuidad laboral en el proyecto, ya que se realiza un análisis participativo de las tareas realizadas.

“No existe ningún instrumento a menos a mí no se me aplicado ningún instrumento que yo tenga conocimiento que el directorios nos evalué o el programa”.

“En algún minuto del año pasado si hicimos una evaluación de tareas que hicimos una revisión, más bien un análisis de tareas”.

“Más bien un análisis”.

“De alguna manera si existe una evaluación en la medida que uno ve que entra gente nueva se mantienen algunas personas y desaparecen otras”.

“Es una evaluación subjetiva pero que obviamente es de varias subjetividades no de una sola”.

4.11.10. Relación con los usuarios.

Por parte de los trabajadores hacia los usuarios del centro cultural existe una relación cercana, fraterna y de harto agradecimiento y respeto por la gente manifestando un espíritu de servicio hacia las personas que asisten al centro cultural.

“Diría que es muy cercana pero se da con el tiempo también”.

“Es una relación un fraterna muy cercana y de mucho agradecimiento”.

“Yo creo que hay antes del PAOCC no tiene que ver con el PAOCC necesariamente con respeto a los usuarios hay mucho respeto por la gente”.

“Un espíritu de servicio que viene desde antes siempre se está buscando atender con mucha amabilidad a toda la gente no hay distinciones con nadie”.

“Es una acogida que se da a todo persona que llega a la corporación”.

4.12. Análisis de los beneficiarios sobre el centro cultural y trabajadores del PAOCC.

4.12.1. Evaluación del trabajo de los agentes culturales.

Los beneficiarios del CCP consideran que es de gran relevancia contar con un mecanismo de evaluación a los agentes culturales y artistas que realicen alguna actividad, incluyendo talleres y charlas ya que es de suma importancia para saber en qué están fallando o qué están haciendo de manera efectiva retroalimentando su trabajo.

Un mecanismo de evaluación permite identificar puntos fuertes y áreas de mejora tanto para los gestores culturales como para los artistas. A través del seguimiento y análisis de su desempeño, se podrán establecer metas y acciones concretas para el crecimiento y desarrollo de sus habilidades y capacidades.

La evaluación también permite medir el impacto y la relevancia de las actividades que se llevan a cabo en el Centro Cultural. ¿Qué tanto están llegando estas propuestas artísticas a la comunidad? ¿Cómo están siendo recibidas por el público? Estas preguntas podrán ser respondidas de manera objetiva a través de un sistema de evaluación.

Un mecanismo de evaluación adecuado puede incentivar la creatividad y la innovación en los gestores culturales y artistas. Al recibir retroalimentación sobre su trabajo, podrán explorar nuevos enfoques, estrategias y técnicas para sorprender al público y mantener viva la llama del arte en la comunidad. Un mecanismo de evaluación en el Centro Cultural de Putaendo puede contribuir a valorar y promover el talento local, dándole el espacio y la visibilidad necesaria para desarrollarse en su carrera artística.

En muchos casos, los artistas locales pueden pasar desapercibidos o de los gestores culturales como de los artistas. No solo permitirá fomentar la mejora continua y la innovación, sino que también garantizará la transparencia y la valoración del talento local. La cultura y el arte son pilares fundamentales en nuestra sociedad, y debemos asegurarnos de ofrecer espacios de calidad donde se promueva y disfrute de estas expresiones.

“La retroalimentación es necesaria para hacer un filtro en los agentes culturales y corregir aspectos”.

“Si, de esta forma se mejora la calidad de los servicios que entrega el centro cultural”.

“Si, para un mejor desempeño”.

“Si, para tomar una mejor valoración de las actividades”.

“Sí, es importante hacer un seguimiento al proceso y al resultado”.

“Sí, para ver la calidad de actividades que se realizan y cómo aportan a la comunidad de Putaendo”.

“Sí, más información que el pueblo se entere de las cosas que realizan”.

“Sí, es necesario que cada espacio cultural cuente con al menos un libro de sugerencias y reclamos”.

“Creo que sería muy beneficioso para los talleristas recibir comentarios, sugerencias, observaciones ya que de esa forma el trabajo se verá beneficiado para crecer”.

4.12.2. Respetuosidad por la diversidad cultural.

La corporación cultural cuenta con bastante diversidad cultural ya que se respetan las diferentes culturas locales, realizando exposiciones, invitando a los usuarios a conocer esas distintas culturas.

“Sí, por que se respeta a las personas jóvenes, adultas, diversidad de personas, los niños vienen a talleres de pinturas”.

“Sí, al realizar actividades que requieren la participación de pueblos originarios por ejemplo, tanto los usuarios como los trabajadores crean un ambiente de respeto”.

“Creo que siempre en cada taller se ésta disponible el espacio para que cualquier persona pueda venir”.

“Sí, ha habido gran compañerismo”.

“Generalmente sí, pero todo depende de la actividad y los públicos”.

4.12.3. Promover la inclusión y la igualdad de género.

Es otro aspecto que se promueve en el quehacer de la CCP en donde aparte de la intergeneracionalidad la paridad de género se destaca.

El centro cultural promueve la diversidad e igualdad de género generando espacios seguros a todas, todos, todes los usuarios.

“Sí, Toda clase de personas participan”.

“En Putaendo las disidencias están focalizadas en pocos grupos, las personas disidentes que han participado se les ha dado el mismo trato que a cualquier persona”.

“Siempre se toman en cuenta los adultos mayores están considerados dentro de todas las actividades”.

“Si, ha sido inclusivo con la igualdad de género, con discapacidad y etnias, los que han tenido un rol protagónico en el trabajo cultural del centro”.

“Si, se ve en el lenguaje que se utiliza al saludar, en las invitaciones y comunicados, tratan siempre de usar pronombres más neutros que incluyan a todos”.

“Si, todos los usuarios tienen el mismo derecho de participar en todas las actividades siendo hombres o mujeres, aparte para el 8M realizan conversatorios, para nutrirnos de nueva información”.

4.12.4. Desarrollo personal de los beneficiarios

Los beneficiarios que asisten a la CCP encuentran que es un gran influenciador en sus vidas ya que los motiva día a día a realizar diferentes actividades, relacionándose con otros pares.

El arte tiene la capacidad de tocar nuestra fibra más íntima, despertando emociones y sensaciones. El Centro Cultural de Putaendo se convierte en un espacio de estímulo para la imaginación y la sensibilidad de quienes lo visitan. A través de las diferentes actividades y eventos, se abren las puertas a mundos nuevos, a historias que nos transportan y nos mueven.

Este espacio promueve la integración social, generando espacios de encuentro entre personas de diferentes edades y realidades. Talentos locales tienen la oportunidad de mostrarse, mientras que el público tiene la ocasión de conocer nuevas propuestas artísticas y establecer vínculos con otros miembros de la comunidad. La cultura es un puente que une.

El Centro Cultural de Putaendo es mucho más que un lugar para disfrutar de espectáculos artísticos. Además de las diferentes actividades, también se promueven charlas, debates y conferencias que invitan a la reflexión. Temas como la identidad cultural, la historia local o las problemáticas sociales son abordados desde una perspectiva crítica, incentivando así el pensamiento crítico y autónomo de los usuarios del centro.

Estos espacios brindan la oportunidad de potenciar habilidades artísticas y creativas, estimulando así el desarrollo personal de quienes participan en ellos.

El Centro Cultural de Putaendo se ha convertido en punto de encuentro para los ciudadanos, un lugar donde convergen personas de diferentes edades y diferentes culturas. Esto ha propiciado el intercambio de ideas, el diálogo y la reflexión sobre temas de interés común. El centro cultural se ha convertido en un espacio de convivencia y construcción colectiva, fomentando así la participación ciudadana y fortaleciendo los lazos sociales.

“Vivo sola, lo cual para mi es muy importante asistir, me motiva”.

“E mejorado mi memoria”.

“Positivamente, a nosotros los mayores nos permiten una excelente convivencia entre iguales”.

“En lo personal me ha ayudado a relacionarme con más personas, a no sentirme sola, sentir una red de apoyo, ya que yo vivo sola”.

4.12.5. Desarrollo cultural.

Las personas que asisten al centro cultural perciben que las actividades impactan en su desarrollo cultural que se manifiesta en una apertura de cómo ve la vida y la asimilación de nuevos conocimientos.

Se puede afirmar que el Centro Cultural de Putaendo ha tenido una influencia significativa en el desarrollo cultural de sus usuarios. Este espacio ha permitido el acceso a la diversidad cultural, la educación artística, la construcción de identidad cultural, el encuentro y diálogo entre la comunidad, y la promoción de la cultura local. El desarrollo cultural se ha convertido en un motor de crecimiento para la comunidad de Putaendo, generando un mayor sentido de pertenencia y una valoración más profunda de su patrimonio cultural. Esto ha favorecido el desarrollo turístico y económico de la zona, ya que el centro cultural se ha convertido en un atractivo.

El Centro Cultural de Putaendo ha desempeñado un papel fundamental en la construcción de la identidad cultural de la comunidad. A través de actividades y eventos que rescatan las tradiciones y costumbres locales, se ha fortalecido el sentido de pertenencia y se ha promovido el valor de la cultura local. Esto ha generado un mayor reconocimiento y valoración de la historia y la tradición de Putaendo, así como también ha estimulado la participación activa de la comunidad en el centro cultural.

“El centro cultural, al prestar su espacio, nos ayuda a poder realizar actividades que no se habían realizado en la comuna, influyendo en la comunidad al conocer nuevas disciplinas y culturas”.

“Positivamente, más interés por todo aprendizaje nuevo, referente a cultura, visión más amplia de la salud con enfoque en determinantes sociales”.

“Como tallerista creo que las actividades que realizó influyen mucho a nivel personal. El tener más conciencia de movimiento, en la respiración nos afecta de forma importante en nuestro diario vivir”.

“Sin duda el Centro Cultural me ha entregado, las herramientas necesarias y la confianza en mi crecimiento como educadora en el arte teatral”.

“Los talleres y charlas me han servido para mi desarrollo artístico y profesional, y las exposiciones y conciertos me han enriquecido culturalmente”.

“Me ayudado debido a que comencé realizando exposiciones de arte visual allí hace algún tiempo, lo que me llevó a ser parte del directorio y ahora a trabajar allí, he notado que varios gestores culturales reconocidos han realizado actividades allí como parte de su inicio profesional”.

“En lo cultural he aprendido mucho de la cultura putaendina, sobre todo que en este pueblo quedan oficios muy antiguos como los arrieros, lo que hace el centro cultural es visibilizar a la comunidad”.

“Ayudando a la preservación del patrimonio local”.

