



**UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

INFORME FINAL

PRÁCTICA PROFESIONAL

**Caracterización laboral de las egresadas y los egresados de
la Escuela Profesional de El Circo del Mundo-Chile**

Estudiante: **Marcelo Troncoso¹**
Profesor guía: **Dr. Alexis Cortés**
Institución: **El Circo del Mundo-Chile**

**Santiago, Chile.
Julio 2015.**

¹ marcelotronc@gmail.com

“La modernidad se erige sobre la concepción de un individuo dividido que posee un objeto: su cuerpo. Pero no cualquier cuerpo, sino uno “educado”, “civilizado”, un cuerpo “dócil” al servicio de la productividad. O sea, un cuerpo que no debe sentir, un cuerpo al que es necesario limitarle el placer. De hecho, podemos también recorrer este proceso civilizatorio indagando en la limitación del placer como el claro enemigo del trabajo y de la productividad. En la sociedad industrial moderna, el trabajo tendrá connotaciones ligadas al sacrificio, a la productividad y al rendimiento, y necesitará una herramienta útil que es el cuerpo. En cambio, los ámbitos del ocio, el juego y el arte se ligarán a la libertad, la improductividad, el goce y la creatividad, que serán, por supuesto, limitados para garantizar la productividad de los cuerpos. El trabajo se convertirá en el espacio dignificante por excelencia, en el vehículo de ascenso y de salvación; mientras que el placer y, por ende, lo corporal, deberán ser controlados en beneficio de la productividad.”

Julietta infantino

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Dr. Alexis Cortés, mi profesor guía, por la orientación teórica y las valiosas sugerencias para realizar esta investigación.

A Elisa Giesen, por la orientación metodológica.

A Carolina Osses, por darme la posibilidad de realizar mi práctica profesional en El Circo del Mundo, apoyándome en distintos aspectos de la práctica.

También agradezco la buena disposición de las egresadas y los egresados de la EP del CDM que amablemente participaron en la investigación.

TABLA DE CONTENIDO

PÁGINA

I-INTRODUCCIÓN.....	5
II-A PROPÓSITO DE “EL CIRCO DEL MUNDO”	6
III-PROBLEMATIZACIÓN.....	8
Justificación del problema de investigación.....	9
A propósito del Nuevo Circo y el surgimiento de escuelas profesionales Europa.....	9
La llegada del Nuevo Circo a Chile.....	10
Relevancia práctica.....	11
Relevancia sociológica.....	12
Pregunta de investigación.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos.....	14
Hipótesis.....	15
IV-MARCO TEÓRICO.....	16
V-DISEÑO METODOLÓGICO	32
Tipo de investigación.....	32
Estrategia metodológica.....	33
Población y muestra.....	37
Unidad de análisis.....	37
Universo o población.....	37
Diseño muestral	37
Grupo de discusión.....	37
Cuestionario.....	38
Operacionalización de variables.....	40
Plan de análisis.....	46
VI-ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	48
VII-CONCLUSIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	98

I. INTRODUCCIÓN

Éste trabajo de investigación tiene como foco de interés conocer las trayectorias laborales de las egresadas y los egresados de la *Escuela Profesional (EP)* de *EL Circo del Mundo (CDM)* en cuanto a experiencias y condiciones laborales en términos generales.

En las primeras líneas se presentará a la organización demandante, El Circo del Mundo, para contextualizar un poco éste trabajo considerando las condiciones propias de esta ONG que promueve la práctica del nuevo circo en Chile, para después dar paso a una pequeña contextualización sobre el escenario del nuevo circo en Chile.

En relación a la pregunta de investigación que se planteó al inicio del presente trabajo, que era conocer “cuáles han sido las trayectorias laborales de las egresadas y los egresados de la Escuela Profesional (EP) de El circo del Mundo (CDM)”, como era de esperar, en términos generales podemos determinar que las condiciones características de las trayectorias laborales de las egresadas y los egresados de la EP del CDM están atravesadas por la presencia intrínseca de la informalidad, puesto que de todas las personas entrevistadas y encuestadas a lo largo de esta investigación, no hubo ninguna que declarara tener o haber tenido alguna vez un contrato laboral indefinido en alguna de sus actividades vinculadas al campo de las nuevas artes circenses, lo que confirma una realidad que era latente pero que no había sido abordada sistemáticamente por ninguna investigación publicada hasta la fecha.

También, como parte de los objetivos centrales del presente informe, se intentará dar cuenta si las estrategias de inserción laboral y desarrollo profesional de las personas que fueron objeto de estudio en esta ocasión, logran satisfacer el horizonte de expectativas que estas personas pusieron en juego al momento de plantearse la posibilidad de dedicarse profesionalmente al nuevo circo. Además de observar la presencia o no de emprendimientos laborales vinculados a la actividad laboral del nuevo circo y sobre si la condición de género determina o no las trayectorias, las condiciones y las percepciones de hombres y mujeres egresados(as) de la EP del CDM, considerando datos estadísticos generados especialmente para éste informe además de los discursos expresados a través de un grupo de discusión realizado en las dependencias del CDM.

Para finalizar se mencionará que la relevancia a nivel sociológico y práctico propuesta en el planteamiento del problema de investigación serviría para definir algunas líneas sobre cómo poder reconocer o desconocer si se puede hablar categóricamente de un “campo del nuevo circo” como tal, puesto que no se logró analizar si las propiedades, dinámicas y tipos de relaciones propias de éste rubro específico alcanzan la categoría de “campo” tal y como lo propuso décadas atrás el teórico francés Pierre Bourdieu.

II. A PROPÓSITO DE EL CIRCO DEL MUNDO

El CDM es una organización sin fines de lucro que surgió en abril de 1995 al alero de un proyecto impulsado por la prestigiosa compañía canadiense de nuevo circo “Cirque du Soleil” (Circo del Sol), en asociación con otra organización canadiense llamada “Jeunesse du Monde” (Juventud del Mundo) y la corporación sin fines de lucro “El Canelo de Nos” (Chavarría, 2011). Esta alianza de cooperación internacional tenía como horizonte formar monitores y monitoras de “Circo Social” para levantar en Chile una fundación que tuviera a las ‘nuevas artes circenses’ como herramienta de transformación social, enfocándose en niñas, niños y jóvenes en condición de vulnerabilidad social y pobreza. El 25 de julio del año 2000 el CDM se constituye legalmente como ONG por decreto n° 682 (El Circo del Mundo, 2010). En la actualidad se ubica en la avenida General Bonilla n°6100-B, comuna de Lo Prado, Región Metropolitana de Chile.

En el área académica, el objetivo principal de la Escuela Profesional (EP) del CDM es formar artistas circenses multidisciplinares de primer nivel, que sean capaces de articular elementos y técnicas de otras artes escénicas como: danza, teatro, música y artes visuales, con el afán de montar espectáculos atractivos, complejos e innovadores dentro de la escena artística del país. También está dentro del interés de la EP del CDM que sus egresados(as) tengan la inquietud y la posibilidad de crear emprendimientos propios que les permitan auto gestionar sus fuentes de trabajo y generar ingresos económicos a través de la actividad laboral vinculada a las nuevas artes circenses. Además, se espera que los(as) profesionales del CDM sean capaces de dominar técnicas de circo de alta complejidad y estén interesados en dirigir intervenciones sociales de amplio impacto, para potenciar capacidades resilientes en niñas, niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad social y cultural (El Circo del Mundo, 2011). Estas intervenciones sociales deben tomar como herramienta principal de trabajo la puesta en ejercicio de las artes circenses.

En el área social, el CDM implementó un programa de intervención social llamado Talleres de Circo en Terreno (TCT) que opera a través de redes de apoyo y alianzas que el CDM realiza con otras instituciones o grupos asociados a ellas. Los TCT son gratuitos para las niñas, los niños y jóvenes entre 5 y 17 años de edad que participan y son financiados por las instituciones en alianza con el CDM. Los TCT están a cargo de monitores(as) profesionales de las artes circenses (egresados y docentes de la EP del CDM principalmente) buscando promover el desarrollo personal y la auto valoración de los(as) participantes a través del humor, la creatividad, los juegos teatrales y el trabajo en dinámicas de grupo (El Circo del Mundo, 2013). Siguiendo esa línea, en el CDM existe otro programa social gratuito que tiene como función servir de puente entre los TCT y la EP, éste programa se llama Mini Compañía: “un espacio de continuidad entre los Talleres de Circo en Terreno y la Escuela Profesional de Artes Circenses” (El Circo del Mundo, 2013: 11).

En julio de éste año, el CDM organizó el 1° Festival Internacional de Circo en Chile, en conmemoración del aniversario número veinte del CDM, invitando a exponer a artistas de distintas Escuela Profesionales de Latinoamérica, además de realizar conferencias y talleres gratuitos de circo en el marco del festival.

III. PROBLEMATIZACIÓN

Justificación del problema de investigación

El interés de desarrollar como tema de investigación *las trayectorias laborales de las egresadas y los egresados de la Escuela Profesional (EP) de El Circo del Mundo (CDM)* surgió por distintas razones. Al plantearle a la coordinadora del área académica del CDM el interés de realizar mi práctica profesional ahí, ella acogió mi solicitud y me explicó que existía la necesidad de hacer un estudio sobre la situación laboral de los(as) egresados(as) de la EP, lo que pareció a todas luces una idea pertinente e interesante de llevar a cabo. Además, buscando antecedentes sobre el tema fue evidente la inexistencia de información y datos relacionados a la situación laboral de las personas que se dedican profesionalmente al *nuevo circo*. Y, coincidiendo con el mes en que se inició esta investigación, el día 7 de marzo de éste año se inició formalmente un proceso para constituir la primera *Asociación Gremial de Nuevo Circo* en Chile, con el objetivo de representar a nivel nacional a las trabajadoras y los trabajadores asociados al gremio, además de divulgar y promover estas artes, vinculándose con otras organizaciones del campo de las artes, el Estado y el sector privado (El Circo del Mundo, 2015). Entonces, en la suma de estas razones, se considera relevante investigar el tema mencionado al principio de este párrafo, relevancia que será explicada con más detalle en las páginas siguientes.

A propósito del nuevo circo y el surgimiento de escuelas profesionales de nuevo circo en Europa

El *nuevo circo* surgió² en la década del sesenta del siglo XX en Francia, extendiéndose paulatinamente por el resto de Europa y consolidándose a nivel mundial en el inicio del nuevo siglo. Apelando a una propuesta que va más allá del placer por el arte en sí mismo, se configura desde la inquietud de experimentar e investigar con distintos elementos de las artes escénicas, buscando la innovación y el desarrollo de otras metodologías. Además, también tiene la intención, en el caso particular del *circo social*, de intervenir en grupos que están en situación de vulnerabilidad social, para que a través de las artes circenses estos grupos incorporen habilidades y actitudes que les permitan acceder a nuevos horizontes de desarrollo personal, comunitario y laboral. Las *nuevas artes circenses* le dan importancia a la música y al ritmo como ejes conductores, a la creatividad respecto a la estética, las coreografías, la innovación en el vestuario y la iluminación (Saumell, 2006). El *nuevo circo* alteró el sentido a través del cual el antiguo circo se representaba a sí mismo y se desprendió de los medios por los que se reproducía cultural y económicamente, puesto que

² El nuevo circo como tal se puede asociar a la aparición de escuelas profesionales de circo en Rusia a principio del siglo XX, pero como concepto que encierra una "nueva forma de hacer circo" se sitúa en la década del '60.

el circo tradicional era (y sigue siendo en cierta medida) un mundo hermético en el que se transmitía el conocimiento bajo medios que estaban atravesados por el parentesco de sus miembros (Oxman, 2009), entregándole más importancia a la convivencia diaria y a la educación interna del circo, que a la educación formal institucionalizada, a la que difícilmente podían acceder los miembros de los circos tradicionales a razón del estilo de vida trashumante, itinerante y/o nómada que los caracteriza(ba).

Con el surgimiento de las primeras *escuelas profesionales de artes circenses* en Europa, se abre un mundo disciplinar que hasta antes estaba limitado sólo para las personas que estaban incorporadas al circo a través del parentesco. Estas escuelas profesionales significaron un quiebre en el desarrollo lineal que había tenido el circo tradicional por casi dos siglos de historia. Éste quiebre, en lo concreto, se evidenció a través de los medios y los métodos por los que se enseñaron las técnicas circenses. Por ejemplo, las técnicas orientadas hacia las destrezas del cuerpo fueron enseñadas por docentes con estudios profesionales y a través de métodos que pertenecían a la gimnasia artística, la acrobacia y la danza contemporánea; a su vez, el clown³ se comenzó a enseñar a través de técnicas teatrales novedosas que no tenían el mismo fin o la misma intencionalidad de los arquetipos del payaso típico del circo tradicional. *“Un día el clown decide desprenderse de esta forma de organización del saber, más jerárquica y vertical, dejando atrás el serrín y la arena de la pista circular (circus) y huyendo hacia el espacio público”* (Diz Reborado, 2011: 160). El conocimiento de las disciplinas del circo tradicional sólo se transmitía dentro de los límites del circo, con el fin de reproducir su dinámica interna, su medio de sustento económico y para proteger sus tradiciones y su forma de vida particular. Pero, con la profesionalización de las artes circenses se abrió un nuevo espacio académico, artístico y social que logró tener un impacto visible en la cultura y las artes, que progresivamente se ha ido masificando y posicionando en el mundo de las artes escénicas a nivel mundial.

Al existir la posibilidad de cursar estudios profesionales de artes circenses, personas de un origen social o cultural ajeno a los circos tradicionales pudo acceder al conocimiento y a la práctica circense, transformando esta práctica en su oficio. Las escuelas que sistematizaron, reglaron y delimitaron en una metodología estandarizada, medible y calificable las formas de transmitir los conocimientos del circo, permitieron que en la actualidad un número no menor de personas que no pertenecen a las familias del circo tradicional participen dentro del campo de las nuevas artes circenses. A su vez, se abre la mirada y la expresión del circo, puesto que al incorporar personas que provienen de otros

³ La palabra clown en inglés significa payaso, pero, en el lenguaje académico del circo y del teatro gestual, esta palabra se utiliza para referirse a un tipo de personaje de circo o teatro que se auto produce desde el interior de sí mismo. El clown busca constituirse tomando como elementos esenciales la historia de vida, la personalidad, el carácter y la visión de mundo de la propia persona que lo interpreta. Los arquetipos del clown son más complejos que los del payaso tradicional. El clown no sólo busca provocar la risa o la burla del público, también busca provocar la reflexión y la crítica.

lugares u orígenes sociales, por motivaciones que no se relacionan con la reproducción de la empresa del circo familiar, el concepto y el imaginario del circo se expande a una dimensión más amplia de las artes, el espectáculo y la sociedad, y se vuelve más complejo, menos hermético y adquiere un carácter difuso dentro del campo de las artes escénicas.

La llegada del nuevo circo a Chile y la oferta académica en artes escénicas y circenses

Ahora, para situar más específicamente el propósito de esta investigación, es necesario contextualizar el inicio de la práctica del nuevo circo en Chile. Éste se registra por estas tierras desde mediados de los años noventa y llega al país motivado por las experiencias de algunos jóvenes que estuvieron de paso en Europa en esos años, y que contagiándose con el espíritu del nuevo circo, al volver a Chile traen consigo algo más que experiencias y comienzan a reunirse a practicar malabares en el entorno del Museo de Bellas Artes⁴ ubicado en el Parque Forestal de Santiago, más específicamente en la Plaza Bach. En ese contexto, poco a poco se va configurando un movimiento que toma como elementos iniciales los malabares, el clown, el teatro callejero y los ritmos de las batucadas, coincidiendo en época con el origen de *El Circo del Mundo* en el año 1995⁵, creado a través de un proyecto social impulsado en Chile por el *Cirque du Soleil*.

Continuando con la delimitación del objeto de investigación, es necesario dar cuenta del contexto académico que condiciona las posibilidades reales de ser un profesional de las artes circenses en Chile, para esto se mencionará el panorama general de la formación profesional de las artes escénicas.

En Chile existe una gran oferta de formación disciplinar en las distintas áreas de las artes escénicas: teatro, danza y música, entre otras. Esta oferta, en la actualidad intenta satisfacer un rango amplio de intereses disciplinares, artísticos y laborales. En el mundo académico formal, en varias universidades tradicionales y privadas del país, existen las carreras de danza, teatro y música, con programas académicos que cumplen con los mismos estándares y requisitos de cualquier otra carrera universitaria; también existen institutos profesionales que imparten las carreras ya mencionadas, en un período académico más reducido que en las universidades, pero manteniendo el mismo horizonte en términos profesionales; a su vez existen prestigiosas escuelas privadas que ofertan programas académicos con otros enfoques metodológicos y con otro tipo de apuesta disciplinar, pero igualmente reconocidos en el campo de las artes escénicas; y además existen espacios

⁴ El reconocido actor y director de teatro Andrés Pérez (1951-2002), en 1988 formó la compañía "Gran Circo Teatro", que proponía un trabajo artístico híbrido y vanguardista, considerando la realidad chilena de esa época, mezclando técnicas circenses y teatrales como forma de enriquecer la expresión escénica y el relato histórico y social del país. En ese mismo contexto artístico que se nutría del teatro callejero es que comienza a gestarse un movimiento que progresivamente se fue transformando en una escena de *nuevo circo* en Chile.

⁵ Esta información está detallada en la introducción.

vinculados a la cultura y las artes, que proponen una formación disciplinar más flexible que las propuestas académicas ya mencionadas, con una oferta de clases, talleres y seminarios intensivos al alcance de cualquier persona que tenga la inquietud, el interés y la disposición a practicar alguna de estas artes escénicas.

Empero, a pesar de toda la oferta de formación disciplinar vinculada a la danza, el teatro y la música, en el área de las artes circenses existe solo una escuela profesional en el país. Actualmente, la única institución que oferta la carrera profesional de *Artista Circense*, con mención en *Circo Social*, es la EP del CDM.

Relevancia práctica

Para el CDM, en su calidad de ONG que se compromete con la formación académica de artistas circenses, es relevante conocer las trayectorias laborales de los(as) egresados(as) de la EP que dirige. En este sentido, es necesario acopiar y examinar las experiencias laborales de las distintas generaciones egresadas hasta la fecha, desde la primera (2007) hasta la última (2013), con el afán de documentar y analizar sus trayectos, identificando sus fortalezas y debilidades como profesionales al servicio de la gestión cultural, la intervención social y las artes circenses. También es importante conocer el impacto que ha tenido en los(as) egresados(as) de esta escuela la propuesta teórica, metodológica y práctica que ha ido desarrollando la EP del CDM a lo largo de su existencia como institución académica. En esa misma línea, será pertinente revisar si existe alguna condicionante de género que establezca ciertos estereotipos que tengan consecuencias en términos de desigualdad y discriminación en el trabajo y si es que esos estereotipos configuran distintos niveles de relaciones de acción social e individual (Longo, 2009) en las *trayectorias laborales* de mujeres y hombres profesionales de las nuevas artes circenses. Así mismo, también será pertinente determinar si en las trayectorias laborales de las egresadas y los egresados de la EP del CDM se han desarrollado emprendimientos laborales individuales y/o colectivos, que estén vinculados con el campo de las artes circenses, puesto que una de las principales visiones que tiene en el horizonte el CDM como ONG al servicio de la sociedad, es formar profesionales de las nuevas artes circenses capacitados(as) para crear proyectos artísticos de primer nivel, siendo competentes en su gestión y promoción de forma satisfactoria y autosuficiente. O sea, lo que se espera establecer en este punto en particular, es si los(as) profesionales del CDM tienen las herramientas metodológicas y prácticas para desenvolverse eficazmente en términos económicos desde un emprendimiento artístico-laboral propio.

