

NOMBRE DEL PROGRAMA: PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO CULTURAL

 PROGRAMA NUEVO - VERSIÓN: 4
 SUBSECRETARÍA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES
 MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO

CALIFICACIÓN

Recomendado favorablemente

I. ANTECEDENTES

PROPÓSITO

Reducir los niveles de precariedad laboral de trabajadores(as) culturales.

DIAGNÓSTICO

Altos niveles de precariedad laboral de trabajadores(as) culturales.

La precariedad laboral se define como un fenómeno multidimensional referido a una situación laboral general de indefensión, que contempla una forma de relación con el mundo laboral y social, generando trabajo precario (Minsal, 2011).

El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo - Minecon define la precariedad laboral como: una dimensión económica asociada a las remuneraciones o ingresos; una dimensión asociada a la estabilidad laboral, en la que además de contemplar la formalidad, se considera la estacionalidad de la actividad, los tipos de contrato y la antigüedad; y una dimensión vinculada a elementos del entorno laboral, como las cotizaciones en salud o pensiones, acceso a capacitaciones, jornada laboral y espacio físico (Minecon, 2018). Lo anterior, definido para todos los sectores productivos, del cual no escapa el sector cultural. Aun así, es posible contemplar otras dimensiones propias del sector como el pluriempleo, la ausencia de remuneración en actividades, la especialización y la asociatividad (CNCA, 2004).

Para efectos del programa se entenderá por precariedad laboral, como un fenómeno que afecta las dimensiones de (1) formalidad del trabajo, (2) la estabilidad laboral y los ingresos o remuneraciones que emanan del trabajo, (3) la asociatividad y las (4) las competencias laborales de los trabajadores(as) culturales. Los datos de las dimensiones serán expuestos en el apartado de causas.

El término trabajador(a) cultural ha evolucionado en el tiempo, abarcando a personas que laboran en el sector cultural entendidos como creadores(as), ejecutores(as) o intérpretes, técnicos de apoyo de producción, productores(as) y gestores(as) culturales, y profesores(as) y maestros(as) (CNCA, 2014). En este programa se entenderán como personas naturales que sean artistas, intermediarios(as) y técnicos culturales (Brodsky, J., Negrón, B. and Pössel, A., 2014), que desarrollen o estén próximos a desarrollar sus actividades laborales en el sector cultural. Se estima que la distribución en estos 3 grupos correspondería a un 63,5%, 25,0% y 11,5%, respectivamente (Trama, 2014). En términos de sexo al nacer, hay una mayor cantidad de hombres (53,6%) que mujeres (46,4%) que son trabajadores(as) culturales (Mincap, 2021). Desde el 2015 el Mincap y otras organizaciones vienen levantando datos y estudios en esta materia, y la Actualización del Impacto Económico del Sector Creativo (CNCA, 2017) señala que hay 496.425 trabajadores(as) culturales, siendo solo el 6,6% del total de trabajadores(as) ocupados en 2015. Diversos estudios liderados por Mincap han revelado que la precariedad laboral es alta en el sector; los(as) trabajadores(as) independientes, un 79,5% declara estar inscrito en SII, pero no emitir regularmente boletas ni facturas, y un 12,8% declara no estar ni siquiera inscrito/a. Es decir, solo un 7,7% de independientes opera de manera formal y regular (Mincap, 2021). El trabajo independiente es un aspecto que agudiza la precariedad y que acarrea mayor inestabilidad en los ingresos. En el catastro de estado de situación de los agentes, centros y organizaciones culturales COVID-19 realizado el 2020, la gran mayoría de los participantes son trabajadores(as) independientes, 85,1%, frente a un 10,7% que declara trabajar con contrato, cifra similar al registro de agentes año 2021, que indica que el 83,1% es independiente. Estas cifras evidencian una profundización de la modalidad independiente en el sector entre 2014 y 2020, ya que estudios previos en la materia indicaban que en el 2014 un 56,6% de los trabajadores(as) culturales ejercía de manera independiente (Mincap 2020, Trama 2014). Esta característica afectó a trabajadores(as) culturales para enfrentar la pandemia, dando cuenta de su situación de precariedad vivenciada. Al observar los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2020), se evidencia una evolución negativa de la situación de empleabilidad de trabajadores(as) culturales: en el primer trimestre de las 2020, 34 mil plazas de trabajo cultural dejaron de estar ocupadas. A esto se suman los datos del Catastro (Mincap 2020), donde un 29,4% de trabajadores (as) no pudo generar nuevas actividades económicas por medidas sanitarias: el 30,4% tuvo que cancelar actividades y un 16,4% tuvo que postergarlas. El catastro indicó que un 79,4% no posee ingresos estables y que por lo mismo un 26,9% mantiene cotizaciones de salud impagas y el 20,7% no tiene ningún sistema de salud, lo que implica un grado de protección social bajo (Mincap, 2020). Los trabajadores(as) culturales han planteado en diversas instancias de diagnóstico (Mincap 2020 y 2021), brechas referidas a la certificación y formalización de competencias, y la baja asociatividad formal, afectado la capacidad de negociación y representación gremial (Trama, 2016); un 61,2% de los trabajadores(as) del sector son parte de agrupaciones artísticas informales (Trama, 2016). Por el lado de la demanda de empleo, se observa un crecimiento pequeño, lo que reduce oportunidades para los trabajadores (as) culturales (INE, 2020). Al observar el número de empresas a nivel nacional, solo un 3,6% de las empresas nacionales corresponden a empresas creativas, representando un 1,3% del total de ventas del país, y en su mayoría se identifican como pequeñas o micro empresas (CORFO, 2022). El tamaño promedio de las empresas en términos del número de trabajadores es también pequeño: 2,4 trabajadores, estando bajo el promedio nacional. Uno de los esfuerzos para hacer frente a la precariedad laboral es la Ley 19.889 (año 2003), sobre contratación de trabajadores(as) culturales, que regula la relación laboral bajo dependencia o subordinación para el sector. Si bien tiene méritos como visibilizar legalmente al trabajador(a) cultural, en la práctica y generalidad de las situaciones no se ajusta a las dinámicas relacionales en el sector; pues regula la relación bajo dependencia o subordinación y en el sector la mayoría es independiente.