“Si, rescate de patrimonio local vivo y estructuras físicas locales”.

4.12.6. Fortalecimiento de la comunidad local.

El fortalecimiento de la comunidad local no solo implica el desarrollo de talentos individuales, sino también fomentar el sentido de identidad y orgullo en sus habitantes, lo cual la CCP se encarga de rescatar, preservar la historia y las tradiciones locales a través de exposiciones, eventos culturales lo que permite que los habitantes se conecten con su patrimonio cultural, fortaleciendo así el sentido de pertenencia y el orgullo por su comunidad.

CCP ha logrado crear un espacio donde las personas pueden encontrarse, interactuar, dialogar en un ambiente amigable y enriquecedor ya sea en una obra de teatro, un concierto o un taller de lectura, este lugar ha fomentado la importancia del contacto humano y el intercambio de ideas contribuyendo al fortalecimiento de la comunidad local. La CCP se ha convertido en un verdadero catalizador de desarrollo social y cultural para la comunidad local a través de sus diversas actividades, lo cual este lugar ha promovido el arte, el aprendizaje, el empleo, fomentado la identidad local y ha sido un punto de encuentro para la comunidad, sin duda su influencia en el fortalecimiento de Putaendo es invaluable.

La CCP también ha contribuido al desarrollo económico de la zona al generar empleo para artistas y profesionales en diversas áreas culturales, los conciertos, exposiciones y eventos organizados por la CCP requieren de personal especializado en producción, montaje y difusión, lo que ha generado nuevas oportunidades laborales para los residentes locales.

Este espacio dedicado a la promoción de actividades artísticas y culturales se ha convertido en un punto de encuentro para los habitantes de la zona, no solo como un espacio de entretenimiento y aprendizaje, sino también como

un agente de transformación social y fortalecimiento comunitario generando lazos entre los beneficiarios.

“Si, con la promoción de las actividades”.

“Al ser un espacio de reunión fomenta la colaboración de las comunidades”.

“Si, crecimiento comunitario, rescate del patrimonio local”.

“Si, las actividades culturales invitan a toda la comunidad a participar, abriendo espacios para personas de distintas edades, por lo tanto abarca una parte importante de personas”.

“Si, por exposiciones y charlas a la comunidad”.

“Si, por que veo que está creciendo en todas las actividades que realizan”.

“Totalmente, está desplegándose en los diferentes territorios a partir de las escuelas, juntas de vecinos y vecinas aledañas, entregando diferentes muestras en actividades dirigidas a niñ@s, adultos mayores y niños”.

“Si mucho, se ha convertido en un punto de encuentro, hay grupos de personas como adultos mayores que se concentran en el centro cultural y hacen comunidad ahí”.

“Si, al realizar actividades, talleres con los artistas de Putaendo, visibilizándolos a la comunidad, haciendo que más personas conozcan la cultura putaendina”.

“Si por estar abierta a la comunidad”.

“Si porque ha llevado muchas actividades para diferentes territorios”.

“Si es positivo el impacto, la gente q va siempre, se identifica con el centro cultural, los adultos mayores sobre todo, les hace muy buen sociabilizar y hacer comunidad ahí”.

“Lo tiene, es un punto importante para cultivar la identidad cultural”.

“Si, rescata el patrimonio cultural e inmaterial, enseñándoles desde los más pequeños hasta los más adultos”.

4.12.7. Canales de información y promoción de actividades culturales.

La CCP juega un papel fundamental en la difusión de la cultura local a través de los canales de información y promoción, se pueden dar a conocer los talentos artísticos de la región, preservar tradiciones fomentando el intercambio cultural, lo cual estos canales son la ventana hacia el mundo que permite mostrar la riqueza cultural de Putaendo.

La difusión de actividades culturales en la CCP a través de los canales de información y promoción puede abrir puertas a la generación de redes de colaboración tanto a nivel local como nacional puesto que al informar a otros centros culturales, artistas e instituciones sobre los eventos que se llevan a

cabo, se pueden establecer conexiones y colaboraciones que enriquezcan la oferta cultural de la comunidad.

Los canales de información y promoción desempeñan un papel fundamental en la CCP, lo cual la visibilidad de los eventos, la participación de la comunidad, la difusión de la cultura local, la generación de redes de colaboración y el estímulo al turismo cultural son solo algunos de los beneficios que aportan dichos canales por lo cual es de suma importancia escuchar a la población para generar otros tipos de canales de difusión para llegar a toda la comunidad lo cual es la difusión y promoción tangible como afiches en lugares estratégicos de Putaendo ya que no todos/as las personas ocupan redes sociales o sitios web, lo cual quedan apartados de las actividades realizadas.

“Falta de manera física, más afiches en lugares donde las personas frecuentan como los almacenes, verdulerías”.

“Si, pero falta información de manera presencial o convencional como afiches y anuncios radiales. Está muy focalizado al público digital”.

“Bueno, pero debe mejorar teniendo en cuenta el nivel educativo y la realidad local de su comuna y habitantes”.

“Creo que falta algo de información porque hay muchas personas que no manejan la tecnología actual”.

“Me gustaría que promocionarán las actividades por radio, folletos, volantes , información visible para las personas que no ocupan la tecnología”.

“Radio comunitaria y proporcionar un programa por lo menos trimestral, taller de tecnología.”

“Según la experiencia que hemos reunido, las redes sociales no son una opción fuerte, debemos usar prensa convencional e información a otros agentes culturales, una red de difusión con agentes es la clave”.

“La radio ya que los adultos mayores es lo que más ocupamos, también afiches de papel pegados en puntos estratégicos del pueblo”.

4.12.8. Actividades o eventos culturales.

El centro cultural consta de bastantes activados o eventos culturales generando una parrilla abundante mes a mes innovando en distintas actividades pero algunas cosas faltan como enfocarse más en los intereses de las personas jóvenes para lograr llegar a toda la comunidad.

“Esta todo super bien, no falta nada está completo”.

“No creo que falte algo en este momento ya que está en un proceso de crecimiento”.

“Faltan actividades para los jóvenes (20-30 años) a veces se basan mucho en adultos mayores y niños”.

“Falta: diversidad, nuevos medios, público juveniles, estudios realizados por el centro cultural, talleres de arte y oficios, biblioteca móvil”.

“Desde que el PAOCC llegó al centro cultural, se realizan demasiadas actividades”.

El primer semestre del año 2022 la CCP cultural constó con una gran parrilla de actividades las cuales fueron financiadas por el PAOCC en las cuales los beneficiarios asistieron a: exposición Pintores de Putaendo, conmemoración de efemérides mensual, campaña de difusión, Putaendo rostros de artistas, jornada de capacitación, técnica vocal, conversatorio sobre el paso del ejército de Los Andes, ciclo de charlas y conversatorios semanales, Putaendo en concierto, encuesta de públicos, mateadas culturales de frecuencia mensual, exposición “De Waterloo a Chacabuco”, conversatorio con inmigrantes, talleres de formación, encuesta docente, taller de inducción para agentes culturales, día del libro, día del patrimonio, ciclo cultura, arte y ciencia, mesa de trabajo, apoyo a tesis, estación Putaendo, cine, visitas guiadas, lo cual trajo una gran afluencia de público desde enero que participaron 893 personas en febrero 508, en marzo 2029, en abril 3294, en mayo 3961, lo cual se gastó 30.173.936 en el pago de sueldos a los gestores culturales, artistas, talleristas. Lo cual ha beneficiado a una gran parte de la comunidad de Putaendo.

“Taller de teatro”.

“Exposiciones”.

“Charlas de lectura”.

“Club de lectura”.

“Actividades culturales”.

“Actividades de mediación”.

“Lanzamientos de libros”.

“Celebración del día del patrimonio”.

“Trabajo intersectorial”.

“Clases de danza-yoga para niños y clases de adultos”.

“Exhibición de tango”.

“Mateadas”.

“Cine”.

“Concierto”.

“Taller de tejidos”.

4.12.9. Calidad de actividades realizadas.

El Centro Cultural de Putaendo también se destaca por la calidad de las presentaciones que organiza. Desde obras de teatro hasta conciertos de música en vivo, cada evento es cuidadosamente seleccionado para brindar a los espectadores una experiencia enriquecedora y emocionante que sin duda garantiza un alto nivel artístico en cada función.

Además de las presentaciones de artistas destacados, el centro también se preocupa por fomentar la cultura local, realizando exposiciones de artistas de la comunidad, se promueve la música folklórica y se ofrecen espacios para que los talentos locales muestren su trabajo, creado un ambiente de participación activa y apoyo mutuo entre los habitantes de Putaendo.

La CCP se destaca por la calidad de sus actividades y la gratuidad de estas abarcando diferentes disciplinas artísticas siendo accesibles para todos los grupos etarios, lo cual gracias a este espacio, la comunidad putaendina ha podido disfrutar de presentaciones de nivel, talleres de aprendizaje y exposiciones que fomentan el talento local, por lo tanto la CCP ha dejado un impacto significativo en la comunidad, promoviendo el desarrollo cultural y fortaleciendo el sentido de pertenencia de los habitantes de Putaendo

“El taller de teatro, motiva mucho a la gente mayor, los talleres de pintura también”.

“Buena frecuencia de actividades”.

“Gratuidad, buenas exposiciones (calidad), rescate de artistas locales”.

“La organización, la búsqueda de nuevas actividades”.

“Muy positivo que integren a adultos mayores”.

“Todo, sobre todo la preocupación de los agentes culturales para que uno aprenda o la pase bien”.

“En la entrega de sus expositores. En la forma de exponer”.

“La preocupación por los invitados, el trato, la calidad de la organización”.

“El respeto al dirigirse a los usuarios, la innovación de actividades”.

“La organización y el tiempo con el cual se anuncian las actividades”.

4.12.10. Experiencia en la participación de actividades.

La experiencia de participación en las actividades de los beneficiarios del CCP ha sido verdaderamente enriquecedora, desde explorar las exposiciones hasta sumergirme en el teatro comunitario, disfrutar de

conciertos en vivo, aprender nuevas habilidades en talleres creativos, la participación en actividades culturales tradicionales, cada momento generó emociones y descubrimientos cuentan con una experiencia positiva por parte de las actividades en las cuales han participado ya que los trabajadores, gestores culturales generan un espacio en el cual se sienten gratos, bienvenidos, seguros.

“Buena me siento cómoda, es grato venir, positivo”.

“Es una experiencia buena y reconfortante”.

“El compañerismo y la voluntad de los participantes es buena”.

“Un espacio abierto, amable, con trabajadores entregados a su labor cultural”.

“Ha sido una buena experiencia”.