Se espera que los resultados de éste informe y las reflexiones que se puedan desprender de él sean útiles para que el CDM tenga una perspectiva más detallada del

alcance que ha tenido su proyecto académico. En el caso de que la investigación arroje resultados positivos en favor de la institución demandante, se puede establecer que las estrategias teóricas, metodológicas y prácticas desarrolladas por la EP del CDM han sido fructíferas en términos de rendimiento y trayectoria laboral para los(as) egresados(as) de la EP. Y en el caso que la investigación arroje resultados negativos para la institución, o sea, que pongan en evidencia que la propuesta académica no ha sido satisfactoria, se darán sugerencias que pudieran servir para mejorar las falencias o debilidades identificadas en la investigación. Además, considerando que el campo de las nuevas artes circenses en Chile está en expansión, en pleno proceso de desarrollo y que posee un universo de trabajadores más allá de los(as) egresados(as) de la EP del CDM, los resultados de este informe se podrían extrapolar, provisoriamente, al panorama general de los(as) artistas que pertenecen al campo de las nuevas artes circenses en el país. Pero, a través de futuras investigaciones que puedan abarcar una población de estudio más amplia y más representativa de la diversidad presente en el trabajo del nuevo circo existente en el país, será posible sacar conclusiones que sí puedan ser extrapolables a la población de estudio con la representatividad suficiente. De todas formas, lo que se concluya acá debiera ser útil para quienes participaron de este estudio y para quienes están incorporados profesionalmente al campo de las nuevas artes circenses.

Relevancia sociológica

La necesidad de estudiar sociológicamente las trayectorias laborales de los(as) egresados(as) de la EP del CDM se justifica principalmente porque ellos(as) representan un sector visible y característico de lo que se puede definir como los(as) trabajadores(as) del campo de las nuevas artes circenses en Chile, que en los últimos años se ha desarrollado y masificado notablemente por todo el país. En las distintas instancias⁶ de discusión y participación que suceden en torno al nuevo circo, se hace notar la percepción generalizada de que esta manifestación artística ha experimentado un crecimiento significativo, considerando que no lleva más de 20 años (aprox.) en éste rincón del mundo. Esto no significa que el nuevo circo (y el campo social que lo contiene) tenga una presencia considerable en todas y cada una de las regiones, ciudades o comunas de Chile, pero sí implica que ha existido un desarrollo importante de esta práctica artística, desarrollo y caracterización del que la investigación social se debe hacer cargo, puesto que ha tenido un impacto evidente en la cultura, las artes y en la calle misma. Además, en el proceso de conformación de un campo de las nuevas artes circenses podemos visualizar que la profesionalización del nuevo circo está adquiriendo una importancia que hace diez años

⁶ Coloquios, foros, conversatorios, charlas, convenciones, festivales, entre otras formas de participación vinculadas a la puesta en habla del nuevo circo.

atrás no existía. Éste proceso de profesionalización en el campo del nuevo circo alimenta expectativas y masifica el escenario laboral de quienes tienen como pretensión vivir de esta actividad. En éste sentido, es importante investigar cuál es el contexto laboral característico que permea las condiciones de trabajo de las personas que conforman el campo del nuevo circo, para identificar si esas situaciones de trabajo están atravesadas por condiciones de informalidad, precariedad y desprotección social, propias de un campo desregulado e invisibilizado.

También, la pertinencia de estudiar sociológicamente la puesta en ejercicio de las nuevas artes circenses en Chile se justifica principalmente por el significativo desarrollo que ha experimentado en las últimas décadas en el país, tanto en sus dimensiones artística, social y laboral, considerando que existe una multiplicidad de fenómenos asociados a estas tres dimensiones. En relación al 'estado del arte' del nuevo circo, sería interesante investigar en qué contexto específico se originaron los primeros destellos de lo que posteriormente en el país se denominaría nuevo circo, y cuáles fueron los procesos sociales y culturales que posibilitaron y estimularon su impulso. En relación a las implicancias sociales del nuevo circo en Chile, sería útil investigar si existe una contribución significativa de esta actividad en grupos de niñas, niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad social, puesto que las experiencias actuales de algunos programas de intervención proponen que éste tipo de actividad ocupacional serviría para configurar espacios de participación y desarrollo de habilidades sociales. Y en términos laborales, que es el objetivo principal de esta investigación, es necesario investigar qué tipo de relaciones de trabajo existen dentro del campo del nuevo circo, cuáles son sus dinámicas internas, en qué condiciones legales se desarrollan, cómo se podrían definir y cuál es la proyección previsible de éste campo en el corto y mediano plazo. Dentro de ese marco, es relevante conocer las trayectorias laborales de los(as) trabajadores(as) de las nuevas artes circenses, para registrar las experiencias, las condiciones legales, el ingreso económico, la movilidad social y la calidad del trabajo (Hernández & Uribe-Echevarría, 2002) a la que han ido accediendo progresivamente, en la medida que éste campo se ha ido consolidando paso a paso. Teniendo en cuenta la creación reciente de la Asociación Gremial de Nuevo Circo, será útil contar con un estudio previo que indague y describa las relaciones laborales ya mencionadas, para que en el mediano plazo, esa realidad sea contrastada con el contexto laboral que se espera mejore gracias a la creación de esta asociación.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuáles han sido las trayectorias laborales de las egresadas y los egresados de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo entre los años 2007 y 2015 dentro del campo de las artes circenses en Chile?

OBJETIVO GENERAL

- Conocer las trayectorias laborales de las egresadas y los egresados de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo entre los años 2007 y 2015 dentro del campo de las artes circenses en Chile.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer si las estrategias de inserción laboral y desarrollo profesional utilizadas por las egresadas y los egresados de la EP del CDM han sido efectivas para alcanzar el horizonte de expectativas que estas(os) tenían al momento de proyectarse como trabajadoras(es) del campo de las nuevas artes circenses.
- Determinar si en las trayectorias laborales de las egresadas y los egresados de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo existen (o han existido) emprendimientos laborales individuales y/o colectivos que estén vinculados directamente al campo de las artes circenses en Chile o en otro país.
- Comparar las trayectorias laborales de las egresadas y los egresados de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo distinguiendo entre mujeres y hombres.

HIPÓTESIS

- Las estrategias de inserción laboral y desarrollo profesional utilizadas por las egresadas y los egresados de la EP del CDM logran ser efectivas considerando el horizonte de expectativas que estas y estos tenían al momento de proyectarse como trabajadores del campo de las nuevas artes circenses.

- En la Escuela Profesional de El Circo del Mundo existe un mayor número de egresados que de egresadas, esto no implica la existencia de diferencias sustantivas en el desarrollo de las trayectorias laborales de estos y estas, puesto que durante el período de formación profesional la dinámica de trabajo entre los compañeros y las compañeras de generación consigue establecer vínculos humanos, artísticos y profesionales que contribuyen al afianzamiento de grupos de trabajo que se proyecten a lo largo del tiempo en compañías de circo, distribuyéndose los roles de manera equitativa, sin distinción de género.

- Un porcentaje importante de las egresadas y los egresados de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo han desarrollado emprendimientos propios, tanto en forma individual como colectiva, con el interés de auto gestionar sus propios recursos, redes y proyectos, para encontrar independencia laboral en el campo de las artes circenses y para ejercer su profesión en condiciones de mayor libertad artística.

IV. MARCO TEÓRICO

Para cumplir con el afán de esta investigación, que es, *conocer las trayectorias laborales de las egresadas y los egresados de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo*, que se posicionan dentro del *campo de las nuevas artes circenses de Chile*, se identifica como relevante y útil la noción conceptual de *campo* acuñada por el célebre sociólogo francés Pierre Bourdieu (2002). Además, porque el uso del concepto de *campo* lo requiere, se tomarán una serie de otros conceptos que el pensador francés articuló internamente en esta noción, conceptos que dotaron de consistencia a su programa de investigación sociológica y que han sido muy útiles para describir, entender y explicar lo social. Estos conceptos son: habitus, estrategia, *illusio*, práctica, trayectoria, capital (cultural, económico, social, simbólico, corporal) y expectativa.

Intentando ser más precisos con la propuesta teórica de Bourdieu, es necesario aclarar que su pretensión científica tenía como horizonte de expectativa desarrollar una teoría de la práctica, lo que también se puede definir como una teoría del habitus. Teniendo en consideración esto, se señala la importancia que adquiere el concepto de habitus en la tarea que éste científico social se propuso para buscar explicaciones contundentes, demostrables y con pretensión universalista, sobre cómo se construye el espacio social, o como él mismo se interrogó: “cómo es que el mundo social perdura en el ser” (Bourdieu, 2011: 31).

Para el sociólogo francés, un campo es un espacio social estructurado cuyas propiedades específicas pueden definirse y analizarse independientemente de las posiciones que ocupan los agentes dentro de él, esto, sin desconocer que las características propias de cada agente puedan intervenir en la configuración del campo, y que para definirlo es necesario distinguir qué es lo que está en juego dentro de él, conociendo y reconociendo el sentido del juego (*illusio*) que atrapa a los agentes que pertenecen a dicho campo (Bourdieu, 2014). Para que los agentes puedan ser parte de las disputas internas propias del campo en el que quieren intervenir y del cual quieren ser parte, es necesario que estos posean distintas formas de capital que les sirvan para competir estratégicamente por los productos específicos de capital que acumulan los agentes mejor posicionados y de los que otros agentes desean apropiarse, para asumir una posición más ventajosa respecto a la posición inicial o previa. En cierta forma, las disputas dentro de un campo se explican por la necesidad que cada agente tiene de aumentar los beneficios que recibe por su posición dentro del campo, con el reconocimiento asociado a esa posición y con otro tipo de beneficios que se consiguen a través de la acumulación y la apropiación de múltiples formas de capital. En este sentido, se asume que la pretensión de los agentes que disputan capitales dentro de un campo se visualiza en forma de espiral ascendente; esto quiere decir que los agentes pretenden apropiarse progresivamente de distintas formas y niveles de

capital que están en juego en el campo, y en la medida que cada agente posee algún tipo y nivel de capital y algún tipo y nivel de posición dentro del campo, con el tiempo, a través de la trayectoria del agente, ese capital inicial o esos capitales previos irán aumentando gradualmente y ese aumento implicará para el agente una nueva y mejor posición dentro del campo respecto a los demás agentes. Considerando lo anterior, el éxito o el fracaso que un agente puede obtener dentro de un campo se relaciona directamente con las estrategias que éste sea capaz de desplegar para competir por los productos y los beneficios asociados al campo específico en el que se desenvuelve, lo que a su vez implica tener en cuenta que cada agente tiene a mano cierto tipo de estrategias que se corresponden con un cierto tipo de habitus que las genera o predispone.

Según Bourdieu (2007) el habitus es un sistema de disposiciones duraderas y transferibles que sirve como principio generador de prácticas y de representaciones del mundo que no necesariamente están dotadas de una conciencia que las dirige intencionalmente, pero que tienen un “carácter teleológico permanente”⁷; pueden ser el producto de estructuras estructuradas, o sea, producto de un sistema objetivo de referencia cognitiva que opera a nivel inconsciente en el agente, sin dejar de ser el producto de un cálculo estratégico de éste, y que sirve como sistema predispuesto a funcionar como estructura estructurante, como repertorio de acciones que intervienen en el espacio social. El habitus es un “esquema de percepción y de apreciación” (Bourdieu, 2007: 87) a través del cual el agente aprehende el mundo desde condiciones históricas objetivadas y socialmente construidas que le otorgan cierta posición y ciertas posibilidades de intervención en el espacio social, intervención que está vinculada con la capacidad de estructura estructurante que detenta el habitus entendido como “sistema de disposiciones duraderas y transferibles”, o sea, como maneras de percibir el mundo y actuar en él.

En un campo, los agentes están en constante lucha con el fin de apropiarse de los distintos productos específicos que están en disputa (distintas formas de capital), estas luchas están determinadas por las regularidades y las reglas específicas del campo, asumiendo posiciones con distintos grados de fuerza, y por lo tanto, con distintas posibilidades de éxito (Bourdieu, 2014) porque el campo es un espacio de conflicto y competencia. Dependiendo de la lógica interna de cada campo habrán capitales que serán más valorados y más útiles que otros y que pueden diferir de un campo a otro, pero que generalmente se relacionan con algunos tipos más extendidos entre los distintos campos, estos capitales son principalmente: capital social, capital simbólico, capital cultural y capital económico, y que para los intereses de esta investigación podríamos agregar otro tipo de capital que se podría definir provisoriamente como capital corporal, vinculado con las disposiciones que cada agente ha incorporado en su propio cuerpo a modo de fuerza,

⁷ Bourdieu citando a Husserl en: El Sentido Práctico; capítulo “Estructuras, habitus y prácticas”.

resistencia y flexibilidad física, disciplina, rendimiento y memoria del cuerpo, lo que Marcel Mauss (1991) definió como 'técnica corporal'.

La noción de capital cultural surgió para poner en evidencia la existencia de desigualdades en torno al rendimiento escolar tomando como punto de corte el origen de clase social y el éxito escolar en relación a esa condición. El capital cultural puede existir bajo tres formas distintas: en estado institucionalizado, en estado incorporado y en estado objetivado. El capital cultural institucionalizado es la afirmación a través de títulos (o similares) de que se posee una serie de disposiciones expresadas en conocimientos que declaran un nivel privilegiado de aptitudes y actitudes deseables y favorables para el desempeño social (laboral o académico). Esta dimensión del capital cultural sirve para distinguir las relaciones simbólicas existentes entre las posiciones de los distintos agentes que compiten dentro de un mismo campo, puesto que el capital cultural otorgado por una institución consigue poner un límite entre quienes lo poseen y quiénes no. Así, el capital cultural institucionalizado transfiere a través de títulos o reconocimientos formas de capital social y simbólico que detenta la propia institución poseedora del poder de reconocimiento, y a su vez, ese valor del capital que instituye a la institución se debe reproducir y acrecentar a través del tiempo para que el valor del título de reconocimiento mantenga o aumente su valor a corto y largo plazo. Por otra parte, el capital cultural incorporado está ligado al cuerpo y supone su incorporación, valga la redundancia, puesto que implica una inversión de tiempo por la propia persona que desea acumularlo, o sea, no es posible que el capital cultural incorporado se adquiera a través de la herencia o el intercambio, sino que sólo se puede adquirir a través del trabajo personal del sujeto sobre sí mismo (Bourdieu, 2011), o sea, se puede adquirir a través del acto de "cultivarse a sí mismo". Y el capital objetivado son todos los bienes culturales como cuadros, libros, instrumentos musicales, máquinas u objetos que de alguna manera posean un potencial objetivo de facilitar o incorporar capital cultural en el sujeto.

La trayectoria es "la serie de las posiciones sucesivamente ocupadas por un mismo agente o un mismo grupo de agentes en espacios sucesivos (...) inversiones a plazo y desplazamientos en éste espacio, o, con mayor precisión, en los estados sucesivos de la estructura de la distribución de las diferentes especies de capital que están en juego en el campo, tanto capital económico, capital simbólico como capital específico de consagración." (Bourdieu, 1995: 384). Bourdieu propone que la trayectoria de un agente (o de una institución) es la manera en que éste desarrolla un recorrido singular en el espacio social (envejecimiento social), en el que se ponen en evidencia las disposiciones objetivas del habitus del agente, y a su vez, esas disposiciones excluyen el desplazamiento hacia otro tipo de posiciones en el espacio social (Bourdieu, 2005). "Las estrategias de los agentes dependen de su posición en el campo, esto es, en la distribución de capital específico y de la percepción que tengan del campo según el punto de vista que adopten sobre el campo

como una visión desde un punto en el campo ” (Bourdieu & Wacquant, 2014: 139). Esto significa que las estrategias están orientadas desde la posición particular en que cada agente puede competir por los capitales que están en disputa dentro del campo en particular. Las estrategias son líneas de acciones objetivamente orientadas, que se definen en relación al habitus incorporado en el cuerpo y en la mente del agente, atravesado por la coyuntura del campo y atrapado por la *illusio* de éste (Bourdieu & Wacquant, 1995). Así mismo, la *illusio*, entendida como una inversión de energía que se despliega en el campo, se reproduce en la medida en que se confirma en una *collusio* (Martínez, 2008), esto es, hasta que la *illusio* se manifiesta como una complicidad entre los agentes que comparten similares o iguales principios de visión y división dentro del campo, lo que se transforma en una condición de posibilidad para que los intereses comunes entre los agentes conformen y consoliden el campo, y al mismo tiempo tengan la posibilidad de transformarlo y de transformar las posiciones que ellos ocupan dentro de él, o sea, es una especie de acuerdo tácito entre los agentes en el que aceptan las “reglas de inversión” de sus capitales (Bourdieu, 1995) para competir por mejores posiciones dentro del campo y acumular volúmenes más grandes de capitales.

Según Bourdieu (2011) el orden social está determinado por la relación de dos principios dinámicos que tienen distinta importancia o influencia dependiendo de cada sociedad, uno de esos principios se manifiesta en las estructuras objetivas que sirven para distribuir las distintas formas de capital y que garantizan su lógica de reproducción en el tiempo, y el otro principio se expresa en las disposiciones (Bourdieu, 2011) de los agentes e instituciones que tienden a reproducir la manera de ser más o menos orientada razonablemente. Es en éste orden que aparecen las estrategias de reproducción social, que según Bourdieu son el conjunto de acciones orientadas más o menos a largo plazo para alcanzar ciertos objetivos planteados de manera consciente o inconsciente, y que sirven para mantener o aumentar los niveles de capitales que poseen los agentes. Para trabajar el tema de las trayectorias laborales es muy útil tener en consideración el desarrollo conceptual que está presente en la propuesta de las estrategias de reproducción social, puesto que identificando qué tipo de estrategias se ponen en juego al momento que un agente entra en la dinámica interna del campo del nuevo circo, podremos interpretar esas estrategias en términos de inversión de las distintas formas de capitales. Por una parte, existen estrategias educativas que se refieren a la incorporación de conocimientos y disposiciones duraderas a largo plazo que resultan útiles para luchar en ciertos campos sociales donde esos conocimientos y disposiciones son reconocidas (Bourdieu, 2011); también existen estrategias de inversión económica que tienden a la perpetuación o al aumento de los capitales que posee un agente; de igual forma existen estrategias de inversión social que sirven para mantener relaciones sociales utilizables y movilizables en forma de obligaciones a corto y largo plazo, y que son subjetivamente percibidas y reconocidas públicamente además de estar garantizadas institucionalmente a través de

derechos que se traducen en capital social y simbólico (Bourdieu, 2011); y también existen estrategias de inversión simbólica que sirven para reproducir los esquemas de percepción y apreciación con el fin de aumentar o al menos conservar el nivel de reconocimiento de ciertos capitales cristalizados en un agente, lo que vendría siendo una forma de estrategia para conservar el reconocimiento del capital social acumulado, en este sentido, las estrategias de reproducción son manifestaciones de las disposiciones del habitus (Bourdieu, 2011) más que un plan de acción racional y consiente del que se sirve un agente.