ESTRUCTURA Y GASTO POR COMPONENTES			
Componente	Gasto estimado 2023 (Miles de \$ 2022)	Producción estimada 2023 (Unidad)	Gasto unitario estimado 2023 (Miles de \$ 2022)
Formalidad en Trabajo Cultural	410.882	3.000 (Trabajadores(as) culturales capacitados)	136,96
Promoción de prácticas y pasantías culturales.	595.009	400 (pasantías realizadas)	1.487,52
Asistencia técnica para cooperativas de trabajo cultural	476.495	250 (Trabajadores(as) culturales asesorados(as) en procesos de cooperativismo.)	1.905,98
Certificación de competencias y oficios	220.000	100 (Trabajadores(as) culturales certificados(as) en competencias y oficios)	2.200,00
Difusión del trabajo cultural	246.330	16 (Proyectos regionales de generación y difusión de contenido que pongan en valor el trabajo cultural.)	15.395,63
Gasto Administrativo	627.310		
Total	2.576.026		
Porcentaje gasto administrativo	24%		

POBLACIÓN Y GASTO

Tipo de Población	Descripción	2023 (cuantificación)
Población Potencial	Trabajadores y trabajadoras culturales tanto dependientes como independientes, formalizados o informales, pudiendo ser artistas, intermediarios (as) culturales y técnicos culturales.	496.425 Personas
Población Objetivo	Trabajadores y trabajadoras culturales, registrados en el catastro de Agentes Culturales, Artísticos y Patrimoniales, del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.	20.767 Personas

<p>Población Beneficiaria</p>	<p>Trabajador(a) cultural, que se inscriben en la convocatoria del programa, y cumplen con los criterios.</p> <p>Las convocatorias serán públicas, y se rigen por bases (que establecen los objetivos y requisitos de cada una de las líneas), las que se publican en el sitio web del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y medios de comunicación locales como radios comunitarias o encuentros de difusión local.</p> <p>Estos criterios son definidos, mediante convocatoria pública de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acreditar que es trabajador(a) cultural a través de: Registro en el Catastro de Agentes Culturales. <p>El mecanismo de orden para la selección para cada convocatoria se establecen los siguientes criterios en orden de prioridad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Postulantes que ingresan por primera vez al programa 2. Cuota de género, donde no sea mayor a 20 puntos porcentuales un género sobre otro. 3. Cuota regional, donde las regiones distintas a la región Metropolitana tengan al menos el 50% de cupos disponibles. 4. Para el caso que queden cupos disponibles se continuará la selección con los postulantes que ya hayan egresado del programa, aplicando los criterios 2 y 3. <p>La selección a partir de los criterios mencionados, se realizará hasta agotar el presupuesto disponible, entendiendo que las convocatorias no cuentan con una cantidad de cupos predeterminados, sino que la cantidad de seleccionados/as dependerá del presupuesto disponible para cada una de ellas, el cual se establecerá en sus bases, una vez implementado el componente y de acuerdo al marco presupuestario vigente, tal como se indica en la descripción de los componentes.</p> <p>Los seleccionados(as), al momento de ingresar al programa, deberán firmar una carta de compromiso en la cual el trabajador(a) cultural se compromete a participar de las acciones del programa y la autorización de entrega de datos e información para el seguimiento y evaluación del programa.</p> <p>Existe un criterio de arrastre de beneficiados(as) nuevos por año, siendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Año 2023: 4.153 beneficiados(as) nuevos. - Año 2024: 2.493 beneficiados(as) nuevos, y 2.076 arrastre año 2023. - Año 2025: 3.780 beneficiados(as) nuevos, y 1.246 arrastre año 2024. - Año 2026: 3.639 beneficiados(as) nuevos, y 1.890 arrastre año 2025. 	<p>4.153 Personas</p>
-------------------------------	---	-----------------------