“Muy buena, desde que era solo usuario hasta ahora ha mejorado un montón”.

“Ya que son para todo tipo de edades”.

4.12.11. Apoyo del Centro Cultural.

Los participantes, gestores culturales, artistas o talleristas reciben apoyo del centro cultural si ellos se lo piden facilitando el espacio físico de salas o financiamiento si corresponde.

“Si, traigo mis manualidades para exponerlas en las exposiciones”.

“Se recibe el apoyo y financiamiento en algunos casos que lo requiera”.

“Si, el espacio físico para realizar los talleres”.

“En mi trabajo lo único que he necesitado es el espacio dentro de centro cultural”.

“Me facilitan una sala para realizar clases de tango”.

“En la cordialidad, en la facilidad de espacios, en el fortalecimiento del taller que realizo”.

“Si, siempre nos apoyan, yo he hecho manifestaciones artísticas y conversatorios con su apoyo”.

“Si he recibido Apoyo para ello, conciertos, exposiciones y charlas”.

4.12.12. Promoción y difusión de la cultura en la comunidad.

El centro cultural contribuye al desarrollo cultural rescatando la cultura local y el patrimonio cultural inmaterial llegando a las periferias de Putaendo entregando contenidos culturales a escuelas rurales.

“Si, hay una variedad de distintas edades, se juntan todas las generaciones compartiendo conocimientos”.

“Es el espacio cultural que más trayectoria hay en la comuna”.

“Si, es el centro de referencia a nivel local”.

“Si, creo que es importante, el espacio es conocido, por lo que la gente de alguna forma reconoce el espacio del centro cultural como un elemento del cual se puede reunir información”.

“Totalmente, trabajan mucho la naturalidad del territorio identitario patrimonial”.

“Si son muy importantes, por su antigüedad y trayectoria como organización cultural”.

“Es el punto más importante de la comuna, no solo por su historia, sino también por su contenido”.

“Si, dado que la cultura estaba muy botada, no se hablaba de la educación patrimonial, lo que ha hecho el centro cultural es realizar actividades en todos los colegios de Putaendo fomentando la educación patrimonial, también realiza conservatorios con personas de oficios antiguos contando sus experiencias”.

4.12. 13. Interacción con otros pares entre los usuarios.

La interacción con otros pares en el centro cultural de Putaendo ha jugado un papel fundamental en su éxito y crecimiento. La diversidad de ideas y perspectivas, las oportunidades de colaboración y el fortalecimiento de la comunidad son solo algunos de los beneficios que se derivan de esta interacción constante. Este ejemplo demuestra la importancia de fomentar espacios de encuentro y diálogo entre individuos con intereses y pasiones similares, ya que esto no solo enriquece la vida y el desarrollo de cada artista individualmente, sino que también contribuye a la creación de una comunidad creativa y vibrante.

“Si siempre hay personas que vienen a exponer diferentes temas”.

“La corporación da el espacio para que artistas realicen actividades y en el proceso ya se van conociendo e interactuando”.

“Si, a nivel local es el lugar de elección para asistir”.

“Si, creo que es un lugar donde podemos establecer redes”.

“Si, por la interculturalidad las diferencias de edades de los participantes, nutren de nuevos conocimientos”.

“Si, creo que sería muy interesante y siempre hay muy buena disposición”.

“Si, el ambiente que se siente es familiar donde podemos crear más red, un tejido social y cultural”.

“Si se hacen buenas redes en el centro cultural, hay muchos artistas locales q lo frecuentan”.

“Sobre esto falta, los agentes culturales van ahora pero no lo usan como punto, lo cual es muy lamentable, sin embargo es posible contar como público de las actividades con grandes agentes culturales y artistas que pululan ahí”.

“Si, es un lugar muy acogedor donde uno siempre es escuchado por sus otros pares”.

4.13. Análisis documental del proceso PAOCC del primer semestre del año 2022.

El análisis de los testimonios que va dejando el usuario a través de opiniones, listas de asistencia, frecuencia con que visitan el centro, particularmente los adultos mayores, da cuenta de las percepciones del público, de los artistas y el equipo. En este tiempo se ha alcanzado cifras récord de asistencia y participación en lo que ha sido la historia de la Corporación Cultural.

Revisar antecedentes cuantitativos permite apreciar aspectos significativos de lo que ha sido la experiencia humana y cultural de la CCP en el año 2022, en el contexto del PAOCC. Desde un grupo de gestión que ha apostado por la heterogeneidad de sus miembros como una manera de alcanzar mayor productividad grupal, hasta las cifras de participación significativas en una comuna rural y urbana de 18.000 habitantes.

La heterogeneidad del equipo, declarada como intención alcanza a la intergeneracionalidad de sus integrantes, a la paridad de género y a la interdisciplinariedad, logrando así miradas y perspectivas diferentes frente al quehacer cultural.

Esta diversidad, sin embargo, no se alcanza a notar en el público, ya que, en este caso se declara abiertamente la preferencia por los adultos mayores, y la niñez y adolescencia, dejando al grupo intermedio como el público general. Esto no impide la participación de muchas personas con edades entre 30 y 60 años.

Otro aspecto que se desprende de la Memoria Anual 2022, es la intencionalidad de profesionalizar la gestión a través de la contratación de este grupo diverso entendiendo que no solo aportan diferentes miradas sino que obligadamente deben constituirse en un grupo de aprendizaje, lo que coincide

con la autopercepción del mismo grupo, de los beneficiarios, y de los artistas y cultores.

Las acciones de capacitación, de planificación y evaluación donde se produce el análisis de tareas, dan cuenta de este aprender de la experiencia que también se menciona en el análisis de las consultas hechas.

Con relación a las actividades, se distinguen al menos 6 ámbitos de acción, los que son descritos brevemente en la Memoria Anual:

“EVENTOS: Durante todo el año, en el espacio del Centro Cultural Profesor Bernardo Parra Leiva, se suceden eventos de distinto tipo, organizados por nuestra corporación y por instituciones y organizaciones de la comuna y la provincia.

CONVERSATORIOS Y CHARLAS: Se trata de conferencias, seminarios, mesas de discusión y otras modalidades sobre temáticas relacionadas con la contingencia y la conmemoración de algunas efemérides. Abiertas al público en ocasiones se graban y editan para publicarlas en las redes sociales.

CONCIERTOS: Los conciertos están en ocasiones asociados a otro evento, como un encuentro, y otras veces son actuaciones de conjuntos de la comuna y la región. En más de una ocasión, han sido realizados fuera del recinto del centro cultural privilegiando la asistencia de público que habitualmente no llega a estas presentaciones en la ciudad.

MATEADAS CULTURALES: La mateada y la choquerada son tradiciones que invitan a conversar. Por lo general están asociadas a algún evento como cierre o momento de reflexión. Otras veces son organizadas alrededor de un tema de interés.

CINE ARTE: Existe la necesidad de generar público para este arte y por ello, son por lo general grupos pequeños quienes asisten a disfrutar de una película que ha sido escogida entre filmes destacados.

CONMEMORACIONES NACIONALES Y LOCALES: Tanto el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, así como el Servicio Nacional del Patrimonio invitan a las organizaciones culturales a sumarse a la conmemoración de días tales como el Día Nacional del Patrimonio, el Día Internacional de los Museos y el Día Nacional del Libro. Localmente desde 2022 se suma el Día de la Educación Patrimonial y la conmemoración del Cruce del Ejército de los Andes”.

Otro aspecto importante que se desprende del análisis de este documento, es la doble dimensión presencial/virtual de la programación. Usando el canal de YouTube de la CCP se consignan testimonios de migrantes, personajes destacados, artistas y cultores que han dejado su huella en la cultura de Putaendo.

También es posible apreciar ese espíritu de servicio y colaboración que destacaban los entrevistados. Así lo prueban los programas de apoyo a prácticas, proyectos y desarrollo de investigaciones, incluyendo tesis de grado. Una de las actividades más destacadas y originales para un centro cultural es la alianza con museos de la región y con los establecimientos educacionales de la comuna. Este último da por fruto el compromiso de todos los establecimientos públicos de conmemorar año a año el Día de la Educación Patrimonial, poniendo el patrimonio y la cultura local como un factor de desarrollo personal, social y económico para la comuna.

Por último, las cifras financieras hablan de un presupuesto cuyo mayor gasto es la inversión en el recurso humano (62,9 %), seguido de los gastos operacionales que van en directo beneficio de artistas, cultores y público (33,9 %) e inversión (4,8 %).

En cuanto a participación en actividades, las cifras van de 200 personas en el mes de abril hasta una cifra superior a 1800 en el mes de mayo; mientras que en la virtualidad, las cifras alcanzan a varios miles, aunque no todas de la comuna de Putaendo.

En cuanto a colaboraciones de artistas, cultores y agentes culturales, la cifra es bastante pareja (52 % y 48 %) para el caso de hombres y mujeres. Sin embargo a nivel de contrataciones el número de hombres dobla al de mujeres.

4.14. Conclusiones.

4.14.1. Conclusiones teóricas.

El abordaje del estudio desde la Teoría Psicológica Organizacional ha permitido ahondar en los diferentes aspectos que dan cuenta de desarrollo que ha tenido la Corporación Cultural de Putaendo (CCP) a propósito de su incorporación a un programa que le entrega recursos que le permiten multiplicar sus efectos en la promoción de la cultura y el patrimonio local. Queda de manifiesto que se ha podido profundizar en cada uno de los aspectos que se abordan desde este enfoque como son “la motivación, la satisfacción laboral, el liderazgo, la comunicación y la cultura organizacional la cual también se ocupa del estrés laboral, el entorno laboral, la salud mental, el desarrollo profesional, la toma de decisiones, el comportamiento humano en el lugar de trabajo teniendo como objetivo mejorar las relaciones entre los empleados, la dirección de la empresa, promover la cooperación y el trabajo en equipo, creando un entorno de trabajo saludable y satisfactorio”

Desde estas perspectivas se puede afirmar que la incorporación de la CCP ha significado un salto en su desarrollo, sobre todo al considerar el crecimiento cuantitativo que se acompaña de un crecimiento cualitativo significativo, principalmente para el equipo de trabajo que asume la gestión. El desarrollo del equipo, principalmente en el tipo de relación que han podido generar es percibido no solo por ellos sino por las diferentes audiencias y por los agentes culturales que participan en las actividades, como así lo declaran en las entrevistas a que han sido sometidas.