En el artículo "*¿Las trayectorias laborales en el campo académico permiten una resignificación del binomio de género?*" se propone que dentro del campo académico, tomando como sustento teórico la noción de *dominación masculina* desarrollada por Bourdieu en el texto homónimo, se reproducen las mismas desigualdades sociales, y en particular, las mismas *desigualdades de género*, que están incorporadas en campo social y en las distintas instancias de socialización (Blanco & Jodor, 2013). También se toma como segundo sustento teórico la idea de la *matriz de género* desarrollada por la filósofa norteamericana Judith Butler, en la que se propone que "la sexualidad recibe un género construido socialmente que dota al individuo de una significación social por el simple hecho natural de ser hombre o mujer" (Blanco & Jodor, 2013: 1), lo que implica que la significación asociada al género está atravesada por la matriz heterosexual que se nutre de una especie de primacía masculina. Se establece que los y las agentes que se incorporan al campo académico, a la carrera de docencia e investigación, vienen con un habitus que es el producto del proceso de socialización común a la lógica familiar y educativa (formal e informal) (Blanco & Jodor, 2013) que opera como sistema de percepción, de visión y división, como dice el propio Bourdieu, y que se expresan de la misma forma que en cualquier otro campo donde las relaciones de género están en disputa. A pesar que dentro del campo académico las agentes de sexo femenino resignifican y reconstruyen este binomio de género, aparentemente, las fuerzas con las que disputan los capitales dentro del campo en cuestión encuentran un límite de género construido binariamente, en el que existe un rol para el hombre y otro rol para la mujer. Entonces, "las mujeres que ingresan a este ámbito deben conciliar permanentemente la tensión entre el ámbito laboral y el ámbito familiar" (Blanco & Jodor, 2013: 2) mientras que los hombres, en general, no estarían expuestos a esa tensión. Se construyó una tipología de cinco categorías en las que se distribuían las trayectorias laborales dentro del campo académico, a saber: 1) Haciendo equilibrio. 2) Transitando sin conflictos. 3) La familia para más adelante. 4) La postergación del descanso y la recreación. 5) Renuncias, orientadas por cuidados familiares especiales.⁸

⁸ "Para el primer tipo de trayectoria se encontró que se trata de profesores mujeres y varones que han logrado mantener cierto equilibrio entre su vida privada y pública, siendo las mujeres del grupo las que principalmente sienten que su familia ha limitado su carrera profesional. En el segundo grupo, encontramos una mayoría de varones que desarrollan trayectorias típicamente masculinas priorizando la carrera profesional con independencia de la esfera familiar. En el tercer grupo, la familia para más adelante, aglutina a los docentes jóvenes, que no tienen pareja, o separados/divorciados, que viene solos y optaron por concretar sus aspiraciones académicas y profesionales. En el cuarto grupo, donde la mayoría son mujeres, se observa una doble dificultad: por una parte, para acceder a puestos

Se concluye que en la mayoría de las agentes mujeres opera un habitus que está incorporado tradicionalmente como femenino, en el que se les exige que rindan de igual forma en la vida pública y privada, en la academia y en la familia, lo que dificultaría el éxito de estas en relación a las posibilidades de desarrollo profesional de los hombres, y que las trayectorias exitosas de las agentes estarían asociadas a la posibilidad de contratar empleadas domésticas que cumplieran el rol de ama de casa.

Ahora bien, las estructuras sociales en las que se da existencia a distintas formas de masculinidad y femineidad evidencian el hecho de que la constitución de un modelo de sexualidad claramente definido es completamente arbitrario, cultural, no es una condición intrínseca de la humanidad. Se puede decir con propiedad que la sexualidad y las formas de dar significación al género son hechos que responden a necesidades estimuladas por condiciones externas a los agentes, como el medio ambiente, la economía, la dieta y la realidad material existente. Lo que convierte al género como un principio generador de estructuras tiene relación de manera directa con las posibilidades de percepción, acción y existencia de cada agente. Ser “mujer” en una sociedad particular tiene integrado un sistema de percepciones y connotaciones que influyen directamente en las prácticas de los agentes. Esta lógica de los campos y las estructuras sociales sirve para clasificar y explicar el ordenamiento arbitrario de la sociedad. Cada campo social específico se mueve dentro de parámetros que lo definen como sistema en el que hay luchas de poder con la intención de adquirir posiciones privilegiadas en él, y que delimitan su accionar en la medida que las prácticas articuladas ahí se reproducen y perpetúan la existencia del campo como tal. El capital simbólico, relacionado con el género, nos serviría para entender las connotaciones sociales que adquiere la masculinidad/femineidad como parte de un sistema de significaciones que imponen valoraciones y formas de vida en la sociedad.

Esto evidencia de manera clara las razones por las que Bourdieu establece que la realidad social se constituye y presenta en dos dimensiones distintas, una estructura estructurante objetiva y una estructura estructurada subjetiva. “La realidad social existe, por decirlo así, dos veces, en las cosas y en las mentes, en los campos y en los habitus, dentro y fuera de los agentes” (Bourdieu, 1995: 89). La realidad social expresada en el género se manifiesta en las prácticas cotidianas de los agentes, de manera tal, que no es completamente necesario preguntarle a una persona por su condición sexual o de género, puesto que se manifiesta explícita o implícitamente en la forma en que viste, habla, camina y se refiere del mundo. La posición de género de los agentes es posible averiguarla identificando los habitus propios de cada uno de estos, así como aglutinándolos en habitus

jerárquicos y conservarlos; por la otra, en sentimiento de falta de apoyo en la familia; Por último, la quinta tipología reúne a quienes deben renunciar a la vida académica por tener a su cargo la responsabilidad del cuidado de familiares enfermos. Se puede observar que en todas las tipologías de trayectorias las mujeres son mayoría con excepción de la segunda.” (Blanco & Jodor, 2013: 3)

más generalizados o colectivos, como los movimientos de minorías sexuales, los discursos acerca de la sexualidad o las experiencias individuales de los agentes. El género se expresa en las “cosas” podríamos decir, pero más claramente se expresa en las disposiciones corporales que los agentes van adquiriendo y aprehendiendo a identificar como propias de su naturaleza. Esa naturalización del género masculino/femenino ha servido para construir el orden social de manera estratégica y “eficaz” si lo pensamos en términos de dominación de clase, puesto que el género se presentaría como dos clases sociales, lo femenino subordinado a lo masculino como si fueran relaciones de producción capitalista en las que la mujer es el proletario explotado y utilizado y el hombre es el burgués usurero dueño del valor producido por la mujer.

En el informe del año 2004 sobre *"Los trabajadores del sector cultural en Chile. Estudio de caracterización"* realizado por el *"Departamento de Estudios y Documentación. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes"* se entrega mucha información detallada y relevante para describir trayectorias laborales de mujeres y hombres que pertenecen al campo de la cultura y las artes. Uno de los aportes que identifiqué en este informe es el esfuerzo en definir y delimitar qué es ser artista o quién es un(a) trabajador(a) cultural, tomando como elementos para tal definición distintas dimensiones del quehacer cultural y artístico. Algunas de esas dimensiones están asociadas con la forma en que se define qué es ser un trabajador(a) del campo de la cultura y las artes, cuál es la posición de los(as) trabajadores(as) de la cultura frente al contexto de los últimos veinte años en materia de desarrollo del campo laboral al que se enfrentan, situación ocupacional y contractual, posesión o no de protección social (previsión, seguros y derecho a la salud), formas de empleo (pluriempleo, multiactividad o trabajos ajenos al campo de la cultura), horas, días y lugares de trabajo, asociatividad y participación gremial entre los trabajadores del campo de la cultura, el tiempo que los(as) agentes del campo de la cultura y las artes dedican a labores relacionadas con el quehacer propio del campo en cuestión, además de identificar si esos agentes culturales y artísticos viven sólo de los ingresos que les reporta el trabajo cultural o además reciben ingresos de otro campo laboral completamente ajeno a este.

En el caso de los trabajadores del campo de la cultura y las artes existen tres tipos de formación disciplinar, que en otros campos con requisitos de formación más formales no serían permitidos. En un grupo están los trabajadores que se formaron autodidactamente como agentes culturales y/o artísticos, en otro grupo están los trabajadores que aprendieron las disciplinas artísticas y culturales en espacios informales de capacitación o formación, y en otro grupo están los trabajadores del arte que cursaron carreras profesionales en el ámbito de la cultura y las artes (CNCA, 204). Estos últimos han cobrado mayor relevancia desde la década del noventa en adelante, y cada vez más, puesto que progresivamente se le ha ido dando más valor al título o a la formación profesional dentro del campo, aunque según el discurso recogido desde los mismos agentes culturales,

existen distintas formas de darle sentido e importancia al título, y no hay una sola manera de valorarlo, aunque al título profesional se le reconoce como un límite de distinción entre quienes lo poseen y quienes no, y que encierra los siguientes sentidos:

a) El título profesional como código de acceso al mercado del trabajo, que opera como criterio de selección y garantía. b) Educación formal como expectativa de valoración social y legitimación del talento. c) Educación formal como instancia de desarrollo integral, más allá de los conocimientos específicos de la disciplina. d) Universidad como espacio de contacto y despliegue de redes sociales para asegurar vínculos dentro del campo de la cultura y las artes (CNCA, 2004).

"El tema de la profesionalización constituye, sin lugar a dudas, uno de los referentes fundamentales de los discursos relativos a la realidad del campo cultural actual" (CNCA, 2004: 98). En este sentido, la perspectiva desde la que se observa esta realidad está enmarcada en algunas condiciones que son esperables y características de este campo, que en la actualidad hacen referencia principalmente a lo siguiente:

a) Profesionalización como establecimiento de una relación salarial y un intercambio monetarizado. b) Profesionalización como "concentración" e "inversión" en una actividad. c) Profesionalización como adquisición y posesión de conocimientos. d) Profesionalización como desempeño adecuado y satisfacción de las exigencias de calidad del medio (CNCA, 2004).

"El propósito que motivó esta investigación fue ofrecer una descripción y un análisis en profundidad de las características del trabajo en el sector cultural y de quiénes se desempeñan en él" (CNCA, 2004: 19). Para la consecución de tal intención se realizaron encuestas en los meses de marzo y abril del año 2003, además se realizaron entrevistas a informantes clave del campo de la cultura y las artes y también se realizaron grupos focales con trabajadores del sector cultural, para que hablaran sobre sus experiencias, trayectorias y puntos de vista sobre la realidad del campo en cuestión. Se concluye que dentro del campo de la cultura y las artes, después de conocer una multiplicidad de dimensiones y características propias del campo, se identifica una situación en la que solo la mitad de los trabajadores de la cultura y las artes perciben ingresos que les permiten vivir exclusivamente del trabajo cultural, quedando la otra mitad de trabajadores en una situación intermedia de multiempleo (entre labores que se realizan tanto dentro como fuera del campo de la cultura) y además, por otra parte, están los agentes culturales que desarrollan una actividad dentro del campo de la cultura solo "por amor al arte", sin percibir ningún tipo de remuneración o retribución económica.

El artículo sobre *“Trayectorias profesionales y laborales de jóvenes universitarios graduados de la carrera de Artes Plásticas de la UNLP”* del año 2007, se investigó si los graduados de la carrera mencionada son capaces de aprovechar las competencias adquiridas en su período de formación, además de averiguar cómo ellos evalúan esa formación, y qué implicancias para su desempeño laboral tuvo en los años venideros a su titulación. También se tuvo como objetivo “examinar el grado de vinculación de la situación concreta de trabajo con las tareas propias de un profesional del área” (Ardenghi, 2007: 2) intentando definir cuáles son las tareas más frecuentes y cuáles las más valoradas, observando el nivel de aprovechamiento de sus competencias profesionales en el mercado del trabajo y el uso de sus credenciales educativas (Ardengui, 2007). El interés por investigar la vida laboral de los graduados de esta universidad se origina por la existencia de un gran número de desempleados profesionales de las distintas universidades argentinas, además de la subutilización de la profesión para insertarse en trabajos para los que están sobre calificados, lo que implica la no utilización de los conocimientos y competencias adquiridas en su formación académica. Esto pone en evidencia que en la actualidad poseer un título profesional no asegura la inserción laboral en el campo de trabajo para el que una persona se formó profesionalmente. Algunas de las hipótesis que se trabajaron se refieren a las estrategias que los graduados utilizaron para conseguir varios trabajos simultáneos (pluriempleo), considerando que el trabajo principal no está relacionado con la profesión (artista) y para el que suelen estar sobre calificados, y actividades simultáneas en el área del arte; en estas últimas se identifica que corresponden más al auto empleo (a veces no remunerado) que a empleos dependientes y remunerados. De esta forma, para estos profesionales, la trayectoria laboral no significa trayectoria profesional necesariamente, y consideran que el desarrollo y el prestigio profesional son valorados en el campo del arte aunque no reporten remuneración alguna. También se propone que los graduados evalúan su formación académica como muy general, por lo que se ven obligados a buscar formación más especializada una vez graduados, para que en algún momento de su experiencia laboral coincida su trayectoria laboral y profesional en un mismo empleo remunerado. Se concluye que los resultados de esta investigación contribuirán a la planificación educativa y al proceso de modificación del plan que actualmente se está llevando a cabo en la carrera de artes plásticas, así como para la orientación de graduados y alumnos del plantel de estudiantes de la institución académica (Ardengui, 2007).

Jaron Rowan (2010), pretende definir la figura del emprendedor cultural tratando de "explorar su función como arquetipo ideal de trabajo en el ámbito de la producción cultural" (Rowan, 2010: 16). Según él, la figura del emprendedor no tiene un sentido ideológico ni político neutro, puesto que a lo largo de la utilización de este concepto para referirse a distintos agentes económicos ubicados en distintas posiciones jerárquicas, el emprendedor puede ser un individuo o una empresa con un interés netamente económico,

así como puede tener el interés de configurarse como un trabajador independiente que busca la realización personal por sobre la riqueza, tomando como posibilidad de realización la independencia que le reporta ser un trabajador autónomo (en cierta medida) de algún agente económico que le impone funciones o tareas ajenas a su propio interés personal. Se pregunta sobre "la realidad de todos aquellos agentes individuales o microempresas que hasta épocas recientes vivían bordeando la economía" (Rowan, 2010: 19) y que en los últimos años han sido capaces de integrarse a la industria creativa-cultural. Para recolectar información sobre el tema del emprendizaje en cultura se recurrió al análisis de textos que hablaban sobre economía liberal y neoliberal, además de hacer un rastreo del concepto de emprendizaje (o emprendimiento) desde mediados del siglo XVIII hasta principio del siglo XXI, y además se realizaron entrevistas a agentes económicos vinculados directamente a la industria creativa-cultural, como entidades privadas, instituciones públicas y trabajadores/as de la industria, con el fin de recoger y analizar los discursos que se promueven dentro de esta industria, para identificar qué sentido posee ser un emprendedor y de qué forma las instituciones y las entidades se constituyen como agentes de promoción para los trabajadores de la industria creativa-cultural. Los agentes de esta industria sufren condiciones de precariedad, que lejos de ser un fenómeno contingente, es un problema estructural característico de las industrias creativas (Rowan, 2010). Se concluye que "la figura del emprendedor nació con el propósito de convertir el valor latente de la cultura en valor económico, ocupando el vacío que se abre tras el abandono del Estado de sus competencias culturales" (Rowan, 2010: 167). Y además, por distintas razones, que pueden ser la independencia económica, la búsqueda de libertad creativa, o para vivir en una dinámica de trabajo más personal e independiente, optan por desarrollar emprendizajes en el ámbito de la industria creativa-cultural.

El artículo "Incertidumbre y trayectorias complejas: un estudio sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile" se realiza un análisis de las trayectorias laborales de adultos jóvenes dentro del mercado laboral chileno, ofreciendo una descripción de experiencias relacionadas con el género y el nivel de estudios de cada individuo, identificando los obstáculos existentes en este mercado; así como también analizar la perspectiva de los jóvenes con o sin experiencia laboral, tomando como elemento de análisis sus expectativas y estrategias desplegadas (Sepúlveda, 2006). El estudio está focalizado en un segmento de jóvenes que comparten un nivel socio-económico precario y habitan en localidades con altos índices de pobreza (Sepúlveda, 2006), el que consistió en "la realización de 14 grupos de discusión en dos comunas de la Región Metropolitana (San Ramón y Melipilla) con la participación de 87 jóvenes cuyas edades fluctuaban entre los 17 y 32 años" (Sepúlveda, 2006: 3). Se abordan las principales expectativas educativas y laborales que los mismos entrevistados mencionan al ser interrogados sobre sus experiencias y proyectos laborales a futuro, en el corto y largo plazo.

Se concluye que, en primer lugar, existe una visión de contexto de parte de los entrevistados, lo que les permite tener un horizonte laboral que los capacita para hacer ciertas proyecciones a futuro con el fin de satisfacer las expectativas que están en juego. Existe incertidumbre respecto a esas expectativas, aunque se reconoce que todos comparten una visión de "nueva normalidad" de esta situación de incertidumbre frente al trabajo. Esta nueva normalidad se refiere a los discursos que se construyen en torno a la incertidumbre de la situación del trabajo actual, a la percepción casi generalizada que se incorpora en el imaginario cultural de esta época. En segundo lugar, se establece que existe una disposición personal favorable sobre el esfuerzo que cada persona puede imprimir a sus posibilidades reales de "salir adelante" (Sepúlveda, 2006). En el que existe un período de transición sin una identidad muy clara sobre el rumbo que se pretende seguir en el ámbito laboral, o sea, existe la sensación de estar buscando una vocación o habilidad personal para encontrar el ámbito en el cual desarrollar su actividad laboral a largo plazo. Esto se explica por la falta de experiencia acumulada sobre un mismo tipo de trabajo y un desajuste de expectativas entre la oferta y la demanda laboral, en la que en la mayoría de los casos no coincide. En general, los jóvenes perciben que la oferta laboral no satisface los intereses y expectativas que se construyen desde el discurso oficial, puesto que la mayoría de estos jóvenes se encuentra capacitados para desempeñar trabajos más complejos y mejor remunerados de los que logran conseguir.

La noción de trayectoria laboral para efectos de esta investigación se articulará con la noción de *habitus* de Pierre Bourdieu (2005). En este sentido, la trayectoria laboral de un agente se explicará primero que todo a través de las condiciones históricas objetivadas y socialmente construidas que le otorgan cierta posición al agente (Bourdieu, 2005) dentro del espacio social o dentro del campo específico en el que se encuentre disputando los distintos capitales que hay en juego; y en segundo término, tomando como punto de partida la posición objetiva del agente dentro del campo laboral, éste tendrá la posibilidad de calcular estratégicamente el despliegue de cierto repertorio de acciones que le permitirán intervenir en el espacio social (Bourdieu, 2005) con la intención de modificar su trayectoria laboral personal. De esta manera, se puede determinar que la trayectoria laboral de un agente está determinada estructuralmente por disposiciones objetivas (materiales, económicas, territoriales, educativas, etc.), pero que pueden ser orientadas intencional y razonablemente con el fin de modificar o guiarlas hacia cierto horizonte de expectativas.

Según Beck (1998), el sistema de trabajo que surgió a fines del siglo XIX a raíz de duras crisis sociales y políticas, consiguió estandarizar los aspectos esenciales del trabajo, que serían: el contrato legal, el lugar y el tiempo de trabajo. Ese proceso de estandarización fue cristalizando con el correr del tiempo la estructura y la dinámica interna de las actividades laborales en la época Moderna a través del proceso de industrialización y especialización de las funciones en el trabajo. Pero, a mediados del siglo XX se hace latente

que esa estructuración característica del trabajo Moderno, industrial y especializado pierde su preponderancia y comienza a adquirir nuevas formas. Esas nuevas formas de organizar el trabajo se crean por la necesidad de las empresas de aumentar sus ganancias y de sacarse de encima las problemáticas sociales vinculadas a las condiciones de trabajo, por lo que progresivamente, las relaciones laborales se vuelven más difusas, puesto que empieza a aparecer la figura del trabajador informal (la multiactividad, la flexibilización y el subempleo), lo que según Beck (1998) hace que las fronteras entre trabajo y desocupación se vuelvan fluidas, o sea, menos distinguibles. De esta forma se reconvierten las relaciones laborales de tiempo completo a relaciones laborales de tiempo parcial, lo que implica que el empleador tiene la posibilidad de administrar el tiempo de trabajo flexiblemente con el afán de reconocer sólo el carácter de intercambio de servicios por dinero y no la existencia de una dependencia que implica obligaciones legales del empleador con el trabajador, además, esto le permite al empleador tener la posibilidad de desligarse de un vínculo laboral sin tener que resolver conflictos de tipo indemnizatorios, por ejemplo.

“(...) es posible combinar las ganancias autónomas de los trabajadores con una privatización de los riegos de salud y psíquicos del trabajo, gracias a la deslocalización del trabajo remunerado. Las normas sobre seguridad en el trabajo quedan al margen del contrato público en las formas de trabajo descentralizado, y los costes de su transgresión o mantenimiento corren a cargo de los trabajadores (Beck, 1998: 231.)⁹.