Gasto por beneficiario 2023 (Miles de \$2022)	Cuantificación de Beneficiarios			
	2023 (Meta)	2024	2025	2026
620 por cada beneficiario (Personas)	4.153	4.569	5.026	5.529

Concepto	2023
Cobertura (Objetivo/Potencial)	4%
Cobertura (Beneficiarios/Objetivo)	20%

INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Dimensión	2023 (Estimado)
<p>Porcentaje de trabajadores(as) culturales que aumentan sus ingresos en año t, que egresaron del programa en año t-1</p>	<p>(Número de trabajadores(as) culturales que aumentan sus ingresos en año t, que egresaron del programa y responden encuesta de evaluación anual en año t-1/ Número total de trabajadores culturales que participan del programa y responden encuesta de evaluación anual en año t-1)*100</p>	<p>Eficacia</p>	<p>0%</p>
<p>Porcentaje de trabajadores(as) culturales que aumentan su seguridad social en año t, que fueron beneficiados(as) por el programa en el año t-1</p>	<p>(Número de trabajadores(as) culturales que aumentan su seguridad social en año t, que fueron beneficiados por el programa en el año t-1 y responden la encuesta anual en año t-1/Número total de trabajadores(as) culturales que fueron beneficiados(as) por programa y responden la encuesta anual en año t-1)*100</p>	<p>Eficacia</p>	

INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Dimensión	2023 (Estimado)
Porcentaje de trabajadores(as) culturales que aprueban las capacitaciones, cursos o talleres de formalización de trabajo cultural en año t	$(\text{Número de trabajadores(as) culturales que aprueban las capacitaciones, cursos o talleres de formalización de trabajo cultural implementadas en año t} / \text{Número trabajadores(as) culturales que participan en las capacitaciones, cursos o talleres de formalización de trabajo cultural implementadas en año t}) * 100$	Eficacia	80%
Porcentaje de trabajadores(as) culturales beneficiados con pasantías en el año t-1, que se insertan laboralmente en el año t.	$(\text{número de trabajadores(as) culturales beneficiados con pasantías en el año t-1, que se insertan laboralmente en el año t} / (\text{número total de trabajadores(as) culturales beneficiados con pasantías en el año t-1}) * 100$	Eficacia	0%
Porcentaje de trabajadores(as) culturales que adquieren conocimientos en materias de formación de cooperativas en año t	$(\text{Número de trabajadores(as) culturales que adquieren conocimientos en materias de formación de cooperativas en año t} / \text{Número total de trabajadores(as) culturales que participan de las asistencias técnicas en materias de formación de cooperativas en año t}) * 100$	Eficacia	70%
Tasa de variación de trabajadores(as) culturales beneficiados que adquieren certificaciones en año t	$(\text{Número de trabajadores(as) culturales beneficiados que adquieren certificaciones en año t} / \text{Número de trabajadores(as) culturales beneficiados que adquieren certificaciones en año t-1}) - 1 * 100$	Eficacia	
Porcentaje de regiones en las que se desarrollan acciones comunicacionales para poner en valor al trabajador(a) cultural, de al menos 3 disciplinas culturales y contemplen enfoque de género, en el año t.	$(\text{N}^\circ \text{ de regiones en las que se desarrollan acciones comunicacionales para poner en valor al trabajador(a) cultural, de al menos 3 disciplinas culturales y contemplen enfoque de género, en el año t} / \text{N}^\circ \text{ total de regiones del país t}) * 100$	Eficacia	50%

II. EVALUACIÓN

EVALUACIÓN GENERAL

El programa cumple en términos de atingencia (pertinencia del diseño del programa para resolver el problema o la necesidad, en relación a la población que se ve afectada por dicho problema), en coherencia (relación o vínculo entre sus objetivos, población a atender y su estrategia de intervención), y en términos de consistencia (relación entre el diseño planteado y su posterior ejecución, analizada a partir de la definición de indicadores, del sistema de información y los gastos planificados).

Atingencia: Se evidencia la pertinencia del diseño del programa para resolver el problema o la necesidad identificada en relación a la población que se ve afectada.

Coherencia: Se observa una adecuada relación entre los objetivos (fin, propósito y componentes), la población a atender y la estrategia de intervención propuesta.

Consistencia: Se observa una adecuada relación entre el diseño del programa y su posterior ejecución, analizada a partir de los indicadores, el sistema de información propuesto y los gastos planificados.