Sin embargo, este desarrollo no es casual como podría parecer. La conformación del equipo y su evolución ha sido enfrentada desde la Psicología Social representada en la Teoría de Grupos Operativos, propuesta que es asumida por la coordinación del equipo de gestión, producto de su formación, y que principalmente apunta a la conformación de un grupo heterogéneo que enfrenta una tarea común que se transforma en su finalidad. De ahí que, cuando se habla de evaluación y retroalimentación, el equipo se refiere naturalmente al análisis de tareas como un proceso abordado desde el mismo grupo a partir de 6 fenómenos que como constantes observó el autor de la teoría (Henry Pichon-Riviere; 1977) en su vida profesional. Constantes que él llama vectores y que en este equipo se utilizan para evaluar el proceso grupal: “ El grado de pertenencia, se va acrecentando desde la afiliación grupal; el sentido de pertenencia, que hace que cada persona se identifique con el grupo mediante la tarea; la pertinencia: hacer lo que se debe hacer; el aprendizaje; que se traduce en una adaptación activa a la realidad; la cooperación que es el aporte que todos de su originalidad, desde su rol, pueden aportar a la tarea presente; la comunicación, priorizando constantemente la aclaración de conflictos y malos-entendidos; la Telé: capacidad de trabajar o no, con otros miembros del equipo”. Por otra parte, hay una concepción de liderazgo que se centra en la tarea. En las entrevistas al equipo, sin llegar a una conceptualización se adivinan estos vectores en desarrollo.

4.14.2. Conclusiones metodológicas.

Desde el punto de vista del enfoque metodológico, los análisis dan cuenta de una triangulación que permite apreciar que desde diferentes puntos de vista y roles, distintos protagonistas, se suman a una percepción común que, si se pudiera resumir en pocas palabras, es una alta valoración del programa PAOCC, tanto en el desarrollo institucional, como en el equipo que lo ejecuta y, lo más importante, en la vida cultural de la comuna, en la existencia de los usuarios de la CCP que participan en las actividades que se

les proponen, todo en un clima socioafectivo que da cuenta de la acogida, el respeto, la aceptación de la diversidad, etc.

4.14.3. Conclusiones desde el Trabajo Social.

El trabajo social en temáticas de comunidad y cultura tiene mucho que aportar ya que el trabajo social se orienta hacia la construcción de redes de apoyo sólidas dentro de una comunidad como es en la CCP, promueve la colaboración con otras organizaciones locales como escuelas, centros de salud y ONG, para ofrecer programas y actividades conjuntas, lo cual estas alianzas estratégicas fortalecen la capacidad de la CCP para cumplir seguir cumpliendo objetivos ampliando el impacto positivo en la comunidad en general, lo cual busca promover el bienestar social, la inclusión a través de diferentes actividades, programas, el diálogo, el entendimiento mutuo y la tolerancia.

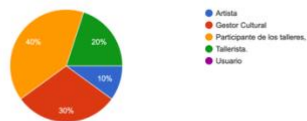
Los trabajadores sociales en los centros culturales también desempeñan un papel fundamental en la orientación y derivación de las personas hacia los recursos, servicios disponibles en la comunidad. Esta profesión tiene un amplio conocimiento de los recursos sociales, educativos, de salud disponibles, los cuales ayudan a las personas a acceder a ellos de manera adecuada y oportuna. Su objetivo es proporcionar el apoyo necesario para mejorar la calidad de vida de las personas.

Otra labor esencial de los trabajadores sociales en un centro cultural es promover la participación comunitaria organizando actividades, proyectos colaborativos que involucren a los miembros de la comunidad, fomentando el trabajo en equipo y el sentido de responsabilidad social, formando de vínculos sólidos y el desarrollo de una comunidad cohesionada.

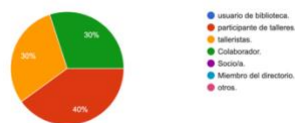
ANEXOS

ANEXO 1: ENTREVISTA A BENEFICIARIOS.

¿Usted es un artista, gestor cultural, participante de los talleres, tallerista o usuario participante del centro cultural?
10 respuestas



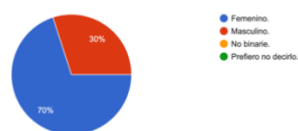
¿Con que rol se identifica más en el centro cultural?
10 respuestas



¿Cuál es su rango etario?
10 respuestas



¿Cuál es su género?
10 respuestas



¿En qué tipo de eventos o actividades ha participado en el centro cultural? (Ejemplos: exposiciones, conciertos, talleres, charlas, etc.) ¿Podría decir cuáles?

1. Charlas de lecturas, actividades culturales, club de lectura.
2. Exposiciones, charlas, actividades de mediación.
3. En exposiciones, lanzamientos de libros, conciertos, celebraciones del día del patrimonio, día del libro entre otras, talleres, charlas, trabajo intersectorialidad.
4. Haciendo clases de danza-yoga para niños y clases de adultos (conciencia corporal a través del movimiento).
5. Exhibición de tango, día de los patrimonios, talleres, charlas, mateadas.
6. Taller de teatro, visita a exposiciones, charlas.
7. Exposición de talleres de teatro adultos mayores. Exposición día del patrimonio. Aniversario centro cultural.

8. Taller de teatro, exposiciones, conciertos.
9. Concierto, charlas, talleres, exposiciones, investigación, etc.
10. En el taller de tejido, en el taller de lectura, en los días de cine.

¿Le gustaría que el centro cultural de Putaendo tenga un canal de comunicación para recibir comentarios y sugerencias sobre el trabajo de los agentes culturales que han realizado trabajo allí? ¿Por qué?

1. Si, más información que el pueblo se entere de las cosas que realizan.
2. Sí, es necesario que cada espacio cultural cuente con al menos un libro de sugerencias y reclamos.
3. Si, para mejorar procesos y difundir a la comunidad.
4. Creo que sería muy beneficioso para los talleristas recibir comentarios, sugerencias, observaciones ya que de esa forma el trabajo se verá beneficiado para crecer.
5. Si, para visibilizar el trabajo realizado de los agentes culturales.
6. Si, porque falta publicidad para que una mayor cantidad de gente pueda participar.
7. Si, creo que es relevante tener sugerencias para hacer crecer el trabajo cultural.
8. Si, sería bueno contar con un libro de reclamos, felicitaciones y sugerencias, para que los trabajadores sepamos cómo lo estamos haciendo.
9. Me gustaría, una comunidad de usuarios y de agentes culturales activos.
10. Si, para poder felicitar a los agentes culturales por su gran trabajo.

¿Usted cree que el centro cultural de Putaendo debería hacer una evaluación del trabajo de los agentes culturales que han realizado actividad allí para mejorar la calidad de los eventos culturales? ¿Por qué?

1. Si, porque la gente vale mucho, especialmente la profesora Dania Álvarez del club de lecturas.
2. La retroalimentación es necesaria para hacer un filtro en los agentes culturales y corregir aspectos.
3. Si, para retroalimentar y reforzar algunas acciones.
4. Si, de esta forma se mejora la calidad de los servicios que entrega el centro cultural.
5. Si, para un mejor desempeño.
6. Si, para tomar una mejor valoración de las actividades.

7. Si, es importante hacer un seguimiento al proceso y al resultado.
8. Si, siempre es necesaria la retroalimentación para todos los profesionales y equipo.
9. No es necesario, ya que la calidad es algo que varía y es subjetivo.
10. Si, para ver la calidad de actividades que se realizan y como aportan a la comunidad de Putaendo.

¿Usted cree que los agentes culturales que han realizado actividad en el centro cultural de Putaendo han sido respetuosos de la diversidad cultural en su trabajo? ¿Por qué?

1. Si, por que se respeta a las personas jóvenes, adultas, diversidad de personas, los niños vienen a talleres de pinturas.
2. Sí, al realizar actividades que requieren la participación de pueblos originarios por ejemplo, tanto los usuarios como los trabajadores crean un ambiente de respeto.
3. Si, está abierto a todos/as.
4. Creo que siempre en cada taller está disponible el espacio para que cualquier persona pueda venir.
5. Si, historia y cultura.
6. Si, lo poco que he participado desde Marzo, ha habido gran compañerismo.
7. Si, creo que han sido respetuosos con los usuarios y con el trabajo.
8. Si, siempre son respetuosos con los grupos de pueblos originarios, grupos religiosos, entre otros.
9. Generalmente sí, pero todo depende de la actividad y los públicos.
10. Si, porque respetan a todos por igual, realizando exposiciones de distintos pueblos originarios de Chile.

¿Usted cree que los agentes culturales que han realizado actividad en el centro cultural de Putaendo han sido inclusivos y han promovido la igualdad de género en su trabajo? ¿Podrías decir cuáles?

1. Si, toda clase de personas participan.
2. En Putaendo las disidencias están focalizadas en pocos grupos, las personas disidentes que han participado se les ha dado el mismo trato que a cualquier persona.
3. Si.

4. Siempre se toman en cuenta los adultos mayores están considerados dentro de todas las actividades.
5. Si, taller de teatro, taller sociocultural.
6. No sé, es muy poco tiempo para participar.
7. Si, ha sido inclusivo con la igualdad de género, con discapacidad y etnias, los que han tenido un rol protagónico en el trabajo cultural del centro.
8. Si, se ve en el lenguaje que se utiliza al saludar, en las invitaciones y comunicados, tratan siempre de usar pronombres más neutros que incluyen a todos.
9. Últimamente sí, pero no hay actividades continuas respecto a este punto.
10. Si, todos los usuarios tienen el mismo derecho de participar en todas las actividades siendo hombres o mujeres, aparte para el 8M realizan conversatorios, para nutrirnos de nueva información.

¿De qué manera las actividades del centro cultural han influido en su desarrollo artístico, cultural o personal? ¿Podrías decir cuáles?

1. Vivo sola, lo cual para mi es muy importante asistir, me motiva.
2. El centro cultural, al prestar su espacio, nos ayuda a poder realizar actividades que no se habían realizado en la comuna, influyendo en la comunidad al conocer nuevas disciplinas y culturas.
3. Positivamente, más interés por todo aprendizaje nuevo, referente a cultura, visión más amplia de la salud con enfoque en determinantes sociales.
4. Como tallerista creo que las actividades que realizó influyen mucho a nivel personal. El tener más conciencia de movimiento, en la respiración nos afecta de forma importante en nuestro diario vivir.
5. He mejorado mi memoria.
6. Positivamente, a nosotros los mayores nos permiten una excelente convivencia entre iguales.
7. Sin duda el Centro Cultural me ha entregado, las herramientas necesarias y la confianza en mi crecimiento como educadora en el arte teatral.
8. Los talleres y charlas me han servido para mi desarrollo artístico y profesional, y las exposiciones y conciertos me han enriquecido culturalmente.
9. Me ayudado debido a que comencé realizando exposiciones de arte visual allí hace algún tiempo, lo que me llevó a ser parte del directorio y ahora a trabajar allí, he notado que varios gestores culturales reconocidos han realizado actividades allí como parte de su inicio profesional.