En la época actual es posible identificar que esa situación de informalidad y precariedad está mucho más presente que en el pasado, lo que implica que el sistema laboral está lleno de riesgos propios del subempleo, de la flexibilidad, la pluralidad y la descentralización (Beck, 1998) del trabajo en sus múltiples manifestaciones, lo que propicia un escenario de inseguridad permanente puesto que la flexibilidad en el tiempo de trabajo inevitablemente provoca una reconversión del valor del trabajo, reconversión que no es neutral y que pone en desmedro al trabajador que se ve en la necesidad de vender su fuerza de trabajo de manera fragmentaria e informal, cayendo también en una reconversión del reconocimiento de los derechos sociales como la seguridad social y la distribución de las ganancias por la actividad productiva (Beck, 1998) y poniendo en una posición desfavorable a quienes deben tener que acceder a trabajos en los que la rotación es una norma y no una elección, generando altos niveles de incertidumbre respecto al trabajo y mucha precariedad.

“Con el surgimiento de la sociedad del riesgo, los conflictos sobre la distribución de los males se superponen a los conflictos sobre la distribución de los bienes (renta, trabajo, seguridad social) que constituyeron el conflicto básico de la sociedad industrial y se intentaron solucionar en las instituciones relevantes. Esos conflictos sobre la distribución de los males pueden interpretarse como conflictos sobre la responsabilidad distributiva. Surgen en torno a la distribución, prevención,

⁹ Beck, Ulrich. 1998. “La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad”. Editorial Paidós, España. P. 231.

*control y legitimación de los riesgos que acompañan a la producción de bienes*¹⁰(Beck, 1997: 19).

El concepto de informalidad laboral o empleo informal fue anticipada según Julio César Neffa (2008) en los trabajos académicos de Lewis en 1954, haciendo alusión a los países con economías en vías de desarrollo. Lewis en esa época propuso que la informalidad laboral sería causada por la baja capacidad de acumulación del capitalismo periférico latinoamericano¹¹, que no es capaz de absorber el excedente de fuerza de trabajo en el sector moderno (Neffa, 2008). En 1972 cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una serie de investigaciones sobre empleo en Kenya, en las que se abordaron, entre otros aspectos, la evolución del sector tradicional de la economía en ese país, se profundizó en la definición de informalidad, dándole una posición importante en los estudios sobre trabajo. Debido a que las definiciones realizadas en décadas anteriores ('50, '60) no conseguían ser satisfactorias para caracterizar la economía tradicional (pre moderna) de Kenya, se recurrió al término "sector informal", acuñado anteriormente en un estudio sobre empleo en Ghana realizado a principios de la década del '70, por Keith Hart (Neffa, 2008; OIT & OMC, 2009). Esta distinción entre empleo formal e informal se correspondía con el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia respectivamente, o sea, si existía alguna relación laboral en dependencia permanente y con una remuneración fija se consideraba como empleo formal y si no se cumplía con tal condición el empleo caía en el terreno de la informalidad. Pero esta distinción de posiciones opuestas frente a las relaciones y condiciones en el trabajo fue adquiriendo progresivamente algunos matices que volvieron más difuso el límite entre lo formal y lo informal (OIT & OMC, 2009).

En las décadas siguientes ('80, '90, '00) se distinguieron a grandes rasgos tres perspectivas para definir lo que se consideraba como empleo y economía informal. Por un lado estaban los dualistas, que consideraban el sector informal como una fracción de fuerza de trabajo que no lograba ser cubierta por la economía formal, por lo que este sector debía vincularse de manera residual y marginal al proceso productivo. Pero, en la medida que la economía crece y se transforma, la fuerza de trabajo que está fuera de la formalidad puede aprovechar las oportunidades de empleo formal progresivamente. Por otro lado estaban los estructuralistas, que percibían al sistema productivo como descentralizado y productivamente interdependiente entre el sector formal y el informal. El sector informal estaría compuesto por pequeñas empresas y trabajadores no registrados que desarrollan su actividad laboral subordinados a grandes empresas capitalistas. Y por último estarían los legalistas, que visualizaban al sector informal como microempresas que prefieren

¹⁰ Beck, U. (1997) La reinención de la política: hacia una teoría de la modernización reflexiva. En Beck, U. Giddens, A y Scott Lash. (1994) Modernización Reflexiva. Política Tradición y estética en el orden social moderno. Madrid. Alianza. P. 19.

¹¹ Se pone como ejemplo la condición de la economía Chilena en las décadas del '50 y del '60.

desarrollar su actividad económica y productiva de manera informal para evitar los costos asociados al pago de impuestos, entre otros (OIT & OMC, 2009).

Considerando las tres maneras que acabamos de mencionar para entender el trabajo informal, podemos decir que cada una de ellas consigue caracterizar o dar cuenta de cierta dimensión de la informalidad, pero ninguna abarca por completo la complejidad de esta condición, por lo que es necesario ajustar y acoplar estas definiciones teniendo en cuenta las características particulares en las que se desarrolla la actividad laboral¹². Esto significa que alguna de las definiciones que acabamos de nombrar podría ser útil para caracterizar algún tipo de condición de informalidad dentro de un área específica de trabajo, como por ejemplo, la definición que corresponde a los “legalistas”, que podría ser aplicada con pertinencia para abordar la informalidad del trabajo artístico en general. “Un tema común de estos enfoques es que los trabajadores sólo tienen acceso a algunos segmentos del mercado de trabajo dependiendo del tamaño de su red social y de su poder de negociación correspondiente” (OIT & OMC, 2009; 50). La OIT en 1991 (Neffa, 2008) definió el trabajo informal como las pequeñas unidades independientes de producción y distribución de bienes y servicios situados en zonas urbanas de países en vías de desarrollo, que emplean a familiares o trabajadores escasamente calificados y que utilizan técnicas rudimentarias, por lo que su producción es reducida y obtienen ingresos bajos e irregulares y poseen un empleo inestable.

A pesar de que la mujer ha ido accediendo progresivamente al mundo del trabajo, este acceso no significa que la mujer se emancipe de la carga de género que históricamente se le ha adjudicado en el mundo privado (hogar), puesto que muchas veces la entrada al mundo laboral se desarrolla paralelamente con el trabajo doméstico no remunerado del hogar, con la crianza de los hijos y con el cuidado de otras personas, entonces, el acceso al mundo del trabajo termina sobrecargando de labores a las mujeres que son jefas de hogar o que comparten esa posición con su pareja (esposo, conviviente, etc.), porque es muy frecuente que si una mujer se integra al mundo del trabajo debe seguir realizando las mismas funciones que realizaba en el hogar (PNUD 2010, CEPAL et al. 2013), mientras que el hombre, frecuentemente, no asimila como propia esa relación de trabajo remunerado y trabajo doméstico para equilibrar la carga impuesta socialmente a la mujer. "Las trayectorias de inserción laboral de las mujeres dependen fuertemente de la forma de las relaciones y negociaciones de género que se establecen en el hogar y en el propio lugar de trabajo" (PNUD 2010: 19). Esto no significa que se descarten situaciones de equilibrio entre

¹² “La dinámica de la creación de empleo en los diferentes segmentos del mercado de trabajo y de los flujos entre la economía formal y la economía informal dependen a su vez de varios factores, entre ellos: características institucionales (impuestos, leyes laborales, reglamentación empresarial, relaciones laborales, redes sociales); características individuales (capital humano, relaciones sociales, preferencias); características específicas de las empresas (ubicación, tamaño, sector de actividad, redes de producción); condiciones del mercado (dinámica de la demanda interna, políticas macroeconómicas, apertura del comercio, evolución del mercado de divisas); consideraciones basadas en el ciclo vital, dado que los trabajadores transitan entre diferentes segmentos del mercado de trabajo cuando prefieren condiciones de trabajo flexibles en lugar de un aumento de su salario estable dependiendo de su edad y de preferencias relacionadas con la edad” (OIT & OMC, 2009; 51).

hombres y mujeres en algunas relaciones de pareja en las que se comparten las tareas del hogar, la crianza de los hijos y el trabajo fuera del hogar, pero pertenecen a un porcentaje minoritario (según cifras de este mismo informe). Por otra parte, se establece que una serie de condiciones estructurales han permitido a la mujer incorporarse al mundo del trabajo, aunque muchas veces esas condiciones permiten sólo una inserción laboral endeble, considerando que la mujer en la mayoría de las situaciones nunca se desliga de su rol de "dueña de casa", por lo que siempre existen situaciones que la pueden ver obligada a desvincularse de su trabajo para atender demandas o problemas domésticos, lo que muchas veces lleva a estas a tomar trabajos que poseen condiciones más flexibles que le permitan conciliar trabajo dentro y fuera del hogar (CEPAL, et al. 2013).

En general, el trabajo de las mujeres tiende a ser informal, agrupado en áreas que permanecen más invisibles que otras, como el servicio doméstico, el trabajo a domicilio y el trabajo en microempresas familiares, traduciéndose en condiciones de trabajo precarias, flexibles, irregulares y de baja remuneración, lo que además se traslada al escaso o nulo acceso a seguridad social y una limitada o nula capacidad para asociarse en sindicatos (CEPAL, et al. 2013).

“En América Latina y el Caribe no es lo mismo ser una mujer indígena o afro descendiente, joven, residir en zonas urbanas o rurales, vivir en su país o ser migrante, tener o no hijos, estar en la tercera edad. Las desigualdades de género son consecuencia directa de las perspectivas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar las mujeres en la sociedad, basadas en prejuicios y discriminaciones, que no sopesan los avances que ha experimentado la región y sus efectos en las sociedades” (CEPAL, et al. 2013: 13).

La trayectoria laboral será entendida como el recorrido singular a través del tiempo que realiza una persona dentro del mercado del trabajo, sea éste formal o informal, que da cuenta de las posiciones ocupadas desde el momento en que se integra al mercado laboral hasta un momento en particular (Orejuela & Correa, 2007). Son los sucesos históricos que representan un cambio en la dirección ocupacional de una persona y que impactan sistemáticamente en las posibilidades concretas de desarrollo y futuro laboral (Orejuela & Correa, 2007). Se caracteriza a través de las distintas experiencias ocupacionales en la historia de vida de una misma persona, que están vinculadas al mundo del trabajo y que suponen la acumulación de un aprendizaje intelectual y corporal que le permite a la persona poner en ejercicio cierto tipo de actividad productiva.

El trabajo informal se entenderá como la actividad económica y productiva en la que una persona no recibe beneficios sobre seguridad social y laboral. Estos beneficios se vinculan con las reglamentaciones de contratación y despido, salario mínimo, protección

contra despido arbitrario y seguro médico y social (OIT & OMC, 2009). Las personas que están contenidas en esta categoría (trabajo informal) serán las que realizan una actividad económica y productiva autónoma o independiente (por cuenta propia), las personas que trabajan de forma dependiente para una empresa informal (pequeña, no registrada o no constituida en sociedad), las personas que trabajan de forma dependiente para una empresa formal que no establece una relación laboral reconocida en el marco de las leyes laborales vigentes (sin relación contractual definida), las que trabajan ocasionalmente, las que trabajan en jornada parcial y las no registradas o no declaradas (Tokman, 2001, 2007, 2008; OIT & OMC, 2009). Entonces, el empleo o trabajo informal será toda actividad económica y productiva que se desarrolla de manera dependiente o independiente en la que no se reconocen, reglamenta o protegen los derechos establecidos en el marco de las leyes laborales vigentes de un país.

Para esta investigación se hará uso de la definición de *género* que realizó el PNUD, definiéndolo como:

“los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidas socialmente, son aprendidos a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado” (PNUD, 2010: 14).

V. DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se realizará en este estudio se define como investigación de campo descriptiva transversal, lo que significa que la recolección de datos e información se obtendrá de primera fuente, o sea, se obtendrán los datos directamente del objeto de estudio, que en este caso son los(as) egresados(as) de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo-Chile; y esos datos servirán para realizar una descripción del objeto de estudio: utilizando datos cuantitativos se realizará una descripción de frecuencias, principalmente; y utilizando datos cualitativos se realizará un análisis de contenido de la información producida para éste estudio; y estos datos serán recolectados en un período de tiempo acotado y definido, o sea, no existirá una medición en distintos lapsos de tiempo hacia la población en estudio. Asumiendo que el alcance propuesto en esta investigación es de nivel descriptivo, no se descarta desplegar algunos lineamientos que tiendan a alcanzar cierto nivel explicativo del fenómeno que se está estudiando en el marco de éste trabajo de investigación. Esto se sugiere porque los datos cualitativos recolectados a través del grupo de discusión que se realizó con los(as) egresados(as) de la EP del CDM, ofrecen una visión individual (subjetiva) y colectiva (intersubjetiva) que permite hasta cierto punto realizar una interpretación de los datos que se escapa del nivel descriptivo, trasladándose a posibilidades explicativas del fenómeno en cuestión, puesto que los datos cualitativos servirán para dotar de sentido a los datos cuantitativos. Esta oferta explicativa se realizará en las conclusiones finales de la presente investigación.

Para planificar la realización del estudio de campo se conversó con la coordinadora académica de la Escuela Profesional, con el fin de establecer el plan de acción a seguir, teniendo en cuenta las condiciones particulares del espacio que disponía la institución demandante y las características ocupacionales de cada individuo de la población de estudio. En este proceso no ha habido inconvenientes significativos que impidan o dificulten el acceso al objeto de estudio, por lo que se ha podido cumplir con las metas autoimpuestas por el propio investigador. Se decidió que sería pertinente aplicar uno de los instrumentos de recolección de datos (grupo de discusión) en las dependencias de la Escuela Profesional, considerando que ahí se disponía de un espacio físico ad hoc para la realización de la actividad y el otro instrumento (cuestionario) sería aplicado en dos modalidades¹³ distintas (aplicación presencial o auto-aplicación virtual).

¹³ La modalidad principal de aplicación del cuestionario será la presencial, realizada directamente por el investigador y que tiene como fin garantizar la comprensión de todas las preguntas de la encuesta por parte de las personas encuestadas, para de esta manera asegurar la calidad de los datos recogidos a través del instrumento. La segunda modalidad será a través de una plataforma virtual especializada en diseño y aplicación de encuestas (QuestionPro), que servirá para (auto) aplicar el instrumento en los casos en que no sea posible coordinar

Estrategia metodológica

La estrategia metodológica que se utilizará para alcanzar los objetivos y evaluar las hipótesis de esta investigación es de tipo mixta. Esta estrategia hace referencia a la integración y complementariedad de dos enfoques metodológicos que se aproximan al objeto de estudio desde dos maneras de conocer o dos perspectivas epistemológicamente distintas. Se utilizará una perspectiva inductiva en el caso del método cualitativo y una perspectiva deductiva en el caso del método cuantitativo, con el fin de articular una perspectiva pragmática más robusta, que desarrolle multimodalmente el proceso de investigación (Sampieri, 2006).

Para el caso particular de este estudio se optó por construir dos instrumentos de recolección de datos que están vinculados a los dos métodos ya mencionados.

Por un lado se diseñó una pauta semi-estructurada de preguntas que abordan las variables y los conceptos definidos previamente en el marco teórico, pauta que sirvió como referencia al momento de guiar la conversación dentro del grupo de discusión que se realizó en la etapa del proceso de recolección de datos cualitativos y que no implicó demasiado trabajo en el proceso de elaboración. En este sentido es importante manifestar que el planteamiento de las preguntas del grupo de discusión resultó ser increíblemente más sencillo que el diseño del cuestionario, puesto que el grupo de discusión se proyecta como una conversación semi guiada por parte del investigador, en la que no existe mucha necesidad de intervención. El grupo de discusión es un instrumento de recolección de datos cualitativos que posibilita “la puesta en habla de la lengua social que comparten los miembros del grupo, y reproduce para su análisis, el hablar del grupo” (Canales, 2014: 268). Lo relevante de este tipo de instancia es conseguir que los participantes construyan un discurso colectivo sobre el tema o los temas que se están discutiendo. Se debe dotar de sentido a la experiencia propia de cada participante, facilitando la puesta en ejercicio de la palabra crítica, los juicios de valor, los acuerdos o desacuerdos. Es de vital importancia que el clima o el ambiente en que se desarrolla este tipo de técnica no esté atravesado por relaciones jerárquicas o de poder dentro del grupo, puesto que la relevancia de la información obtenida a través de esta técnica se expresa en los niveles de subjetividad con que los participantes se expresan y discuten entre sí, por lo que una discusión enmarcada en relaciones desiguales no conseguiría alcanzar ese propósito. Tampoco es útil para el desarrollo de esta técnica que quienes conforman el grupo de discusión se preocupen exclusivamente de transmitir experiencias personales o el habla individual, puesto que es

una entrevista personal con las personas que se necesita estudiar. Se tomó esta decisión considerando que el número de la población de estudio es reducido (24 personas), por lo que no sería demasiado complicado ubicar a ese número de personas en un plazo de un mes (tiempo estimado para aplicar el cuestionario), dejando la aplicación del cuestionario en línea para los casos en que las personas se encuentren fuera de la Región Metropolitana o fuera del país.

importante que surja una discusión y unos (des)acuerdos que reconstruyan ciertos términos o situaciones de la realidad colectiva, o sea, que a través de la palabra y su sentido, algo cambie en la percepción de quienes son parte del grupo. El grupo de discusión termina definiéndose como “una recreación de la constitución de un grupo, para la reproducción de su discurso (resultado y constituyente)” (Canales, 2006: 277).

Por otro lado, se diseñó un cuestionario con la finalidad de encuestar al mayor número de personas que pertenecen a la población objeto de estudio. Un cuestionario es un instrumento de recolección de datos cuantitativos que se utiliza para definir, medir, calcular o relacionar atributos que poseen las variables, conceptos o indicadores que lo componen. La construcción de un cuestionario se realiza con el fin de traducir conceptos teóricos en preguntas y respuestas comprensibles para las personas que las deben contestar, por lo que es necesario tener en cuenta el contexto del estudio, el lenguaje adecuado (Canales, 2014), entre otras condiciones favorables para que la aplicación del instrumento se realice satisfactoriamente. En el cuestionario se integraron preguntas que abordaron las distintas variables y conceptos que se definieron en el marco teórico de esta investigación, los que fueron operacionalizados y dimensionados en indicadores e ítems de preguntas con distintos contenidos (relativas a hechos, aptitudes, actitudes, opiniones, expectativas e intenciones conductuales), distintos niveles de medición (nominal dicotómica y múltiple, ordinal, intervalar y de razón), distintos tipos de categorías de respuestas cerradas (simple y múltiple).

El cuestionario final se definió a través de distintas etapas de diseño y evaluación, que se vincularon a los conceptos centrales de la investigación y su respectiva operacionalización, a la revisión de otros cuestionarios diseñados y aplicados por otras instituciones, a la revisión bibliográfica sobre construcción de instrumentos de recolección de datos cuantitativos y al examen por parte de agentes externos a esta investigación.

Los cuestionarios consultados corresponden a:

- Encuesta Laboral 2011 (ENCLA) publicada el año 2012, realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Este cuestionario se solicitó vía correo electrónico a la institución que lo diseñó.
- Encuesta sobre situación socioeconómica y laboral de trabajadores del sector cultural del año 2014, realizada por el Consejo de la Cultura y las Artes (CNCA). Este cuestionario estaba incorporado en los anexos del informe señalado.
- Estudio sobre “trayectoria laboral y competencias profesionales de los jóvenes egresados de la U.N.L.P.” realizado por la “Dirección de Vinculación con el Graduado Universitario de

la Secretaria Académica de la Universidad Nacional de La Plata”. Este cuestionario estaba incorporado en los anexos del informe señalado.

Para establecer que un instrumento de medición satisface el estándar de rigurosidad propio de un estudio científico, es necesario comprobar que su diseño cumple con tres condiciones esenciales: confiabilidad, validez y objetividad (Sampieri, 2006; Canales, 2014).

La fiabilidad o confiabilidad del instrumento de recolección de datos se refiere al grado de consistencia que refleja como resultado de su aplicación a un objeto de estudio específico en distintas ocasiones (Sampieri, 2006). Se espera que en la aplicación del instrumento se compruebe la coherencia interna que posee como método riguroso de medición de atributos. La fiabilidad también se puede definir como el porcentaje de error que existe en la medición al aplicar el instrumento en una determinada situación (Canales, 2014). Esto quiere decir que si un mismo instrumento es aplicado a una misma persona o a una misma muestra de la población objeto de estudio, más de una vez, pero en momentos o contextos distintos, y sus resultados no son consistentes entre sí, se debe revisar el instrumento, puesto que posiblemente hay preguntas o variables que no están correctamente planteadas para su medición en condiciones de objetividad y confiabilidad. Aquello se denomina como pre-test o prueba de evaluación previa del instrumento, que sirve para medir la confiabilidad y para saber si el instrumento es lo suficientemente claro y entendible para la población objeto de estudio que debe contestarlo.

La validez del instrumento de medición se explica por el grado de relación que existe entre lo que se quiere medir y lo que realmente se está midiendo. Para evaluar el grado de validez se debe tener en cuenta que existen tres dimensiones distintas de validez: la validez de contenido, que debe reflejar un dominio específico del contenido que se quiere medir; la validez de criterio, que se valida a través de la comparación con un criterio externo que se puede utilizar como referencia; y la validez de constructo, que mide el nivel de vinculación o representación que existe entre las variables presentes en el instrumento y los conceptos empleados en el marco teórico o referencial de la investigación (Sampieri, 2006), este último tipo de validez, que se considera la más relevante, se puede comprobar al revisar y evaluar la definición operativa que se realizó de los conceptos que se incluyeron en el instrumento de medición.

La objetividad del instrumento de medición se comprueba evaluando que los intereses o tendencias del investigador (o investigadores) no permearon el diseño y la aplicación del instrumento de medición, esto se consigue a través de la estandarización del procedimiento, de una revisión externa en la que se descarten y corrijan los aspectos más bien subjetivos de la estructura, el planteamiento y el contenido del instrumento. Además, posterior al diseño del instrumento, la necesidad de objetividad se desplaza hacia la

muestra sobre la que se aplicará el instrumento. Esto significa que el instrumento puede haber sido diseñado de manera rigurosa, pero al momento de su aplicación sobre la muestra seleccionada de la población objeto de estudio, se seleccionó una muestra no representativa de la población, lo que implica un sesgo en los datos recolectados, descartando la validez, la confiabilidad y la objetividad de los resultados y conclusiones que se desprenden de la investigación.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Unidad de análisis: Egresados(as) de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo.

Universo o Población: Todos(as) los(as) egresados(as) de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo-Chile entre los años 2007 y 2013.

Diseño muestral:

Grupo de discusión

Para la realización del grupo de discusión se optó por seleccionar una muestra teórica no probabilística, decisión que se justifica a continuación.

En la primera etapa, para conocer la disponibilidad de participantes para el grupo de discusión se envió una invitación escrita a todos(as) los(as) egresados(as) de la EP del CDM que viven en la actualidad en la Región Metropolitana de Chile, explicándoles en qué consistía el grupo de discusión y lo importante que era contar con la participación de ellos(as) en esta instancia de participación relacionada con la actividad profesional que realizan. Debido a lo difícil que es juntar a un grupo de personas que realizan actividades en distintos lugares y horarios, y considerando la posibilidad de que algunas personas en último momento se arrepintieran o no pudieran asistir al grupo de discusión, se optó por acoger a todos(as) quienes manifestaron su disposición a participar. Considerando el número de personas disponibles a participar, se optó por hacer una selección para un primer grupo de discusión, esperando que el resto de personas siguieran estando disponibles para la realización de un segundo grupo de discusión, eventualmente.

En la segunda etapa, se seleccionaron los(as) participantes del grupo de discusión a través de una estrategia de muestreo por cuotas. Este tipo de muestreo se elabora como una matriz que integra las características básicas de la población que se analiza (Cea D'Ancona, 2001) constituyendo un grupo que teóricamente es representativo de ciertos rasgos que necesariamente deben estar presentes en la muestra seleccionada, para conseguir observar variables o dimensiones generales para distinguir con claridad entre grupos, categorías o tipologías dentro del estudio. En este caso se utilizó un doble criterio de selección que se explica a continuación.

Primer criterio: se seleccionó la muestra considerando la necesidad de que hubiera representatividad de género dentro del grupo de discusión (equilibrio entre hombres y mujeres), puesto que uno de los objetivos que se busca alcanzar está directamente vinculado a la variable género.

Segundo criterio: considerando que la representatividad del grupo estaba determinada en gran medida por la presencia de egresados de las distintas generaciones de la EP del CDM, se seleccionaron personas de cuatro generaciones distintas, cumpliendo así con ambos criterios de representatividad satisfactoriamente.

GRUPO DE DISCUSIÓN	
Género	N° participantes
Mujeres	3
Hombres	4

GRUPO DE DISCUSIÓN	
Año de egreso	N° participantes
2007	2
2010	1
2012	1
2013	3

Cuestionario

En este caso no existe la necesidad de seleccionar una muestra, puesto que el número de personas que conforman la población de estudio es pequeño, por lo que se decidió encuestar a la mayor cantidad de personas que se encuentren disponibles y tengan la voluntad para hacerlo. Si es que no es posible ubicar a los(as) egresados(as) o si es que no responden al correo electrónico¹⁴, existe la posibilidad de solicitar sus números telefónicos a la coordinación académica de la Escuela Profesional. Para la aplicación del cuestionario (encuesta) se dispone de la nómina completa de egresados(as) de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo. Esta nómina contiene nombre, apellido, año de egreso y correo electrónico de los(as) egresados(as). En estas condiciones se procederá al levantamiento de la información haciendo uso del cuestionario.

¹⁴ La manera en que se aplicará el cuestionario está detallada en la sección en que se explica la “estrategia metodológica” de esta investigación.

Número de egresados(as) de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo entre los años 2007-2013.

Año de egreso	Mujeres	Hombres	Total
2007	4	1	5
2009	0	4	4
2010	1	2	3
2011	2	2	4
2012	2	2	4
2013	1	3	4
Total	10	14	24

Fuente: Base de datos de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo facilitada por la coordinación académica. En los años **2008** y **2014** no hubo egresados(as) de la Escuela Profesional debido a que no existieron los recursos financieros para abrir matrícula de ingreso a la escuela profesional en los años **2006** y **2012**, respectivamente. La carrera tiene una duración de tres años.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	Las características demográficas son aquellas que estructuran las propiedades generales de una población de estudio.		<ul style="list-style-type: none"> - Sexo - Lugar de residencia - Estado civil - Paternidad/maternidad 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es su sexo? - ¿En qué comuna reside actualmente? - ¿Cuál es su estado civil? - ¿Tiene hijos(as)? 	1
FORMACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL	Trayectoria de aprendizajes en la se accede progresivamente a una preparación formal y/o informal, con la intención de incorporar aptitudes, actitudes y destrezas para dominar habilidades sociales, de desarrollo personal y laborales. Proceso enfocado en el desarrollo de habilidades intelectuales, éticas y corporales de una persona.	<p>Estudios formales en establecimientos de educación secundaria.</p> <p>Formación artística en espacios informales de enseñanza</p> <p>Estudio formales en establecimientos que imparten carreras profesionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estudios secundarios - Formación artística no profesional - Formación profesional 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿En qué tipo de establecimiento educacional cursó su educación secundaria? - ¿Qué modalidad de financiamiento tenía el establecimiento educacional en el que cursó sus estudios secundarios? - ¿Participo de los talleres de Circo En Terreno impartidos por El Circo del Mundo? - ¿Recibió formación disciplinar en otras áreas de las artes escénicas o de la actividad física? - ¿En qué áreas? - ¿Qué edad tenía cuando ingresó a la Escuela Profesional de El circo del Mundo? - ¿Cómo financió sus estudios en El Circo del Mundo? - ¿Estudió otra carrera en algún establecimiento de educación superior? 	2

Condiciones laborales	Las condiciones laborales son todas aquellas circunstancias que definen las relaciones humanas, legales y con el entorno de trabajo, en las que una persona desempeña su actividad laboral, en un espacio y tiempo específico y considerando el bienestar físico, psicológico y emocional de esta.	<ul style="list-style-type: none"> - Situación Laboral - Jornada y lugar de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál ha sido su principal situación laboral en los últimos tres meses? - ¿Cuál es su situación laboral en la actividad vinculada a las artes circenses que le reporta su principal fuente de ingresos? - ¿Cuál es su situación contractual en la actividad vinculada a las artes circenses que le reporta su principal fuente de ingresos económicos? - ¿Cuántos días de la semana trabajó en promedio en los últimos tres meses en las actividades vinculadas a las artes circenses? - ¿Cuántas horas al día trabajó en promedio en los últimos tres meses en las actividades vinculadas a las artes circenses? 	3
Desarrollo profesional	El desarrollo profesional se plantea en términos de dirección y gestión de la carrera profesional. Como proceso, se desarrolla a través de la valoración personal, la evaluación de la realidad, la determinación de objetivos y la planificación de las	<ul style="list-style-type: none"> - Área de trabajo - Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> - Mencione la actividad vinculada con las artes circenses a la que dedica más tiempo semanalmente - ¿Se ha capacitado laboralmente en alguna de las siguientes áreas de trabajo circense? - Gestión de proyectos 	4

	<p>acciones para alcanzar esos objetivos, básicamente. Es el proceso por el que una persona avanza a través de una serie de etapas caracterizadas (Fernández, 2002) por actividades que le permiten adquirir conocimientos y experiencias útiles para enfrentar la vida laboral. Proceso en el que se aumentan progresivamente las capacidades y oportunidades laborales de una persona, considerando el área de trabajo y el interés personal por potenciarse y perfeccionarse.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Creación, composición y diseño artístico - Metodología de la enseñanza de las nuevas artes circenses (pedagogía) - Interpretación gestual y/o corporal - Historia y teoría de las artes circenses y escénicas - Investigación escénica y del movimiento - Técnica corporal 	
Expectativas laborales	<p>Las expectativas laborales son el resultado de una proyección que una persona realiza sobre la situación ocupacional en la que se encuentra en el presente o en la que espera encontrarse en el futuro, es causada por la percepción subjetiva hacia el entorno, hacia las condiciones objetivas de posibilidades de trabajo y que</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos económicos - Índice de satisfacción laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es su principal fuente de ingresos económicos? - ¿Cuál es el promedio de ingresos económicos que percibe mensualmente por las actividades vinculadas a las artes circenses? - ¿Me podría decir qué tan satisfecho se encuentra en relación a los siguientes aspectos de su trabajo vinculado a las artes circenses? - La utilidad del trabajo que realizo 	5

permite interpretar las experiencias propias en un determinado contexto organizacional o social.

- La relación con mis compañeros y colegas
- La estabilidad de mi actividad laboral
 - La libertad e independencia de mi actividad laboral
- El equilibrio entre mi vida laboral y vida familiar
 - Los ingresos que percibo por mi actividad laboral
- La valoración social de mi actividad laboral
- El espacio físico en el que realizo mi actividad laboral
 - La proyección concreta sobre mi futuro laboral
- Los horarios en que realizo mi actividad laboral

Emprendimiento laboral

El emprendimiento laboral se define como la realización de una actividad económica por parte de un agente económico (persona o empresa) que tiene como interés, para efecto de esta investigación, configurarse como un trabajador independiente que busca la realización personal por sobre la riqueza, tomando la independencia y autonomía de acción como la base del emprendimiento.

- Trabajo independiente en compañía de circo
- Capacidad de gestión cultural
- Financiamiento para proyectos laborales independientes
- Publicidad y promoción de la

- ¿Es miembro de alguna compañía independiente de artes circenses?
- ¿De qué forma se distribuyen principalmente las labores dentro de la compañía?
- ¿De qué forma se distribuyen los ingresos dentro de la compañía a la cual pertenece?
- Si usted tuviera que evaluar su capacidad para gestionar proyectos culturales ¿En qué nivel de gestión se posicionaría?
- ¿Postula regularmente a fondos concursables para financiar proyectos de

6

		<p>actividad laboral independiente</p> <p>- Índice sobre condiciones para el emprendimiento laboral circense en Chile</p>	<p>investigación y/o montajes de obras propias?</p> <p>- ¿Qué medio, recurso o plataforma cree que le ha resultado más efectivo/a al momento de promover y publicitar su trabajo artístico y cultural?</p> <p>- ¿Podría decirme que tan de acuerdo o en desacuerdo está respecto a las siguientes afirmaciones?</p> <p>- Existe un público estable para el consumo de circo contemporáneo en el país</p> <p>- Existe un circuito bien establecido para la circulación de obras y espectáculos circenses independientes</p> <p>- Existen festivales importantes de artes circenses en el país</p> <p>- El emprendimiento laboral es la mejor alternativa para quienes se dedican profesionalmente al circo contemporáneo</p> <p>- Haber estudiado en la Escuela Profesional de El Circo del Mundo me ha preparado para realizar un emprendimiento buen laboral</p>	
Protección social	<p>La protección social es el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a</p>	<p>- Situación previsional</p> <p>- Acceso a salud</p>	<p>- ¿Está afiliado al sistema previsional?</p> <p>- ¿Cotiza en el sistema previsional?</p> <p>- ¿De qué forma accede a salud?</p>	7

mejorar la calidad de vida de las personas.

Es la asistencia estatal a personas, hogares o grupos sociales que necesitan gestionar el riesgo y los costos asociados al trabajo y a las condiciones precarias de vida.

- Seguro en caso de accidente

- ¿Tiene contratado un seguro en caso de accidente?

PLAN DE ANÁLISIS

Se evaluaron las distintas posibilidades que ofrecía un enfoque mixto de investigación y se consideró que la opción más adecuada para alcanzar los objetivos propuestos correspondía a un “diseño de aplicación independiente” (Sampieri, 2006: 764): su característica principal es que los enfoques cualitativo y cuantitativo, y sus correspondientes instrumentos de recolección de datos, se aplican por separado, o sea, no se vinculan en el levantamiento de información, sino que se articulan después, en la fase de obtención de resultados y análisis, lo que se denomina como triangulación de métodos y datos.

Optar por una estrategia metodológica mixta se visualizó como una oportunidad para poner en contraste una realidad tanto objetiva como subjetiva.

Una de las ventajas que se identificó en la realización de una estrategia metodológica mixta de investigación, al considerar los antecedentes de este estudio, es que se presumía que existía una doble realidad (objetiva/subjetiva) entre las personas egresadas de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo. En la realidad objetiva, se sospecha que los(as) egresados(as) están ejerciendo su profesión en condiciones de precariedad laboral, debido a la desprotección e informalidad a la que están expuestos como trabajadores(as) del campo de las nuevas artes circenses¹⁵, y esta condición objetiva se contrapone a la percepción individual, positiva y gratificante, que entre las egresadas y los egresados de la EP del CDM existe como experiencia subjetiva de trabajo dentro del campo de las nuevas artes circenses. Esta sospecha se propone como una cuarta hipótesis de trabajo que se articula con la triangulación de métodos cualitativo y cuantitativo, puesto que se espera demostrar esta sospecha al cruzar y comparar los datos recolectados a través de técnicas distintas y propias de enfoques distintos.

Para vincular estas dos perspectivas metodológicas se triangularán los datos obtenidos de forma paralela en el proceso de recolección de datos. Las ventajas que se observan en la triangulación de datos son la posibilidad de profundizar en el tema de estudio desde dos posiciones distintas y alcanzar una mayor amplitud, comprensión y riqueza interpretativa de la información recolectada. Se espera que en la triangulación se consiga confrontar de manera efectiva la concordancia o discrepancia de los datos

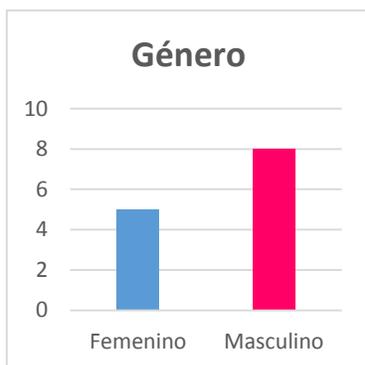
¹⁵ El campo de las nuevas artes circenses, a su vez, forma parte del campo de la cultura y las artes, pero, por la falta de datos cuantitativos y cualitativos suficientes sobre el campo del nuevo circo, aún no se ha podido establecer si las condiciones laborales propias del campo de la cultura y las artes se puede extender o sirve para caracterizar al campo del nuevo circo en Chile. En dos instituciones que se encargan de estudiar la producción cultural y artística del país (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes y Observatorio de Políticas Culturales), y las condiciones laborales de quienes realizan esa producción, no se ha logrado establecer con especificidad, hasta la fecha, cuál es la situación característica de los(as) trabajadores(as) del campo de las nuevas artes circenses.

recolectados, teniendo como horizonte de expectativa que los resultados sean confiables, válidos y representativos de la población de estudio.

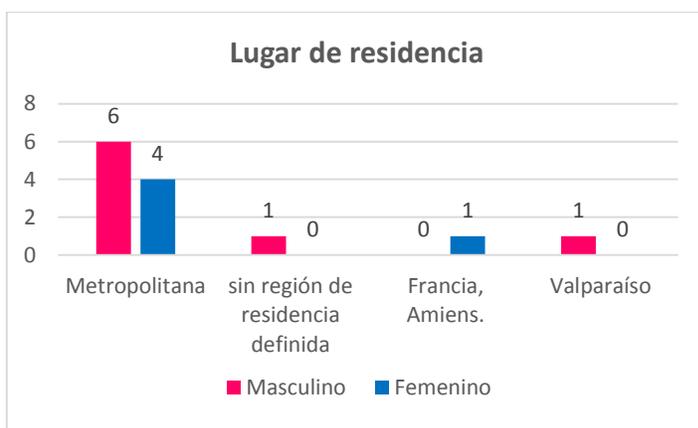
Preliminarmente no se ha diseñado ninguna directriz específica para interpretar los datos. Se trabajará en los lineamientos del análisis que prosigue simultáneamente a la aplicación del cuestionario que se desarrolló en el enfoque cuantitativo, puesto que el plan de análisis no ha sido diseñado en su totalidad.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

1: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

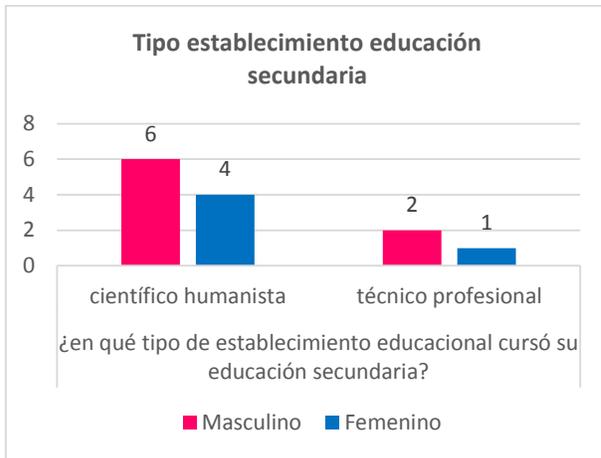


Como se puede apreciar en el gráfico, de las 13 personas encuestadas, 5 pertenecen al género femenino y 8 al género masculino. Esta proporción se acerca a la distribución que representa a ambos géneros en el universo total de egresados(as) de la EP del CDM¹⁶, por lo que es posible establecer que la muestra de personas encuestadas consigue aproximarse al horizonte de representatividad en términos de género.