10. En lo cultural he aprendido mucho de la cultura putaendina, sobre todo que en este pueblo quedan oficios muy antiguos como los arrieros, lo que hace el centro cultural es visibilizar a la comunidad. En lo personal me ha ayudado a relacionarme con más personas, a no sentirme sola, sentir una red de apoyo, ya que yo vivo sola.

¿Usted cree que el centro cultural ha contribuido de alguna manera a fortalecer la comunidad local? ¿Cómo?

1. Si, con la promoción de las actividades, falta información física.
2. Al ser un espacio de reunión fomenta la colaboración de las comunidades.
3. Si, crecimiento comunitario, rescate del patrimonio local.
4. Si, las actividades culturales invitan a toda la comunidad a participar, abriendo espacios para personas de distintas edades, por lo tanto abarca una parte importante de personas.
5. Si, por exposiciones y charlas a la comunidad.
6. Si, porque veo que está creciendo en todas las actividades que realizan.
7. Totalmente, está desplegándose en los diferentes territorios a partir de las escuelas, juntas de vecinos y vecinas aledañas, entregando diferentes muestras en actividades dirigidas a niñ@s, adultos mayores y niños.
8. Si mucho, se ha convertido en un punto de encuentro, hay grupos de personas como adultos mayores que se concentran en el centro cultural y hacen comunidad ahí.
9. Lo ha hecho bastante, yo soy un ejemplo de ello.
10. Si, al realizar actividades, talleres con los artistas de Putaendo, visibilizándolos a la comunidad, haciendo que más personas conozcan la cultura putaendina.

¿Usted considera que la información y la promoción de las actividades culturales son adecuadas? ¿Por qué?

1. Falta de manera física, más afiches en lugares donde las personas frecuentan como los almacenes, verdulerías.
2. Si, pero falta información de manera presencial o convencional como afiches y anuncios radiales. Está muy focalizado al público digital.
3. Bueno, pero debe mejorar teniendo en cuenta el nivel educativo y la realidad local de su comuna y habitantes.

4. Creo que es algo que ha costado, pero las formas de que mejore se buscan constantemente.
5. Falta un poco de información.
6. Creo que falta algo de información porque hay muchas personas que no manejan la tecnología actual.
7. Creo que aún falta promoción, la promoción de cualquier actividad será importante que partiera la difusión antes.
8. Si pero siempre se puede mejorar más en la difusión.
9. Son pertinentes, pero algo anticuadas, sin embargo es algo que está siendo corregido.
10. Más o menos ya que falta más promoción, difusión para que llegue a más comunidad.

¿Qué canales o medios de comunicación le gustaría que se utilizaran más para promocionar las actividades del centro? (Facebook, Instagram, correo electrónico, radio, prensa, YouTube?)

1. Me gustaría que promocionarían las actividades por radio, folletos, volantes, información visible para las personas que no ocupan la tecnología.
2. Difusión radial y difusión en afiches.
3. Todos.
4. La radio creo que es muy fuerte para la comunidad de Putaendo, llega a mucha gente, pero también hay que continuar con las otras plataformas.
5. Si, Facebook, radio, prensa, YouTube.
6. Radio comunitaria y proporcionar un programa por lo menos trimestral, taller de tecnología.
7. Radio, prensa, Facebook, Instagram, afiches en todos los sectores.
8. Radio y redes sociales.
9. Según la experiencia que hemos reunido, las redes sociales no son una opción fuerte, debemos usar prensa convencional e información a otros agentes culturales, una red de difusión con agentes es la clave.
10. La radio ya que los adultos mayores es lo que más ocupamos, también afiches de papel pegados en puntos estratégicos del pueblo.

¿Para usted hay alguna actividad o evento cultural en particular que creas que falta en el centro cultural? ¿Podría decir? ¿cuáles?

1. Está todo super bien, no falta nada, está completo.

2. Actividades para niños y juventudes. Juegos de mesa o talleres patrimoniales.
3. Faltan tertulias literarias, salidas a museos de interés.
4. No creo que falte algo en este momento ya que está en un proceso de crecimiento.
5. no nada.
6. Más exhibición de películas.
7. Teatro.
8. Faltan actividades para los jóvenes (20-30 años) a veces se basan mucho en adultos mayores y niños.
9. Falta: diversidad, nuevos medios, público juveniles, estudios realizados por el centro cultural, talleres de arte y oficios, biblioteca móvil.
10. Para mi nada, ya que siempre van innovando.

¿Usted cree que el centro cultural ofrece una diversidad y variedad suficiente de actividades culturales? ¿Por qué?

1. Si, tiene de todo.
2. Si, hay una buena variedad de actividades.
3. Si, pero podría abrirse a más opciones para todas las comunas.
4. Si, ofrece muchos talleres y actividades, para distintos grupos de personas.
5. Si.
6. No estoy al tanto.
7. Si, ya que estas dependen de proyectos. A medida que pasa el tiempo aumentan los eventos culturales.
8. Si hay variedad de áreas en los talleres y exposiciones.
9. De momento no, faltan actividades para otros públicos, se enfocan mucho en adultos mayor.
10. Si, desde que el PAOCC llegó al centro cultural, se realizan demasiadas actividades.

¿Usted que aspectos destacarías como positivos en cuanto a la calidad de las actividades? ¿ Podrías decir cuáles?

1. El taller de teatro, motiva mucho a la gente mayor, los talleres de pintura también.
2. Buena frecuencia de actividades.
3. Gratuidad, buenas exposiciones (calidad), rescate de artistas locales.

4. La organización, la búsqueda de nuevas actividades.
5. Muy positivo que integren a adultos mayores.
6. Todo, sobre todo la preocupación de los agentes culturales para que uno aprenda o la pase bien.
7. En la entrega de sus expositores. En la forma de exponer.
8. La preocupación por los invitados, el trato, la calidad de la organización.
9. Las actividades son de una calidad muy buena.
10. El respeto al dirigirse a los usuarios, la innovación de actividades.

¿Usted qué aspectos considera que podrían mejorar en cuanto a la calidad de las actividades? ¿Podrías decir cuáles?

1. Nada, ya que está todo bien positivo.
2. La organización y el tiempo con el cual se anuncian las actividades.
3. Mejoramiento de espacios físicos, más acceso para realizar viajes con énfasis cultural.
4. no está todo muy bien.
5. nada, está todo perfecto.
6. El espacio es muy pequeño; locomoción para que lleguen más participantes.
7. Propaganda. Un auditorio con mayor capacidad.
8. Podrían mejorar la difusión.
9. Podría mejorar la difusión y la distribución del espacio.
10. Para mi nada, ya que las encuentro que son con una calidad muy buena.

¿Usted cómo describiría su experiencia general de participación en las actividades realizadas del centro cultural?

1. Buena me siento cómoda, es grato venir, positivo.
2. Es una experiencia buena y reconfortante, pero carente de algunos aspectos como la difusión.
3. Buena, pues el compañerismo y la voluntad de los participantes es buena.
4. super buenas.
5. Positivo.
6. Positiva
7. Un espacio abierto, amable, con trabajadores entregados a su labor cultural.

8. Ha sido una buena experiencia.
9. Muy buena, desde que era solo usuario hasta ahora ha mejorado un montón.
10. Muy buena, ya que son para todo tipo de edades.

¿Usted cuánto tiempo ha estado involucrado/a en las actividades del CCP?

1. Más de 5 años.
2. Unos 10 meses aproximado
3. hace varios años.
4. Más o menos de hace un año.
5. Un año.
6. Desde Marzo del 2023.
7. Un año y medio.
8. 2 años.
9. Bastante tiempo, trabajo ahí.
10. hace 3 años.

Usted recibe apoyo por parte del Centro cultural, para la realización de exposiciones, conciertos, representaciones teatrales u otras manifestaciones artísticas. ¿Podría decir cuáles?

1. Si, traigo mis manualidades para exponerlas en las exposiciones.
2. Se recibe el apoyo y financiamiento en algunos casos que lo requiera.
3. Si , el espacio físico para realizar los talleres.
4. En mi trabajo lo único que he necesitado es el espacio dentro del centro cultural.
5. Me facilitan una sala para realizar clases de tango.
6. Faltaría apoyo de materiales para el taller de teatro.
7. En la cordialidad, en la facilidad de espacios, en el fortalecimiento del taller que realizó.
8. Si, siempre nos apoyan, yo he hecho manifestaciones artísticas y conversatorios con su apoyo.
9. Si he recibido Apoyo para ello, conciertos, exposiciones y charlas.
10. No, porque no realizó actividades, solo soy usuaria.

Usted considera que la Corporación Cultural de Putaendo desempeña un papel fundamental en la promoción y difusión de la cultura en la comunidad. ¿Por qué?

1. Si, hay una variedad de distintas edades, se juntan todas las generaciones compartiendo conocimientos.
2. Es el espacio cultural que más trayectoria hay en la comuna.
3. Si, es el centro de referencia a nivel local.
4. Si, creo que es importante, el espacio es conocido, por lo que la gente de alguna forma reconoce el espacio del centro cultural como un elemento del cual se puede reunir información.
5. Si por estar abierta a la comunidad.
6. Pienso que se trata a pesar de la necesidad de materiales y de espacios físicos.
7. Totalmente, trabajan mucho la naturalidad del territorio identitario patrimonial.
8. Si son muy importantes, por su antigüedad y trayectoria como organización cultural.
9. Es el punto más importante de la comuna, no solo por su historia, sino también por su contenido.
10. Si, dado que la cultura estaba muy botada, no se hablaba de la educación patrimonial, lo que ha hecho el centro cultural es realizar actividades en todos los colegios de Putaendo fomentando la educación patrimonial, también realiza conservatorios con personas de oficios antiguos contando sus experiencias.

Considera que la Corporación Cultural tiene un impacto positivo en la identidad cultural y el bienestar de la comunidad de Putaendo. ¿Por qué?

1. Si positivo, ya que tiene una variedad de actividades, lo cual se juntan muchas generaciones, aparte tiene el museo.
2. Ayudando a la preservación del patrimonio local.
3. Si, rescate de patrimonio local vivo y estructuras físicas locales.
4. Si, quizás solo tiene que ser mucho más conocido el espacio.
5. Si por estar abierta a la comunidad.
6. Si, pero no hay mucha difusión.
7. Si porque ha llevado muchas actividades para diferentes territorios.