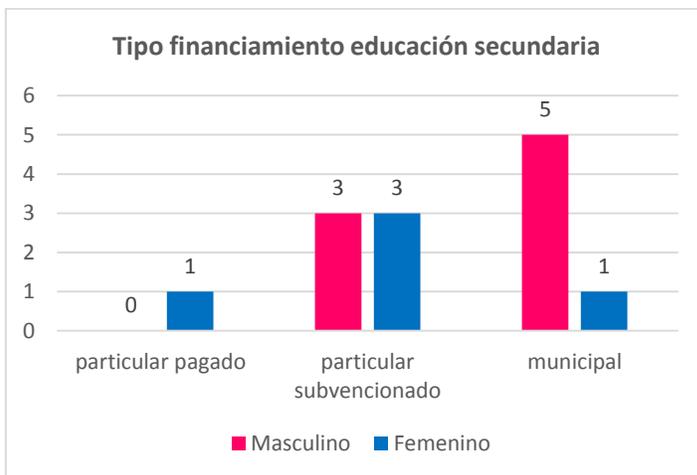


En lo que se refiere al lugar de residencia, se puede observar en el gráfico 10 personas egresadas de la EP del CDM residen en la Región Metropolitana (6 hombres y 4 mujeres), mientras que 1 persona (hombre) reside en Valparaíso, 1 persona (mujer) reside en Amiens, Francia y hay 1 persona (hombre) que no posee residencia estable.

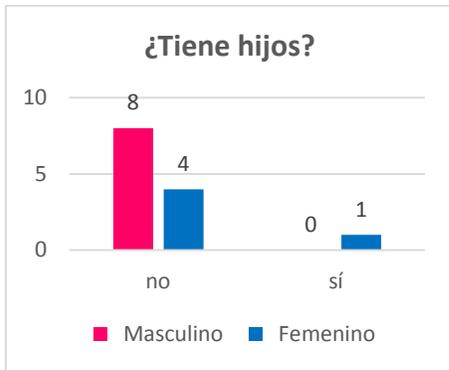
¹⁶ El universo total de egresados(as) de la EP del CDM es de 24 personas, de las que 10 son de género femenino y 14 de género masculino.



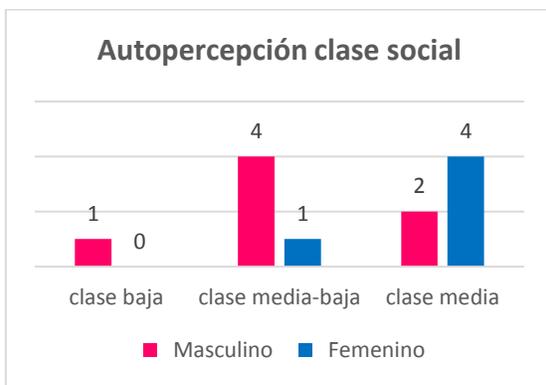
Se puede apreciar en el gráfico que el tipo de establecimiento educacional que predomina en la formación secundaria de las personas egresadas de la EP del CDM es de orientación científico humanista con 10 casos (6 hombre y 4 mujeres), mientras que la formación en establecimiento de orientación técnico profesional corresponde a 3 casos. No hubo personas encuestadas que declararan haber estudiado en un establecimiento de orientación artística.



En cuanto al tipo de financiamiento del establecimiento educacional secundario en el que estudiaron las personas egresadas de la EP del CDM podemos observar que el 6 casos (5 hombres y 1 mujer) estudiaron en establecimientos municipalizados, mientras que otros 6 casos (3 hombre y 3 mujeres) estudiaron en establecimientos particulares subvencionados y sólo 1 caso (1 mujer) estudió en una escuela particular pagada.



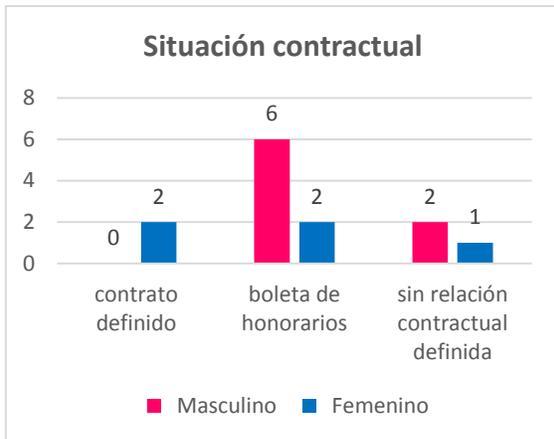
Al consultarles a las personas encuestadas si es que tenían hijos, de las 13 personas encuestadas solo 1 declaró tener hijos.



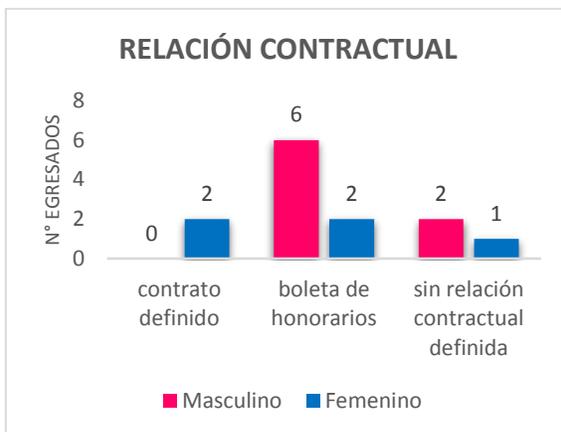
Cuando se le consultó a las personas egresadas de la EP del CDM en qué categoría de clase social se ubicarían, 6 personas respondieron “clase media” (4 mujeres y 2 hombres), 5 personas respondieron “clase media-baja” (4 hombres y 1 mujer) y 1 persona respondió “clase baja” (hombre). No hubo personas que respondieran las alternativas “clase alta” o “clase media-alta”. Hubo 1 caso de una persona que declaró que le resultaba difícil encasillarse dentro de una clase social, puesto que ese tipo de categorías no lograban poner en evidencia las verdaderas condiciones socioeconómicas de las personas, que según los estándares de medición del gobierno cualquier persona de situación humilde o de clase trabajadora podría ser encasillada en la clase media o media baja, situación que a esa persona en particular le resultó problemática y poco seria. En general, no resultó complicado realizar esta pregunta. Lo que sí llamó la atención es que las mujeres se percibían mayoritariamente como “clase media” (80% de ellas declararon serlo), mientras que el 62.5% de los hombres declaró ser de “clase baja” o “media-baja”. Nadie se encasilló en la clase “media-alta” o “clase alta”.

2: CONDICIONES LABORALES

Para interpretar de buena manera los datos observados a través de los siguientes casos presentados en los gráficos, el investigador dispondrá los porcentajes en la descripción escrita de cada gráfico, mencionando también el número de casos que corresponde a cada porcentaje, para mostrar con mayor claridad los resultados expuestos a continuación.



Una de las características patentes en las condiciones de trabajo de los(as) egresados(as) de la EP del CDM es que la presencia de un contrato de trabajo es baja (2 casos en mujeres 0 casos en hombres), mientras que la presencia de boleta de honorarios es la situación mayoritaria (6 hombres y 2 mujeres tienen esa condición) y 3 personas declararon trabajar sin una relación contractual de ningún tipo (2 hombres y una mujer). De esta forma se pone en evidencia que la actividad laboral que desarrollan los(as) profesionales egresados(as) de la EP es principalmente informal y desprotegida, puesto que trabajar sin un contrato indefinido descarta la posibilidad de que estos accedan a una serie de beneficios y derechos laborales asociados al contrato de trabajo. Esta situación se asocia a la incertidumbre y al riesgo laboral, lo que en conclusión se traduce como una precarización de las condiciones laborales.

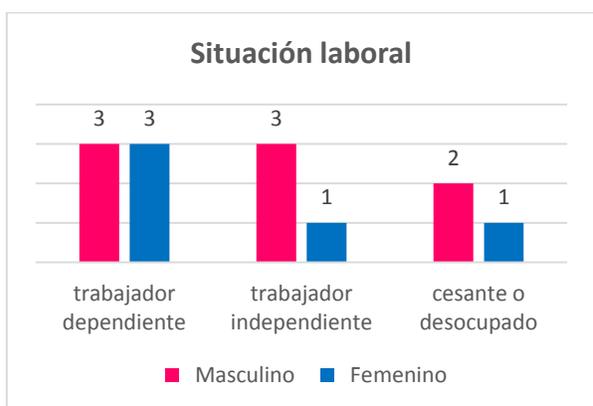


A través de éste gráfico podemos apreciar que la situación contractual es distinta entre género masculino y femenino, puesto que en los hombres existe una situación claramente inclinada hacia una relación laboral a través del uso de boleta de honorarios (6 casos) o sin una relación contractual de ningún tipo (2 casos), mientras que en la situación de las mujeres se puede observar que en 2 casos se observa una situación de contrato definido y en otros 2 casos trabajan principalmente con boleta de honorarios. 3 personas (2 hombres y 1 mujer) trabajan sin ninguna relación

contractual definida. Además, se establece que no existe ninguna persona que se encuentre trabajando con contrato indefinido. Cabe destacar que una de las mujeres que posee una situación de contrato definido es la única persona encuestada que declaró tener 1 hijo/a, lo que podría estar vinculado a una necesidad de estabilidad laboral y protección social distinta de las personas que no tienen hijos.

Esta diferencia se manifiesta a través de la siguiente cita textual:

“- Yo tengo familia ya, entonces ya no sólo me tengo que hacer cargo de mí”.



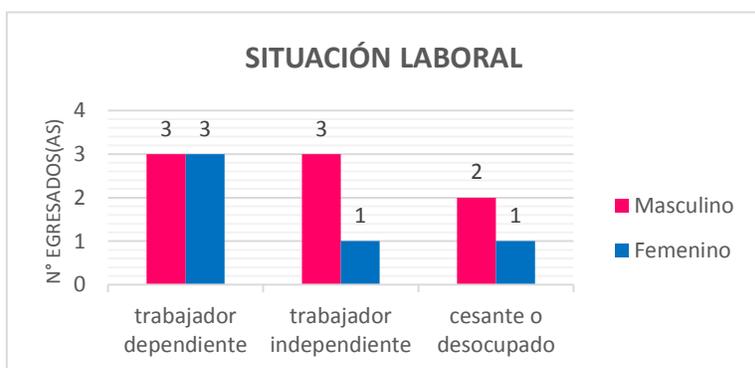
Respecto a la situación laboral de las personas encuestadas egresadas de la EP del CDM podemos observar que 6 personas (3 mujeres y 3 hombres) se desempeña principalmente como profesionales dependientes dentro del campo de las nuevas artes circenses, mientras que 4 personas (3 hombres y 1 mujer) lo hacen de forma independiente y 3 personas (2 hombres y 1 mujer) están cesantes o desocupadas. Pero, es necesario aclarar que estos casos representan sólo las alternativas seleccionadas como principales, puesto que los(as) encuestados(as) al momento de responder el cuestionario manifestaban que les era difícil definir cuál era su situación típica, debido a que se dedicaban a múltiples actividades laborales en las que transitaban de una situación dependiente a una independiente permanentemente, constituyéndose de esta manera en trabajadores de multiempleo o en multiactividad.

Esta situación se puede evidenciar en las siguientes citas textuales recogidas a través del grupo de discusión:

“- Igual como que se abren hartas puertas de trabajo al ser egresado del Circo del Mundo, como que de alguna u otra forma el currículum pesa más. También acá hay como una productora del Circo del Mundo que te entrega también trabajo, entonces, si a ellos les gusta tu trabajo de alguna forma como que te van contratando y tú vai haciendo trabajos para El Circo del Mundo, entonces como que varios de acá hemos estado en el elenco del Circo del Mundo, de los espectáculos que han hecho y eso.”

“- Sí, por suerte acá el circo... como te contaba, el circo contrata mucho a los estudiantes o a los egresados, entonces, tocó que mi generación la mayoría de los alumnos ya teníamos más de veinte, más de veinticinco años, entonces teníamos, creo yo, un poco más de madurez para enfrentar un trabajo, alguna cosa, entonces el circo nos empezó a contratar mucho.”

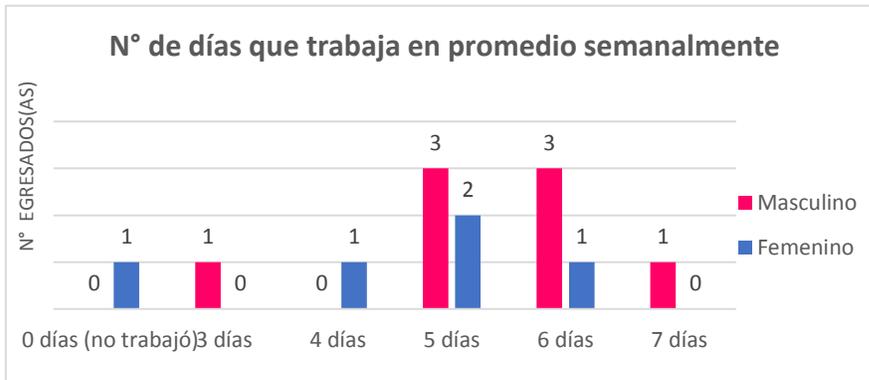
Considerando los testimonios recién expuestos y aclarando que algunos(as) egresados(as) hablan de “contrato” para referirse a la situación de prestación de servicios a través de boleta de honorarios hacia el CDM (y no un contrato legal), es posible establecer que las personas que participaron del grupo de discusión manifestaron la existencia de una situación de interdependencia laboral entre el CDM y sus egresados(as), puesto que por ambas partes se evidencia la necesidad de vincularse para mantenerse activos de manera sostenida durante todo el año, puesto que hay épocas o temporadas en que hay poca demanda de espectáculos o números artísticos, por lo que para mantenerse ocupados laboralmente un número importante de egresados(as) se dedica a la docencia en el CDM y en otros espacios de enseñanza de nuevo circo.



Y en términos de género podemos observar que existen más trabajadores independientes hombres por sobre mujeres, aunque como se ha mencionado con anterioridad, esta situación puede ser difusa teniendo en cuenta que la actividad laboral

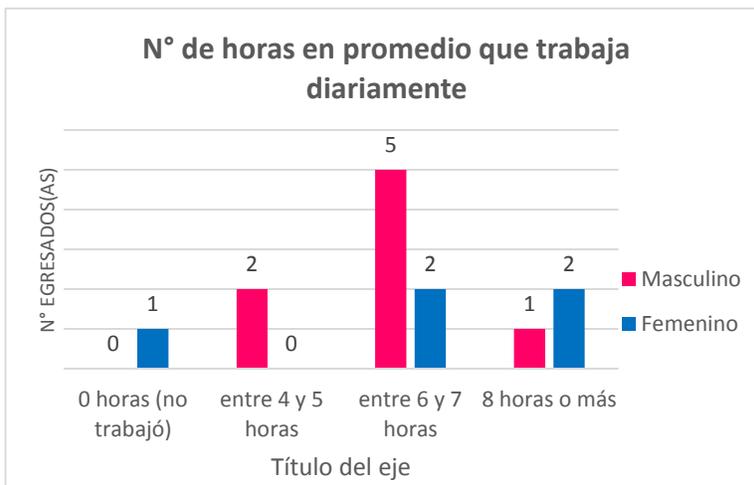
no se concentra en un solo trabajo, por lo que la circulación y la inestabilidad presente en las condiciones laborales permanentes, no permiten visualizar un panorama más o menos estático que permita caracterizar si el trabajo de los(as) egresados(as) es de carácter dependiente o más bien independiente, aunque algunos(as) egresados se inclinan más por estar vinculados permanentemente con el CDM.

“- (...) el año pasado tenía un proyecto y éste año estoy trabajando en dos, entonces hasta éste semestre voy a estar full Circo del Mundo, todo el rato, como... mucho. Pero en general, casi todos, la mayoría de los que hemos egresado seguimos trabajando con El Circo del Mundo, haciendo otras cosas también, en otros proyectos, viajando, volviendo... pero siempre volviéndonos a vincular con el circo.”



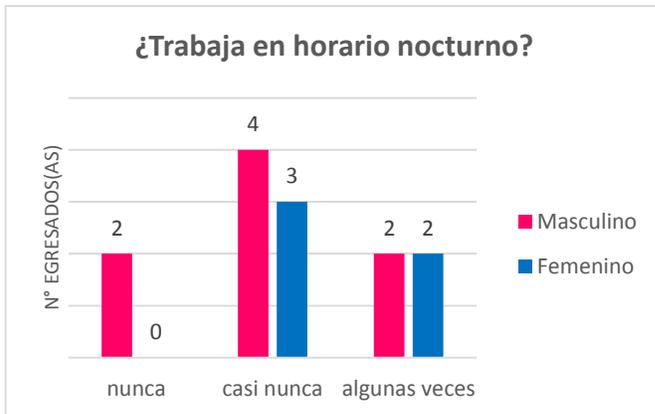
En cuanto al número de días que trabajan en promedio semanalmente las personas encuestadas podemos observar que el 37.5% de los

hombres (3 casos) declaró trabajar 5 días a la semana, mientras que otro 37.5% declaró trabajar 6 días y un 12.5% (caso) declaró trabajar 7 días a la semana y el 12.5% restante declaró trabajar 4 o menos días a la semana; mientras que el 40% de las mujeres (2 casos) declaró trabajar 5 días a la semana y un 20% de ellas afirmó trabajar 6 días semanalmente, otro 20% (1 caso) declaró trabajar 4 días semanales y hubo 1 caso de una mujer que señaló que estaba desocupada laboralmente.



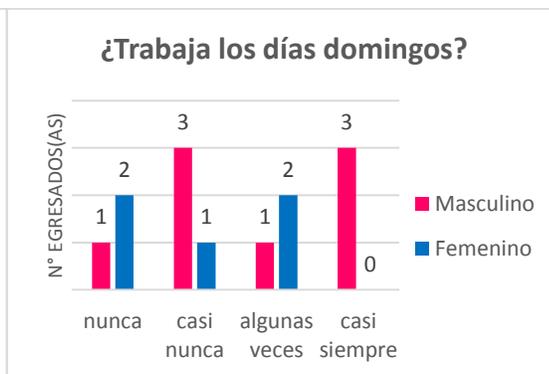
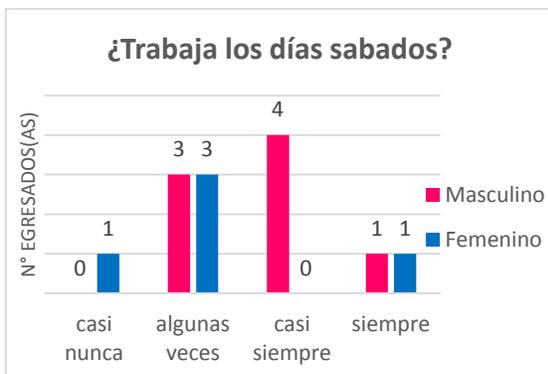
Al preguntar sobre el número de horas que trabajan diariamente, el 62.5% de los hombres (5 casos) respondió que trabajaba “entre 6 y 7 horas” diarias y un 25% de ellos respondió que trabajaba “entre 5 y 6 horas” diarias, mientras que las mujeres respondieron en un 40% (2 casos) que trabajaban “entre 6 y 7 horas” al día, mientras

que otro 40% de ellas respondió que trabajaban “8 o más horas” diarias.

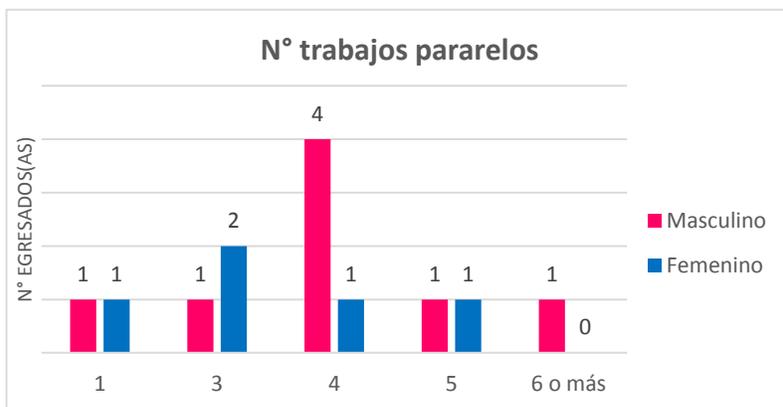


En lo que se refiere a trabajo nocturno podemos apreciar que el 50% de los hombres declaró “casi nunca” trabajar en horario nocturno, mientras que el 40% de las mujeres y el 37.5 de los hombres declararon trabajar “algunas veces” en horario nocturno, o sea, después de las 21:00 horas. En éste sentido, y teniendo en consideración los horarios en que

comúnmente trabajan las personas que se dedican al rubro de la entretención y el espectáculo, es llamativo observar que las personas encuestadas establecieron que no realizaban frecuentemente actividades laborales después de las 9 de la noche. Algunas de las razones que mencionaron para no trabajar en horario nocturno es que una parte importante de su tiempo de trabajo la dedican a la docencia, y además, el circuito de espectáculo en el que ellos(as) circulan funciona más bien durante el día.



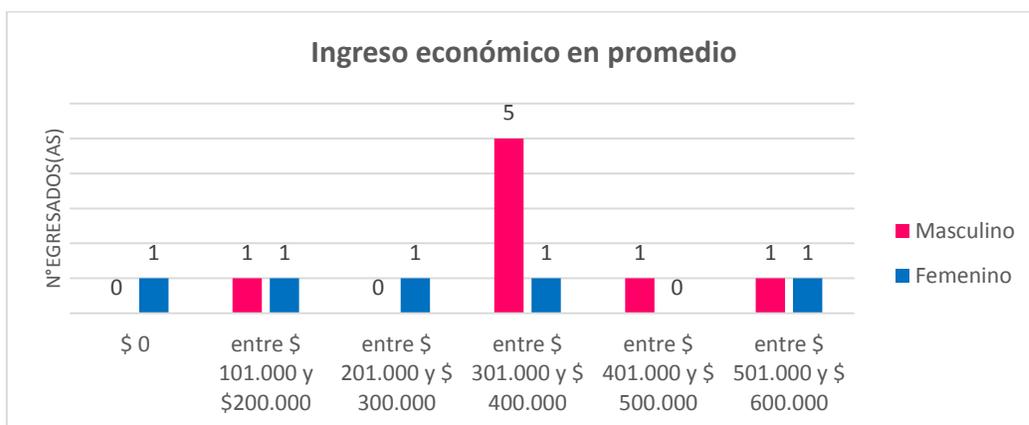
Acá, al comparar los gráficos que exponen los datos sobre la frecuencia de actividad laboral en los días sábados y domingos, se observa que el 62.5% de los hombres declaró trabajar “casi siempre” o “siempre” los días sábado, mientras que sólo el 20% de las mujeres declaró trabajar “siempre” los días sábado. Por otra parte, no se observa con claridad cuál es la tendencia mayor de trabajo para los días domingo, puesto que tanto hombres (50%) como mujeres (40%) declararon trabajar “algunas veces” o “casi siempre”, mientras que el otro 50% de hombres y el 60% de mujeres declararon “nunca” o “casi nunca” trabajar los días domingo. Si esto se interpretan a través del testimonio de los propios involucrados se puede establecer que esta situación es extremadamente variable, puesto que existen épocas del año en que se trabaja sábado y domingo por igual, debido a la alta demanda de espectáculos de nuevo circo, mientras que en otras épocas con poca o casi nula demanda de espectáculos, los fines de semana se ocupan para descansar o compartir con la familia.



En éste gráfico se puede apreciar que el 50% de los hombres encuestados afirmó que realizaba de forma paralela “4 trabajos”, mientras que un 40% de las mujeres afirmó realizar “3 trabajos” paralelamente, observándose también que un 25% de los hombres

afirmó realizar “5, 6 o más trabajos” simultáneamente.

La pregunta que hace referencia al promedio de ingresos económicos mensuales por la actividad circense no sirvió para medir ese indicador, puesto que los(as) encuestados(as) a pesar de seleccionar una de las alternativas que estaban dispuestas en la pregunta, mencionaron que no era posible calcular un promedio que fuera representativo de los ingresos mensuales, porque la actividad laboral se caracterizaba por estar distribuida en temporadas de mayor o menor actividad, concentrándose la mayor actividad entre los meses de septiembre y diciembre y la menor actividad de trabajo entre los meses de junio y agosto. Entonces el margen de ingresos puede llegar a ser tan alto que no es pertinente observar los ingresos a través de un promedio mensual. Además, la aplicación de esta encuesta fue realizada durante el mes de junio, en el período de baja actividad.



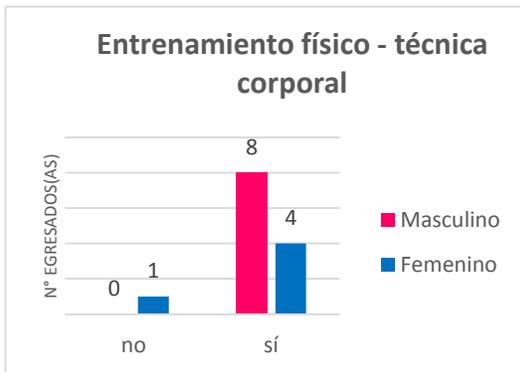
En cuanto a los ingresos económicos, podemos observar que el 62.5% de los hombres declaró tener ingresos entre \$301.000 y \$400.000, mientras que el 20% de las mujeres

declaró recibir esa suma de dinero en promedio. También podemos observar que el 20% (1 caso entre las mujeres) declaró recibir ingresos entre \$501.000 y \$600.000 y el 12.5% (1 caso entre los hombres) declaró recibir esa suma. También hay 2 casos (un hombre y una mujer) que declararon percibir entre \$101.000 y \$200.000 en promedio por mes.

Algo que es necesario de aclarar es que éste tipo de distribución de ingresos económicos difícilmente logra representar la realidad variable que experimentan las personas que en cuanto a su nivel de ingresos económicos, puesto que éste tipo de actividad laboral se rige más por las temporadas de mucha, mediana y poca actividad, lo que implica que los ingresos fluctúen demasiado entre una temporada de mucha actividad a otra de poca actividad laboral. Para evidenciar esa situación se utilizará la siguiente cita extraída del grupo de discusión:

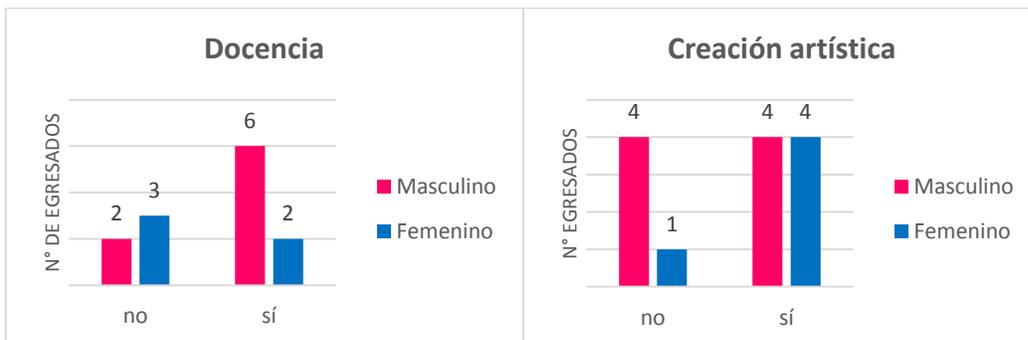
“- Acá podís tener dos meses donde estay full pega y en esos dos meses cortaste un millón y medio. Pero después pueden pasar cinco meses en que con suerte te hiciste 100 lucas mensuales.”

3: DESARROLLO PROFESIONAL



Se observa que la principal actividad laboral mencionada por las personas encuestadas es el “entrenamiento físico”, con un 100% de menciones por parte de los hombres y 80% en las mujeres, en cuanto a la creación artística se observa que el 80% de las mujeres y el 50% de los hombres la mencionaron como una de sus principales actividades, y respecto a la docencia el 75% de los hombres y el 40% de las mujeres

mencionaron que esta era una de sus principales actividades laborales. Por otra parte, actividades como “investigación”, “gestión de proyectos”, “presentación de espectáculos”, “soporte técnico” y “producción”, no tuvieron una cantidad significativa de menciones, por lo que no fueron consideradas para esta descripción de datos.



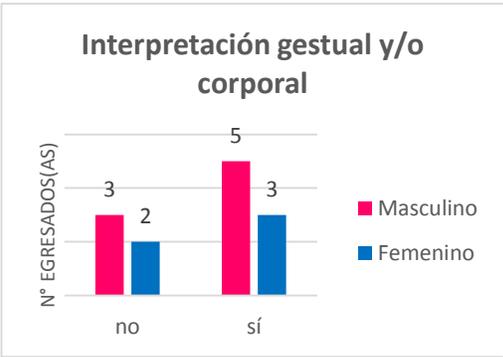
Es importante aclarar que estas menciones corresponden sólo a las principales actividades que realizan los(as) egresados(as) encuestados(as) de la EP del CDM, pero que de ninguna manera representan el abanico total de actividades en las que se desempeñan estas personas durante todo el año. Por ejemplo, el hecho de que el entrenamiento físico sea una de las principales actividades mencionadas se explica porque si no hay un entrenamiento físico de por medio, el resto de las actividades circenses se verían afectadas de alguna y otra manera, puesto que la técnica corporal y el mantenimiento de una buena condición física son indispensables para la realización de cualquier práctica circense. Por otro lado, la docencia es una de las principales actividades realizadas porque es una de las más estables a lo largo de todo el año, puesto que el CDM y el resto de escuelas de circo para aficionados, semi-profesionales y de especialización funcionan durante todo el año, siendo febrero el único mes más o menos inactivo en esta materia. Y por último, la creación artística es una actividad propia y permanente para los(as) artistas circenses, sólo que los períodos de más actividad en esta materia, según lo que declararon las personas encuestadas, son las épocas

de más baja actividad económica, tiempo que aprovechan para la creación. Sin embargo, el resto de actividades mencionadas se realizan también en mayor o menor medida, siendo necesarias para el mantenimiento de los proyectos laborales que ponen a andar los(as) egresados(as) de la EP del CDM, y que en algún momento a todos les ha tocado realizar.

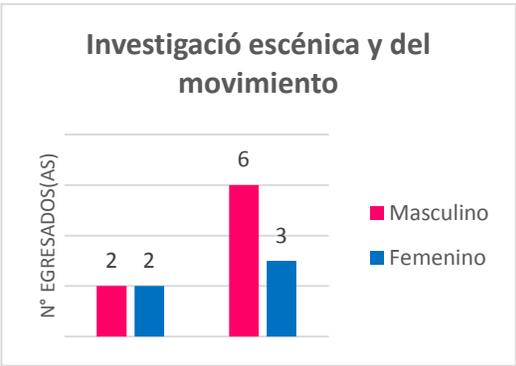
Capacitación:

Para conocer aspectos relacionados con la dimensión del desarrollo profesional de las personas egresadas de la EP del CDM, se les consultó sobre una serie de áreas en las que se podrían haber capacitado después de egresar de la escuela como por ejemplo: *gestión de proyectos, creación, composición y diseño artístico, metodología de la enseñanza de las nuevas artes circenses, historia y teoría del circo y de las artes escénicas, investigación escénica y del movimiento y técnica corporal.*

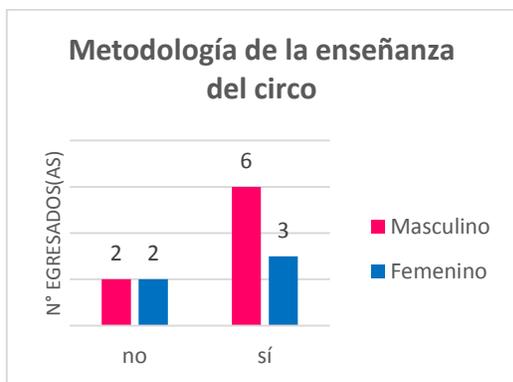
Considerando esas opciones, se describirán las más mencionadas por los(as) egresados(as).



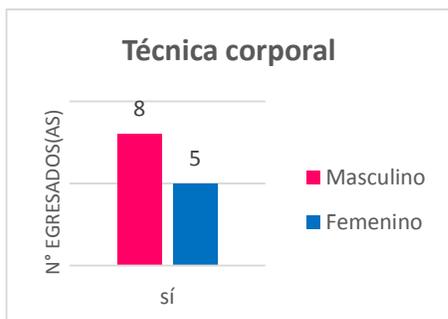
En cuanto a la interpretación gestual y corporal, el 62.5% de los hombres y el 60% de las mujeres afirmaron haberse capacitado en esa área.



En cuanto a la investigación escénica, el 75% de los hombres y el 60% de las mujeres afirmaron haberse capacitado en esta área.



La metodología de la enseñanza de las nuevas artes circenses fue una de las áreas mencionadas, en las que el 75% de los hombres y el 60% de las mujeres declararon haberse capacitado.



Al preguntar si se habían capacitado en técnica corporal, o ejecución de las técnicas circenses, el 100% de hombres y mujeres declararon haberlo hecho.

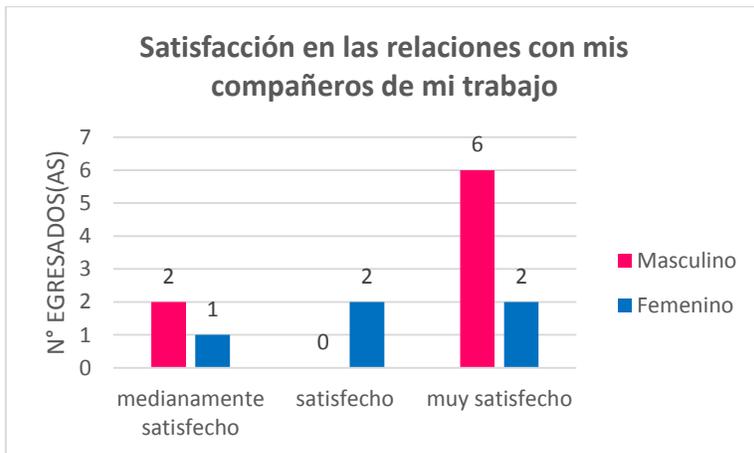
Al revisar e interpretar el tipo de área en la que los(as) egresados(as) se han capacitado, podemos, más allá de describir los datos, intentar comprender por qué es que siguen determinada línea de capacitación y no otra, y más allá de tener un acceso a una explicación acabada de esta situación, es posible aventurarse y proponer que estas áreas que acabamos de revisar son las que se relacionan con el conocimiento y las prácticas del cuerpo más que con otro tipo de conocimientos vinculados a la gestión de proyectos o similares. Esto se debe principalmente a que en las trayectorias laborales y artísticas de los trabajadores del circo están en constante lucha contra el paso del tiempo, puesto que los cuerpos envejecen y la fuerza física va quedando en el camino, entonces existe la necesidad de aprovechar los años de actividad “en la pista” que pueden disfrutar las personas que se dedican al trabajo artístico desde el cuerpo, dejando para una segunda etapa laboral la posibilidad de perfeccionar conocimientos relacionados con la gestión de proyectos, la dirección escénica u otra actividad que no implique estar en perfectas condiciones físicas para llevarlas a cabo. Para referir a esto podemos revisar la siguiente cita obtenida del grupo de discusión:

- “(…) - Y y a los 40 capaz que ni sigamos trabajando en esto o el cuerpo no te dé, no sé.*
- Pero podís ser profesor, podís ser director.*
- Claro, podís ser profesor.*
- La señora más antigua que he visto haciendo aéreo tenía 52, no 50 y otra señora que me había dicho que tenía 52, que hizo cuerda hasta los 52. Yo no me proyecto tanto (risas).*

- Yo no sé si hay proyección artística en escena, igual, la mayoría de las técnicas que hacemos nosotros son complejas, no es suave, claramente necesitas del cuerpo en buen estado para hacerlo, entonces después de un tiempo.
- Pero sí está lo que dice el (...)... dirección... profesor.
- Sí, hay ramas, hay mucho más en éste árbol, hay muchas más ramas y cosas que puedes hacer.
- Por ahí armar una escuela, hacerte cargo de un proyecto.”

4: EXPECTATIVAS LABORALES

Al momento de consultarle a las personas encuestadas sobre el “nivel de satisfacción” con una serie de aspectos vinculados a su actividad laboral dentro del campo de las nuevas artes circenses, estos fueron los datos obtenidos, que los podemos complementar y comparar con la información obtenida a través del grupo de discusión que se realizó con un 7 egresados(as) de la EP del CDM.



En lo que se refiere al nivel de satisfacción en las relaciones laborales y sociales entre compañeros(as) de trabajo podemos apreciar que las personas encuestadas declararon estar “muy satisfechas” con un 62% acumulado, 6 casos en los hombres y 2 casos en las mujeres, lo que desglosado por condición de género corresponde al 75% de los hombres y al 40% de las mujeres. Ahora, si agrupáramos en una misma categoría las opciones “muy satisfecho” y “satisfecho” podemos apreciar que el 77% de las personas encuestas declara tener un nivel de satisfacción positiva respecto a las relaciones laborales entre compañeros(as) de trabajo, que corresponde al 75% de los hombres y al 80% de las mujeres encuestadas. No hubo personas que declararan estar “insatisfechos” o “muy insatisfechos” con éste indicador.

“- Igual también como que al terminar el circo se formaba una familia entre comillas, como que si no terminabai el circo dejabai tirados a tus compañeros y eso también era un peso... también lo haciai por ti, también lo haciai por los demás, también lo haciai por lo que queríai y era bien gratificante eso. También esta carrera, analizaba la otra vez, no depende de que si soy mejor que tú te pisoteo, sino que en realidad es cómo ir creciendo todos juntos, ir avanzando, no es como la carrera universitaria que te enseñan, que mientras mejor eres más plata vai a ganar o puedes apocar al otro. No, es un trabajo súper gratificante.”

“- Igual es súper familiar siento yo. Bueno, yo con mis compañeros me sentía en familia... hermanos... de venir a clase. Porque era un trabajo en conjunto. Yo creo que es súper familiar, no creo que en otros trabajos se provoque eso.”

- O en otras artes. Yo por lo menos estaba todo el día, desde las 9 o desde las 8 si es que había que hacer tareas o cosas así, hasta las 8 de la noche y ahí generai otro grupo, mucho más cercano.

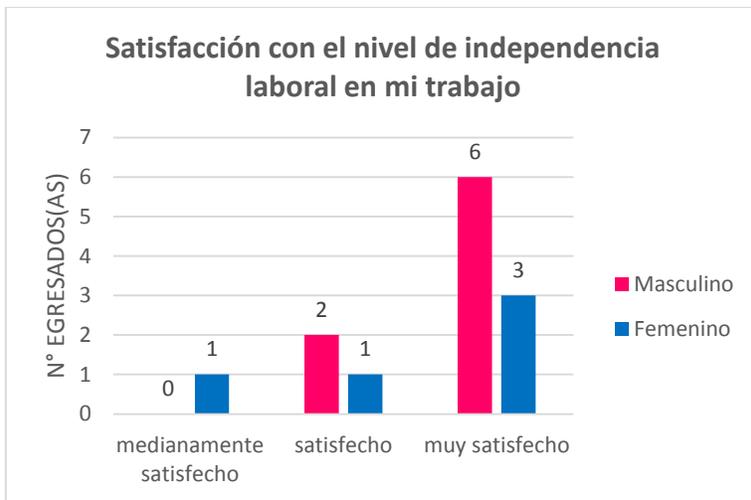
- Es que trabajai desde la confianza, o sea, igual tienes que generar otros lazos.