8. Si es positivo el impacto, la gente que va siempre, se identifica con el centro cultural, los adultos mayores sobre todo, les hace muy bien sociabilizar y hacer comunidad ahí.
9. Lo tiene, es un punto importante para cultivar la identidad cultural.
10. Sí, rescata el patrimonio cultural e inmaterial, enseñándoles desde los más pequeños hasta los más adultos.

Usted ve a la Corporación Cultural como un lugar donde pueden interactuar con otros artistas, compartir experiencias y establecer redes de colaboración. ¿Podrías dar tu opinión?

1. Si siempre hay personas que vienen a exponer diferentes temas.
2. La corporación da el espacio para que artistas realicen actividades y en el proceso ya se van conociendo e interactuando.
3. Sí, a nivel local es el lugar de elección para asistir.
4. Sí, creo que es un lugar donde podemos establecer redes.
5. Sí, por la interculturalidad las diferencias de edades de los participantes, nutren de nuevos conocimientos.
6. Sí, creo que sería muy interesante y siempre hay muy buena disposición.
7. Sí, el ambiente que se siente es familiar donde podemos crear más red, un tejido social y cultural.
8. Si se hacen buenas redes en dentro cultural, hay muchos artistas locales que lo frecuentan.
9. Sobre esto falta, los agentes culturales van ahora pero no lo usan como punto, lo cual es muy lamentable, sin embargo es posible contar como público de las actividades con grandes agentes culturales y artistas que pululan ahí.
10. Sí, es un lugar muy acogedor donde uno siempre es escuchado por sus otros pares.

ANEXO 2: ENTREVISTA GRUPAL A TRABAJADORES

1. ¿Para ustedes que es la cultura y patrimonio?

Persona 1: La cultura es toda expresión de una comunidad en un territorio en diverso ámbito y el patrimonio es justamente el legado de esa cultura lo que ha quedado de lo que viene del acervo cultural hacia atrás, bueno también es bien dinámico el patrimonio tiene que ver con la identificación de las propias comunidades en los territorios.

Persona 2: La cultura tiene que ver con el modo de vivir con las relaciones entre las personas y más que la cultura como badajee de cosas de conocimientos de objetos, como personas que dicen que son cultas porque tiene mucho conocimiento sino más bien la cultura como una cosa dinámica, el patrimonio entronca perfectamente con esa definición de cultura también como forma de vida como testimonio pasando en generación en generación por ahí yo creo que va la cosa.

2. ¿Encuentran importante la cultura local en la comunidad de Putaendo?

Persona 1: Sí, yo creo que es muy importante para la identidad local desde que llegué a vivir a Putaendo, todas las personas que viven en Putaendo se sienten identificadas con la cultura local.

Persona 2: Es lo que identifica una comuna el patrimonio sobre todo acá en Putaendo que hay tanto patrimonio.

3. ¿Hace cuánto tiempo participan en la realización de actividades o talleres impartidas en la Corporación Cultural?

Persona 1: yo del 2016.

Persona 2: yo del 2020.

Persona 3: Yo del 2018, me integra a actividades bastantes cercanas con los proyectos de museos.

Persona 4: Yo del 2022 del PAOCC.

Persona 5: Yo del 2002.

4. ¿Qué significa para ustedes la Corporación cultural o centro cultural?

Persona 1: Creo que es un punto de encuentro pero también un espacio muy amigable más que amigable es un espacio donde nos podemos desarrollar.

Persona 2: El centro cultural es la puerta de entrada a la comuna.

5. ¿Para ustedes es importante relacionarse con otros pares?

Persona 1: Sí.

Persona 2: Para mí también.

6. ¿Qué les ha significado en su vida cotidiana relacionarse con otros pares (colegas)?

Persona 1: Nosotros tenemos nuestros pares como también tenemos pares dentro de la corporación hay mucha gente que se mueve en el ámbito de la cultura son una experiencia de aprendizaje, tener contactos con ellos me ha permitido conocer mucho más la cultura local, en contacto con personas que son distintas a uno al mismo tiempo iguales.

Persona 2: Consigo con lo dijo mi compañero es muy gratificante poder trabajar con otras personas de esta área ya que aprendemos mucho los unos de los otros.

Persona 3: Si yo también consigo con lo dicho, agregaría que poder trabajar con los pares, en definitiva con el equipo también es la posibilidad de mirar con otros ojos y de hacer con otros ojos.

7. ¿Cuáles son los requisitos para ser contratado en el programa de apoyo a las organizaciones culturales colaboradoras ejecutado en la corporación cultural de Putaendo?

El equipo se fue formando con la gente que estaba en la corporación, porque nos fuimos integrando y cuando entramos al primer PAOCC en el año 2021 todos éramos conocidos en la corporación habíamos estado ahí, y se fue conformando este equipo en ese tiempo estaba Darío de presidente entonces fue el nexa para que pudiéramos ir formándonos como equipos ir pensando desde el año 2020 como sería este plan de gestión, medida quien podía participar y eso ha seguido sucediendo ocurriendo a medida que conocemos a otra gente, el año pasado hubieron colaboradores aparte del equipo el caso de Pablo que estaba en una práctica, Javier que es socio de la corporación y fue voluntario mucho tiempo colaborando con nosotros, así otra gente se va incorporando, no solamente del equipo si no que profesores, talleristas, en el conocimiento cotidiano diría yo, nunca hemos fijado requisitos salvo que obviamente cuando se arma el PAOCC se ve que cosas puede hacer cada uno que competencias tiene y esas son las que se colocan ahí se designa las funciones que cada uno debe realizar, más que requisitos previos, ahora uno se podría pensar en requisitos futuros por la experiencia.

8. ¿Cuál era el tipo de contrato que tenían en el año 2022?

Persona 1: A honorario .

Persona 2: Si a honorario.

Persona 1: Precarizados.

Todo el equipo estaba a honorario, en cuanto a documento teníamos un respaldo el cual firmábamos un convenio, un tipo de convenio de prestación de servicios.

9. ¿Cuál es el salario ofrecido a los trabajadores que participan en el programa PAOCC?

Los salarios de pusieron a valor hora no todos tenemos la misma cantidad de horas, entonces se hizo una escala el año 2021 que fue lo que terminó el 2022, en esa escala había una hora básica y se iban sumando cantidades de acuerdo a experiencia, formación, ha experiencia de un cargo específico ha responsabilidad sobre el cargo todo esto va sumando en esa escala entonces el valor hora de cada uno es diferente, daré un caso emblemático unas de las compañeras cuando empezó a trabajar no estaba titulada y al momento de titularse obligadamente subía su valor hora, por la escala que está establecida de ese tiempo pero se ha ido reajustando año a año de acuerdo al IPS ha sido ese el mecanismo.

10. ¿Cómo se garantiza la seguridad laboral de los trabajadores en el programa PAOCC?

Hay garantía por un año por el contrato de plazo fijo por lo tanto como es a plazo fijo depende ya que es un proyecto que se debe de ganar siendo a plazo fijo esto empezando en enero y terminando en diciembre sin derecho a indemnización por que está pactado como un contrato cerrado, terminado en esa fecha, en el caso de los honorarios con más razón ahí hay una tarea cumplida que ya se acabó pero si tenemos garantizado el sueldo de un año, salvo que hubiera un cambio entre medio muy drástico como alguien que renuncia, el año completo está garantizado ya que el PAOCC como programa lo que más cuida es que los sueldos no se toquen en lo absoluto, obviamente cumpliendo las labores ese sueldo está garantizado por un año, el 31 de Diciembre todos cesamos de los cargos y si tenemos aprobados el PAOCC nuevamente el 1 de Enero comenzamos a operar puede ser con un cargo nuevo, con un sueldo reajustado, solamente es un año de seguridad laboral.

11. ¿Cuál es el horario de trabajo de los trabajadores que participan en el programa PAOCC?

Persona 1: Mi caso como soy a honorario, yo trabajo sin horario porque trabajo por objetivos, por tareas por compromisos en el fondo no por horarios.

Persona 2: En el caso de todos el año pasado que estábamos trabajando a honorario, a pesar que hay un horario de referencia una cantidad de horas semanales con las que se hacen el cálculo del sueldo pero tenemos esa libertad horaria, debemos ponernos de acuerdo de cuándo vamos tenemos ciertos horarios comunes esa es la dinámica.

Persona 3: Quisiera agregar que a veces hay tareas que tiene su propio horario uno como prestador de servicios debe ajustarse a ese horario, si hay una charla, un taller una actividad en ese horario entonces uno de ajusta a ese horario lo cual tiene que ver con la programación mensual.

12. ¿Existen oportunidades de formación y desarrollo profesional para los trabajadores que participan en el programa PAOCC?

Persona 1: El programa PAOCC en sí mismo en la convocatoria del año 2021 para la ejecución del año 2022 dentro de sus objetivos estaba la capacitación para los trabajadores para el equipo PAOCC.

El año pasado hubieron un par de capacitaciones lo que fue el trabajo en grupo nos capacitamos en eso y este año también hemos hecho una capacitación que tiene que ver con las políticas culturales de donde emana el PAOCC y cuáles son las líneas del PAOCC, ahora yo creo que trabajar en el PAOCC también es una posibilidad de formación porque es un aprendizaje constante del que uno realiza un autoaprendizaje pero de todas formas es una oportunidad de desarrollo personal al menos para mí.

Persona 2 : El año pasado no existía aparte de estas ocasiones de capacitación que fijaban como actividad, había cierta confianza más que nada que la experiencia nos iba enseñando lo cual nos enseñó bastante pero lo que faltó ahí el año pasado fue como sistematizar los aprendizajes no solamente aprender desde la experiencia y aprovecharlo uno personalmente o también en grupo cuando conversamos, evaluamos algo también se aprende si no que no pudimos aprovecharnos de sistematizar lo aprendido de tal manera que se transforme en un insumo teórico que le de sustento al proyecto en un futuro, que es un poquito lo que se ha intentado avanzar después con esos de las políticas, tenemos que tener una manera de trabajar una manera de operar en conjunto que tiene que distinguir a la institución eso pasa por formación, el año pasado fue un comienzo la verdad que la sistematización no lo hicimos ya que no era obligación lo cual se cruza mucho esto de los compromisos que se debe cumplir con tales cosas que son obligatorias como para poder intentar tener una unidad de trabajo a pesar de eso en el PAOCC cuando se lo propone se habla de la profesionalización del equipo y eso pasa netamente por capacitaciones, lo que yo veo es que es una carencia del programa ya que

lo de las políticas ellos mismos deberían de promover para toda la gente que está trabajando en PAOCC como muy disímil las organizaciones que están en el PAOCC pero hay cosas que son básicas como cosas que son obligatorias como es el derecho de los trabajadores, ver los contratos que sean reglamentarios pasar de los honorarios ojala a la contratación todos esos son avances que nos propusieron en un minuto que tiene que ver con el aprendizaje con la profesionalización.

13. ¿Cómo se manejan las situaciones de acoso laboral en la corporación cultural de Putaendo?

Persona 1: No pero si esta la ley no más, existen normas para todas las instituciones no tenemos un estudio de cómo podríamos hacer efectiva esa ley dentro de la corporación, el problema es la confianza de un equipo que se conforma de cierta manera con gente que es conocida no se plantea el problema, si se plantea si ocurre un hecho de acoso laboral y en algunas ocasiones nos ponemos atentos a cosas que no se podían hacer, no dentro del equipo más bien de parte del directorio hacia el equipo eso si había situaciones que podríamos calificar de acoso pero no teníamos una reacción como grupo, el tema no se trató como hay un directorio el directorio debería tener como corporación alguna política frente al acoso no los trabajadores en el caso nuestro nosotros somos trabajadores para la corporación, sería muy bonito que la industrias que en todas partes fueran los trabajadores que editaran las normas pero aquí no es el caso, la corporación debería tener esas políticas diría yo.

14. ¿Qué prestaciones sociales ofrecen a los trabajadores que participan en el programa PAOCC?

Persona 1: Lo que va amparado ante la ley por ser trabajadores con contratos como base el pago de imposiciones, Fonasa es un mínimo legal y ahora lo tenemos los que tenemos contrato es diferente la figura para las personas que aún boletean.

Persona 2: En mi caso que yo boleteo yo misma me realizo esos pagos no le endosó la responsabilidad a otros, lo que se me paga a mi mis impuestos cancelo mis leyes sociales y tengo AFP, Fonasa, seguro de cesantía, lo cual he estado mirando varias charlas que varias charlas que ha estado dando el IPN sobre el servicio de impuestos interno sobre el desconocimiento que existe de los trabajadores que trabajamos a honorario que si tenemos esa

protección social también, pero si claro la responsabilidad del pago recae en nosotros no en el empleador.

15. ¿Se toman medidas para garantizar un ambiente de trabajo saludable y cómodo para los trabajadores que participan en el programa PAOCC?

Persona 1: En general hay un ambiente de mucha atención desde la administración lo cual se tiene desde mucho antes del PAOCC, si alguien llega con cualquier cosa con un tecito, un café una galletita algo siempre hay una primera muestra de cariño de afecto y eso se repite con los trabajadores normalmente la convivencia en esos términos más sociales se da más fácil dentro del equipo pero es una preocupación que se tiene desde antes desde la administración lo cual el centro cultural ha ido cultivando desde hace mucho tiempo desde la fundación diría yo desde el fundador y siempre ha habido yo antes venía a la corporación no como trabajador siempre ha habido una bienvenida, con mayor razón este ambiente de réplica cuando hay un equipo que está trabajando juntos que no todos los días están juntos siempre te vas a encontrar con una atención diría yo pero no se ha pensado recién este año hicimos un intento de formar un pequeño bienestar dentro de los trabajadores pero es para cosas cotidianas café esas cosas, pero eso nunca ha faltado que muestre la calidad del espacio.

Persona 2: Yo digo que si se tomaran medidas conscientemente para que el ambiente laboral sea mejor no, que emane desde arriba creo que más tiene que ver con las relaciones interpersonales que desarrollamos dentro del equipo, dependiente que siempre hay un café un vaso de agua unas galletitas que hacen en el ambiente acogedor que digamos .

Persona 3: Yo igual mencionaría como a cuento que sea saludable, el poder tener permiso de vacaciones que fue algo que acomodamos entre nosotros pero que también surge desde el equipo y no desde arriba, que es algo que sí debería de venir desde el directorio y como desde el directorio no hay un lineamiento nosotros nos hemos podido acomodar desde nosotros eso me parece súper importante, creo que si va con la salud mental dentro del equipo.

16. ¿Cómo se evalúa el desempeño de los trabajadores que participan en el programa PAOCC?

Persona 1: Que yo sepa no, no existe ningún instrumento a menos a mí no se me aplicado ningún instrumento que yo tenga conocimiento que el directorios nos evalué o el programa exista una evaluación de nuestro desempeño, me imagino que desde alguna forma existe algo por que estamos en segundo año

que se renueva un contrato lo cual te vuelven a contratar por segunda vez es porque una especie de evaluación hay, no sé de qué tipo es.

Persona 2: Yo coincido, no recuerdo que tengamos algún tipo de evaluación como tangible.

Persona 3: En algún minuto del año pasado si hicimos una evaluación de tareas que hicimos una revisión, más bien un análisis de tareas.

Persona 2: Si a principios de año del año pasado era más bien un análisis.

Persona 2: Era algo más bien que reflejaba el desempeño, pero si no hay una sistema de evaluación de desempeño aparte que somos una empresa chiquitita, es distinto cuando se tiene un colegio con 60 profesores que puede estandarizar un instrumentó para quedar en evidencia el desempeño, acá como es un equipo más chiquito no es fácil tener una cosa estandarizada que sea igual para todos pero como dice la compañera que el equipo de haya mantenido y que la voluntad se ojala seguir manteniendo el equipo que cada vez sea más fuerte más oportunidades de progresar porque eso le hace bien a la corporación está con una finalidad desde el PAOCC que el equipo de fortalezca y se mantenga.

Persona 1: Yo quiero agregar que de alguna manera si existe una evaluación en la medida que uno ve que entra gente nueva se mantienen algunas personas y desaparecen otras, por ejemplo este año pasó entonces desde alguna forma si hay una evaluación de conocimientos del trabajo en el fondo.

Persona 2: Es una evaluación subjetiva pero que obviamente es de varias subjetividades no de una sola, en el caso de Saul que se fue del equipo, hay varias opiniones que coinciden en que podría entrar otra persona en vez de él y así se hizo.

17. ¿Existe algún mecanismo para que los trabajadores puedan presentar quejas o sugerencias en relación a las condiciones laborales en la corporación cultural de Putaendo?

Persona 1: Yo creo que formalmente no existe el instrumento pero si es algo que se conversa día a día.

Persona 2: Yo coincido con mi compañera no existe un mecanismo formal un protocolo no existe el protocolo, pero si uno necesita están las personas para escuchar.

18: ¿ Cómo es la relación con los usuarios en la corporación de parte de ustedes?

Persona 1: Diría que es muy cercana pero se da con el tiempo también pero al menos a mí que me ha tocado trabajar con adulto mayor en el último tiempo bueno desde el año pasado es una relación un fraterna muy cercana y de mucho agradecimiento siempre siento que los usuarios los que participan en las actividades siempre nos agradecen mucho lo cual lo demuestran.

Persona 2: Yo creo que hay antes del PAOCC no tiene que ver con el PAOCC necesariamente con respecto a los usuarios hay mucho respeto por la gente y hay un espíritu de servicio que viene desde antes siempre se está buscando atender con mucha amabilidad a toda la gente no hay distinciones con nadie que digamos eso desde que yo conozco al centro cultural eso ha sido así y tiene que ver con una actitud previa al PAOCC ósea yo creo que si unas de las cosas que tiene la institución y que permea lo cual lo obliga desde cierta manera comportarse de la misma manera es una acogida que se da a todo persona que llega a la corporación una buena acogida y eso es como, una vez escuche a alguien que decía que a un grupo no había que dejar que entre gente nueva porque se iba a echar a perder el grupo yo opino que en la corporación ocurre lo contrario es tan bueno el ambiente previo que había que es imposible echarlo a perder quienes entran no lo van a echar a perder, esto es algo previo al PAOCC lo cual se ha mantenido durante el PAOCC, quien llega a la corporación siempre se encontrara que alguien lo va atender lo va acoger lo invitaran a pasar incluso le ofrecerán un te si es necesario eso es una forma de ser del centro cultural que felizmente hace que las cosas sean más fácil en el PAOCC para todo.

Persona 3: Yo quiero complementar eso, coincido con mi compañero que los usuarios y si los llamamos desde el PAOCC es el público o lo beneficiarios de la actividad cultural de la oferta cultural de la programación de la corporación, yo creo que viene desde antes del PAOCC el centro cultural tiene una trayectoria que ha ganado desde su fundación entonces esa trayectoria como dijo mi compañera al principio la corporación es la puerta de entrada a la cultura en Putaendo, yo creo que todo el público todo lo que se benefician tanto como la persona que es entrevistada para difundir parte de la cultura local se sienten agradecidos se sienten muchas veces honrados, en la parte de las entrevistas que veo yo la gente se siente muy agradecida muy honrada porque en el fondo la corporación quiere promover, difundir lo que la puede aportar en cuanto a la cultura.

19: ¿Ustedes creen que han influido de alguna forma en el centro cultural?

Persona 1: Como dicen yo siento que el PAOCC ha llegado a reforzar un trabajo de muchos años que ha tenido el centro cultural, obviamente con el

apoyo económico que hacía falta para poder tener una mayor parrilla de actividades pero ha llegado a reforzar ese trabajo previo, también al haber más talleres más cupos de talleres siento que el PAOCC ha podido llegar a otro tipo de públicos que no se llegaba y a más cantidad de personas.

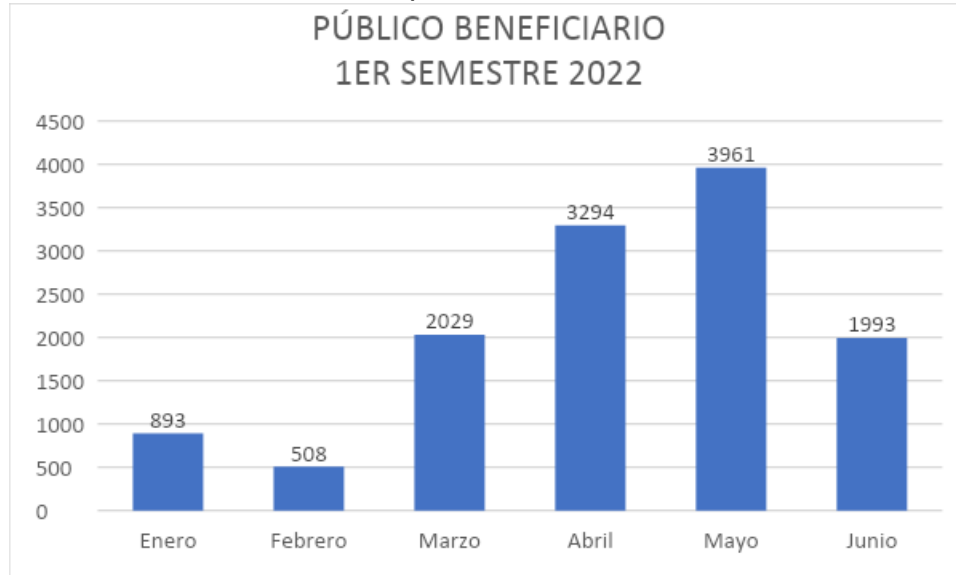
Persona 2: Yo también creo que el PAOCC ha venido a enriquecer la oferta cultural de la corporación con una programación propia y permanente ya que antes del PAOCC la corporación más bien recibía actividades que ponía a disposición era un intermediario yo siento que ahora la corporación es la que programas es la que hace una oferta cultural y que desde el año 2022 hasta ahora ofrece una oferta permanente como dice mi compañera hemos podido llegar a más público hemos podido descentralizar la gestión cultural llegando a los rincones de Putaendo no a todos pero sí a muchos entonces creo que ha sido un gran aporte esta inyección de capital del PAOCC.

Persona 3: Yo creo que hay un desafío sobre todo el año pasado se notó que se dio mucha oportunidad de gente a participar, sobre todo a artistas que podían trabajar se les pagaba su trabajo ellos realizaban un taller y bueno es remunerado esas oportunidades tuvo la gente pero también creo que es un desafío de la corporación misma de dar un paso ser un gestor de actividades a ser un productor de actividades porque obliga a eso a tener un sentido propio un sentido de la corporación no es programar por programar si no que sentido le damos que tipo de relación queremos por ejemplo el año pasado lo conversamos con los talleristas cual era la relación que ellos debían tener con la gente que están en el taller o sea no era solamente usted haga de su especialidad tejido, macramé de plástica haga lo suyo su especialidad la reunión que tuvimos que iban a ser talleristas se les dijo justamente que ellos debían conservar este espíritu de acogida del centro cultural pero hacer que el taller les sirviera a las personas en su vida personal tuviera un impacto social no solamente aprender un oficio.

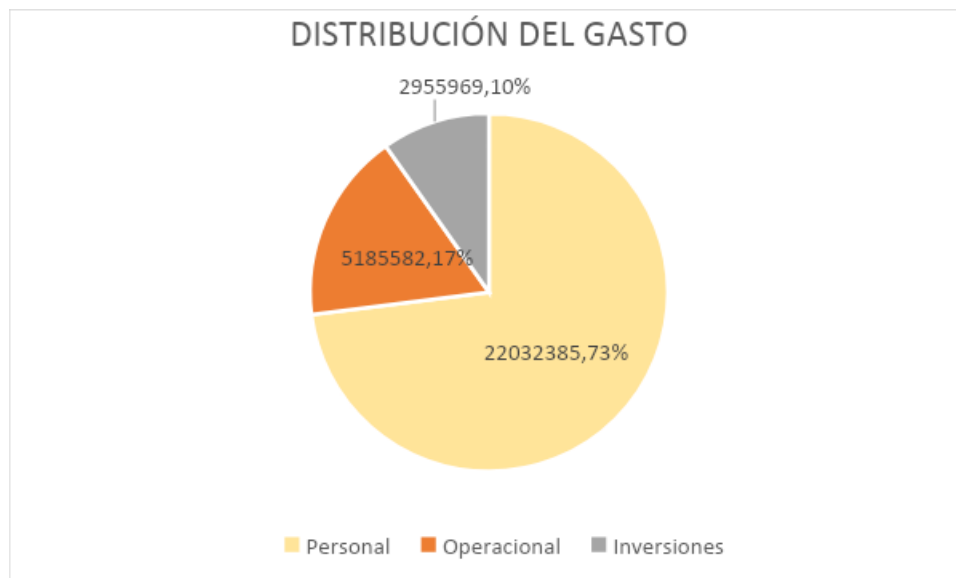
Lo vi en el taller de tejido no solamente se teje es más se conversa de la vida, en el taller de teatro también cada vez el colectivo se va formando en una compañía siendo amigos, hoy en día el colectivo se sienten actores, actrices por que ya tienen un año de formación entonces todo eso es parte de la riqueza que impacta la corporación que ha logrado con el programa PAOCC pero eso implica un desafío muy grande lo que significa hacerse cargo de lo que estamos entregando ósea conservar el respeto al otro, la diversidad un poco lo que son las ideas fuerzas de este proyecto poder mantenerlas y enriquecerlas.

ANEXO 3: DATOS DOCUMENTALES

3.1. Público beneficiario del primer semestre 2022.



3.2. Distribución del gasto del primer semestre 2022.



3.3. Actividades del primer semestre 2022.

ENERO

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD	ÁREA / DOMINIO

Exposición Pintores de Putando	Exposición	Arte
Conmemoración de efemérides mensual	Difusión	Comunicación
Campaña de Difusión	Públicos	Difusión
Putando Rostros de artistas	Públicos	Arte
Jornada de Capacitación	Taller	Formación
Técnica vocal	Taller	Música

FEBRERO

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD	ÁREA / DOMINIO
Conmemoración mensual de efemérides	Difusión	Cultura local
"Putando rostro de artistas"	Públicos	
Conversatorio sobre el paso del Ejército de los Andes	Públicos	Historia
Conmemoración del Paso del Ejército de los Andes.	Públicos	Historia /Arte
Ciclo de charlas y conversatorios semanales	Públicos	Formación
Putando en Concierto	Públicos	Música

Encuesta de públicos	Públicos	Estudios
Mateadas culturales de frecuencia mensual	Públicos	Cultura Local
Exposición "De Waterloo a Chacabuco"	Públicos	Arte

MARZO

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD	ÁREA / DOMINIO
Conversatorio con inmigrantes	Públicos	Historia
Talleres de formación	Públicos	Historia /Arte
Ciclo de charlas y conversatorios semanales	Públicos	Formación
Putando en Concierto	Públicos	Música
Encuesta docente	Públicos	Estudios
Mateadas culturales de frecuencia mensual	Públicos	Cultura Local
Exposición pintores de Putaendo	Públicos	Arte
Taller de Inducción para agentes culturales	Gestión	Formación

ABRIL

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD	ÁREA / DOMINIO
Conmemoración mensual de efemérides	Difusión	Cultura local
"Putando rostro de artistas"	Públicos	Cultura Local
Conversatorio con inmigrantes	Públicos	Historia
Día del libro	Públicos	Literatura
Charla / conversatorio	Públicos	Formación
Putando en Concierto	Públicos	Música
Mateadas culturales de frecuencia mensual	Públicos	Cultura Local
Exposición pintores de Putaendo	Públicos	Arte

MAYO

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD	ÁREA / DOMINIO
Día del Patrimonio	Públicos	Literatura
Putando en Concierto	Públicos	Música
Exposición pintores de Putaendo	Públicos	Arte
Ciclo Cultura, Arte y Ciencia.	Públicos	Patrimonio

Talleres	Formación	Artesanía y Arte
Mesa de Trabajo	Públicos	Patrimonio
Encuesta Acceso a Cultura	Públicos	Cultura local
Apoyo a Tesis	Formación	Cultura local

JUNIO

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD	ÁREA / DOMINIO
Campaña de Difusión	Difusión en redes	Difusión
Putando Rostros de artistas	Entrevista	Arte
Estación Putaendo	Entrevista	Inclusión
Cine / Mateada	Exhibición	Arte
Temporada de Talleres	Taller	Cultura Local
Visitas guiadas	Recorrido	Cultura Local
Apoyo a tesis en Cultura	Investigación	Cultura

Bibliografía:

- Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 Diciembre 1948, 217 A (III)
- Bravo, J.,(2019). Conceptos Básicos de Psicología Comunitaria. Desde la Acción
- Ciudadanía. Aula Abierta. Revista de Investigación, Formación e Innovación En Educación (RIFIE), 49(1), 45–54. <https://doi-org.bibliotecadigital.uv.cl/10.17811/rifie.49.1.2020.45-54>
- Código del Trabajo, Art. 145-E, 2018. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf.
- Código del Trabajo, Art. 145-L, 2018. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf.
- Comunitaria al Cambio Social. Serie Creación n°55. Facultad de Psicología: Escuela de Psicología Centro de Investigación en Educación Superior CIES - USS; Santiago.
- Hernández-Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Ley N°19.889 de 2003. Regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos. 16 de Agosto de 2003. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=214980>.
- Macías Reyes, R., & Nápoles González, J. O. (2018). La Animación Sociocultural Como Recurso Cultural Para Los Proyectos De Desarrollo Sociocultural Comunitario. Resultados Alcanzados en La Facultad De Ciencias Sociales Y Humanísticas (2006-2016). Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación, 9(5), 359–377.
- María Cuenca-López, J., Martín-Cáceres, M., & Estepa, J. (2020). Buenas prácticas en educación patrimonial. Análisis de las conexiones entre emociones, territorio y ciudadanía. Aula Abierta. Revista de Investigación, Formación e Innovación en Educación (RIFIE),49(1), 45-54. <https://doi-org.bibliotecadigital.uv.cl/10.17811/rifie.49.1.2020.45-54> .
- Memoria Anual 2022. Corporación Cultural de Putaendo. <https://transparenciaccp.blogspot.com/2023/10/memoria-anual-2022-corporacion-cultural.html>.
- Metodologías de investigación social [texto impreso] / Manuel Canales Cerón .—1ª ed. – Santiago: Lom Ediciones, 2006.

- Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (Julio, 2021). EDUCACIÓN PATRIMONIAL. MIRADAS Y TRAYECTORIAS. Chile: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Navarro, L., Pasadas del Amo, S. y Ruiz, J. (2004). La triangulación metodológica en el ámbito de la Investigación Social: dos ejemplos de uso. Instituto de Estudios Sociales de Andalucía (IESA/CSIC), 1-3.
- Registro de museos de Chile. (Abril,2021). Salas Museográficas - Corporación Cultural de Putaendo. Junio,2021, de Registro de museos de Chile Sitio web: <https://www.registromuseoschile.cl/663/w3-article-91036.html>.
- Rizo, M. (2015). Construcción de la realidad, Comunicación y vida cotidiana – Una aproximación a la obra de Thomas Luckmann. Universidad Autónoma de la Ciudad de México, Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales.
- Subsecretaría de Previsión Social.(s.f.).Seguridad Social. Consultado el 10 de agosto de 2023.”<https://previsionsocial.gob.cl/seguridad-social/>.
- UNESCO. (s.f.). UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de: <https://ich.unesco.org/es/que-es-el-patrimonio-inmaterial-00003>.