- Igual, por ejemplo yo he hablado con otros artistas y jamás van a ir gratis a hacer una exposición de pintura por ejemplo, o a hacerte unas fotos gratis, pero en el circo se da caleta como:

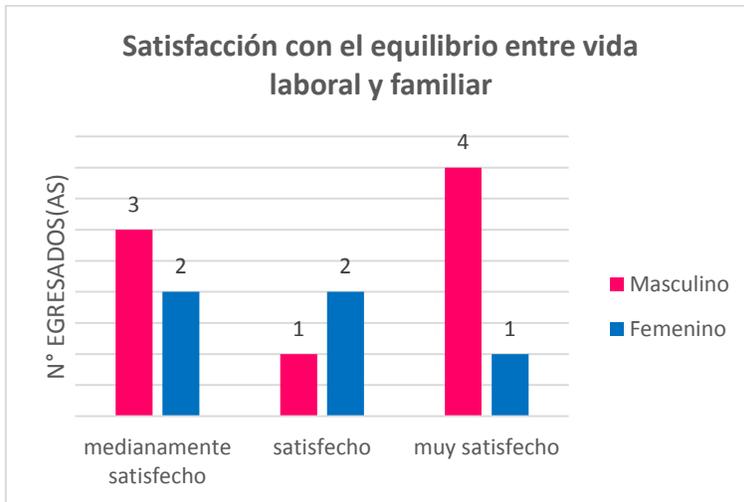
<<-oye, hay un beneficio y no sé qué, ¿puedes ir? - Sí.>>,

<<- Oye, queremos juntar plata para irnos no sé dónde. -Ya.>>,

<<-Hay una variedad aquí. -Ya>>.”



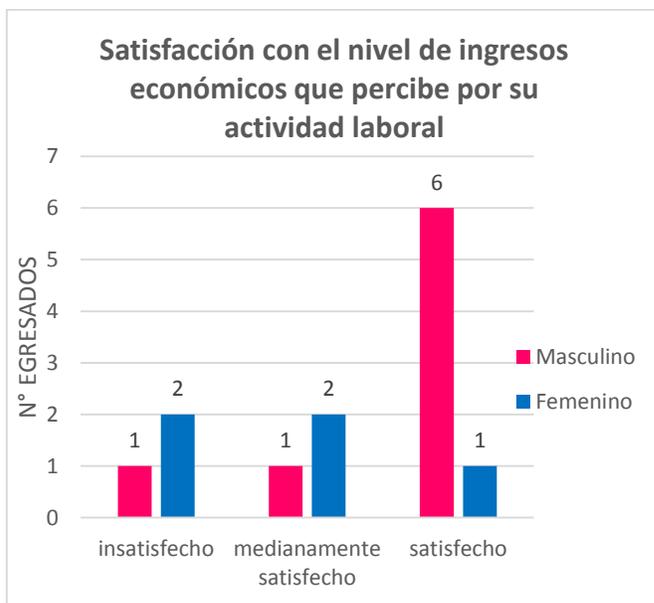
Al preguntarle a las personas encuestadas sobre el nivel de satisfacción con las condiciones de independencia laboral en las que desempeñan su actividad vinculada al campo de las nuevas artes circenses, podemos establecer que existe un alto nivel de satisfacción en relación a esta pregunta, puesto que el 75% de los hombres (6 casos) y el 60% de las mujeres (3 casos) afirmó estar “muy satisfechos” con las condiciones de independencia y autonomía en las que realizan su actividad laboral. Ahora, al agrupar las categorías “muy satisfecho” y “satisfecho” se aprecia que ese porcentaje aumenta al 87.5% en los hombres y al 80% en las mujeres, mostrando una percepción bastante favorable en esta pregunta.



Ahora bien, al preguntarles a las personas encuestadas sobre el nivel de satisfacción al considerar el equilibrio entre vida laboral y vida familiar podemos observar que el 62% de las personas declararon estar “muy de acuerdo” o “de acuerdo” en relación al nivel de satisfacción con el equilibrio entre vida laboral y vida familiar, que corresponde al 62.5% de los hombres y al 60% de las mujeres encuestadas en relación al porcentaje desglosado por género. También se observa que el 40% de las personas encuestadas declaró estar “medianamente satisfecha” con la pregunta mencionada.

“- Por ejemplo, yo que críe a mi hija todo el rato conmigo, que tenía una onda con el apego, también tuve la facilidad para estar con ella dando clase, de viajar con ella y mis compañeros también me apoyaban con eso. Yo hacía clase y todo Chile me conocía la pechuga. Mi hija quería leche y le daba leche no más, y trabajaba y dirigía o hacía clases o presentaba con mi guagua llorando, pero estaba conmigo, ¿cachai? O sea, si yo hubiera trabajado en cualquier otra cosa, no hubiera tenido esa posibilidad y a mi hija la hubieran criado tres tías... pero haciendo circo tuve esa posibilidad, como que mis alumnos me bancaran con la pechuga afuera dándole leche a mi hija. Y eso con otra profesión no lo hubiera podido hacer. Cuesta, no es fácil ganarse las lucas, pero hay ciertas flexibilidades que en el fondo se convierten en calidad de vida. No soy millonaria pero sí tengo calidad de vida, porque he podido criar a mi hija como yo quería, estar ahí todo el rato con ella. (...)

- Uno ve ahí el sacrificio y todo, pero creo que son más ganancias que pérdidas.”



Al momento de consultarles a las personas encuestadas sobre el nivel de satisfacción en relación a los ingresos económicos percibidos por la actividad vinculada al campo de las nuevas artes circenses podemos observar que el 75% de los hombres (6 casos) declaró estar “satisfecho” y sólo el 20% de las mujeres (1 caso) coincidió con esa apreciación, mientras que el 40% de las mujeres declaró estar “medianamente satisfecha” y el otro 40% restantes de mujeres declaró estar “insatisfecha” respecto a los ingresos económicos percibidos en el trabajo. En éste sentido se puede establecer que las mujeres encuestadas tienden a estar disconformes con los ingresos que perciben por su trabajo, mientras que los hombres tienden a estar más satisfechos que ellas. Al final de éste capítulo se intentará responder esta situación.

“- Ponte, por ejemplo a mí lo que más me costó de decidir de hacer circo fue como... observaba a mis profesores de ese momento y decía como: <<oh, no quiero vivir así, al tres y al cuatro, como con *cuea* pagando el arriendo, viviendo en la tremenda comunidad pa poder solventarte>>.

- (...) Pero también valoré... y en un momento dije: <<las expectativas son más, por qué tengo que hacerme cargo de expectativas externas si al final voy a ser yo el que va a estudiar ocho años una *hueá* que en *volá* ni si quiera me gusta... y pagar... ¡cómo la voy a pagar también!>> Ese también es un tema. Dentro de todo estudiar circo me salía mucho más barato y estaba mucho más contento y daba clase paralelo a lo que estudiaba. Pero el único tope que me hizo dudar en un principio era: << ¿voy a tener treinta y cinco años y voy a estar así como él?>> Después dije: <<no poh, eso también depende de cómo cada uno lleva su vida, entonces no puedo meterlos a todos en el mismo cajón>>.”

“- Yo siempre he sido de muchas expectativas y exigente conmigo, entonces decía: <<bueno, no me voy a echar en los laureles, lo resolveré...>> Tengo veinticuatro y creo que lo he hecho bien, estoy súper contento, lo logro y vivo solo hace cinco años, desde los quince me empecé a pagar yo solo mis cosas, porque me salía la peguita del fin de semana. Antes te pagaban veinte lucas por tres números y la hacía igual, porque erai chico y porque eran peguitas...”

“- Claro, que si lo ves económicamente como que mejor no estudies circo, porque igual tiene que haber una vocación, un interés, una inquietud.

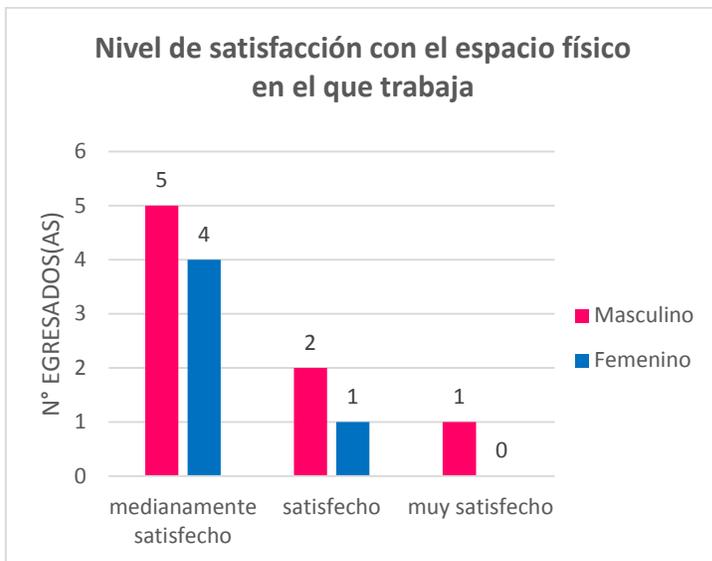
- Igual a mí me pasó al revés. Yo trabajaba en tribunales y ganaba el doble de lo que gano acá y era un sueldo estable y tenía la posibilidad de siempre acceder a más. Pero qué pensé: no, esto no es lo que me gusta, no es lo que quiero y quiero esto otro.

- En ese tiempo practicaba circo y como que siempre practiqué circo, siempre hice aéreo, daba talleres, entrenaba por aquí por acá, tomaba clases, tomaba clases, tomaba clases... y en algún momento dije: ya, o sigo tomando clases así o me dedico cien por ciento a esto. Mi elección fue dedicarme cien por ciento a esto, renunciar a lo otro y desde ahí nunca más trabajé en algo que no fuera circo.”

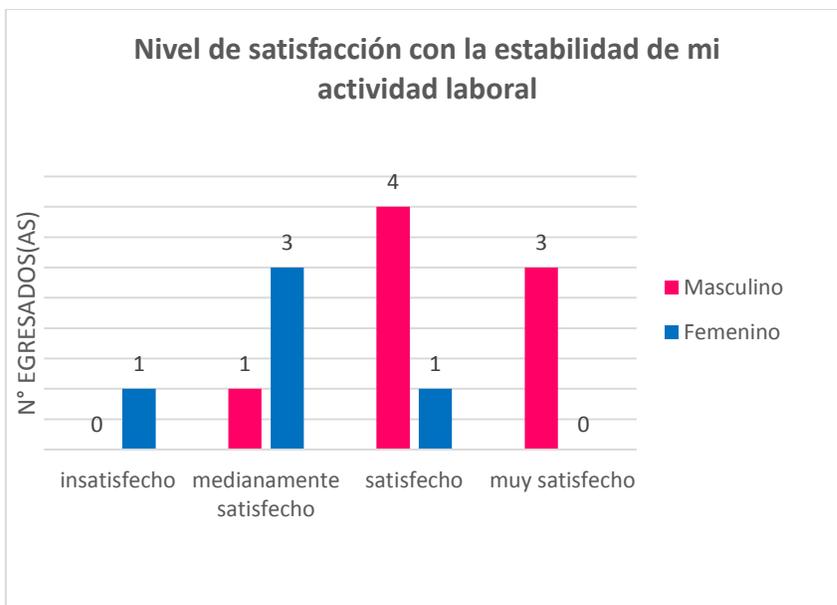
“- Es que no siempre depende del precio que pongamos nosotros, a veces la empresa dice: <<ya, tengo esta plata>>. Y no te van a subir la plata, y no lo van a hacer no más, porque ellos tampoco valorizan la actividad. (...) Entonces como esa gente no conoce el trabajo del circo no te va a pagar lo que realmente te debe pagar, sino que te va a ofrecer una plata. Y ahí es donde uno dice: <<ya, está bien. Lo hago igual porque no tengo otra pega>>. La mayoría de las veces no nos complicamos, como dice el (...), la gente del circo no se complica pa hacer la hueá y la hace no más.

- Igual por lucas sí un poco te podís complicar más y está bien complicarse.

- Igual también, por lo menos yo no voy por 10 lucas a trabajar a ningún lado, por 20 lucas tampoco, por 30 menos. O sea, en realidad si no es un amigo que me dice: <<podís presentar acá, no tengo lucas pero te atiende bien. –ya, bacán, vamos>>. Pero si es una productora o alguien que me está ofreciendo 30 lucas, le digo: <<no, busca otra persona, yo no trabajo por eso>>. Y también es convención, porque nosotros ahora vamos a otro lugar y vamos por 25 lucas cada uno y vamos porque queremos mostrar nuestro trabajo, pero es un festival y vamos por eso, y nos van a dar ciertas regalías.”



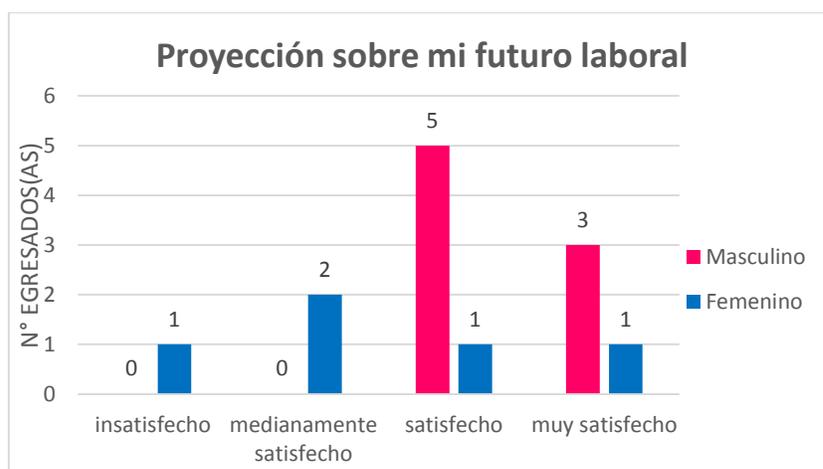
En relación al nivel de satisfacción con las condiciones del espacio físico en el que realizan su trabajo las personas encuestadas, podemos apreciar que mayoritariamente respondieron estar “medianamente satisfechos”, que corresponden al 62.5% de los hombres y 80% de las mujeres encuestadas, mientras que el 25% de los hombres y el 20% de las mujeres declararon estar “satisfechos” respecto a esta pregunta. No hubo personas que declararan estar “insatisfechos” o “muy insatisfechos” con las condiciones del espacio físico en el que trabajan.



Al preguntar sobre el nivel de satisfacción sobre la estabilidad de la actividad laboral que realizan las personas encuestadas, el 87.5% de los hombres declaró estar “satisfecho” o “muy satisfecho”, mientras que sólo el 20% de las mujeres coincidió con esta percepción, mientras que el 60% de las mujeres declaró estar “medianamente satisfechas” con el nivel de estabilidad laboral y 1 mujer (20%) declaró estar “insatisfecha” con su estabilidad

laboral. En general, los hombres tendieron a tener una percepción favorable respecto a la estabilidad de su trabajo.

“- Yo creo que más que nada te haces la expectativa con lo que querís tú, con la proyección que buscas. Esta carrera no es como las tradicionales. Como que tú decís: <<ya si estudio ingeniería, sé que la minería viene fuerte en 10 años más, voy a salir y voy a tener trabajo>>.”



Al preguntarles a las personas encuestadas sobre el nivel de satisfacción sobre su futuro laboral, el 100% de los hombres declaró estar “satisfecho (60%) y “muy satisfecho” (40%) con su proyección laboral pensando en el futuro, mientras que el 40% de las mujeres declaró estar “medianamente satisfecha” y un 20% declaró estar “insatisfecha” con esa proyección, lo que pone en evidencia que existe una percepción que en las mujeres se distribuye sin una tendencia tan marcada, puesto que el 40% restante respondió estar “satisfecha” y “muy satisfecha” en ese sentido de su actividad laboral.

“- Igual depende mucho con quien te relaciones. O sea, muchas veces hay ene gente que trabaja para la tele todo el rato, trabaja con esas productoras y gana bastante dinero, y dependiendo de con quien quieras a veces trabajar tú.

- Mira, yo por mi parte no conocía el circo. Conocí el circo, tomé un par de talleres un año, al año siguiente entré a la escuela, hice los tres años de escuela y ya seguí todo el rato en circo. Entonces como que no tengo un referente de haber conocido el circo 5 años atrás. (...) Yo empecé, hice la escuela y dije: no, yo me voy a dedicar a esto, mi tiempo va a ser esto, mi vida va a ser esto, y seguí...

- Igual como que uno no llega con un pronóstico, llega más por la convicción de uno más que nada.”

“- Las clases... ya sea en la Escuela, ya sea en un taller, ya sea en un jardín, pero como artista finalmente siempre hacemos cosas y las mostramos a borderó¹⁷ o vamos gratis o lo hacemos por buena onda y yo creo que eso también es lo rudo que dice la Soraya, como que a mí me encantaría vivir de... me gusta mucho la pedagogía, pero me encantaría vivir de mis obras, o de los trabajos, pero... en chilito...”

“- Y a los 40 capaz que ni sigamos trabajando en esto o el cuerpo no te dé, no sé.

- Pero podís ser profesor, podís ser director.

- Claro, podís ser profesor.

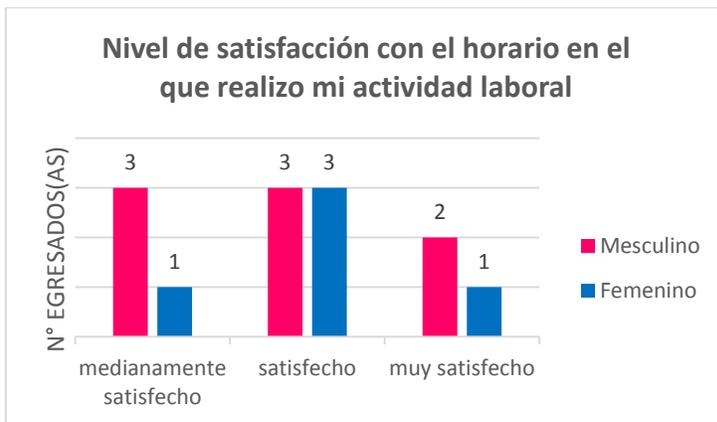
- La señora más antigua que he visto haciendo aéreo tenía 52, no 50 y otra señora que me había dicho que tenía 52, que hizo cuerda hasta los 52. Yo no me proyecto tanto (risas).

- Yo no sé si hay proyección artística en escena, igual, la mayoría de las técnicas que hacemos nosotros son complejas. No es suave, claramente necesitai del cuerpo en buen estado para hacerlo, entonces después de un tiempo...

- Pero sí está lo que dice el (...)... dirección... profesor.

- Sí, hay ramas, hay mucho más en éste árbol, hay muchas más ramas y cosas que puedes hacer.

- Por ahí armar una escuela, hacerte cargo de un proyecto.”



En relación a la pregunta sobre la

satisfacción con el horario en el que desarrollan su trabajo las personas encuestadas, se puede observar que el 46% (3 hombres y 3 mujeres) de las personas declaró estar “satisfechas” y el 23% (2 hombres y 1 mujer) declaró estar “muy satisfechas”, mientras que el 31% (3 hombres y 1 mujer) de las personas encuestadas se encuentra “medianamente

¹⁷ Pago a la gorra o aporte económico voluntario que generalmente se realiza en espectáculos abiertos a todo público o en espectáculos callejeros.

satisfechas” con el horario en que trabaja. Considerando esta distribución se puede apreciar que a diferencia del resto de datos revisados en éste capítulo, esta es la única pregunta en que las mujeres declararon estar más satisfechas que los hombres en términos de porcentaje, porque el 80% de ellas declaro estar “de acuerdo” o “muy de acuerdo”, mientras que el 75% de los hombres coincidió en esa percepción. Esta diferencia de género en relación a la satisfacción con el horario en el que se realiza el trabajo no es significativa, pero es el único indicador que ha evidenciado una posición más favorable entre mujeres que entre hombres, por lo que puede ser un aspecto para tener en consideración.

“- Yo creo que eso es lo importante de este trabajo, que estoy haciendo lo que te gusta, pero no lo estoy haciendo como para ganar plata todo el rato. Sí te remuneran, y claro, tienes que cubrir tus gastos de vida y todo, pero no es como la empresa o el trabajo de jornal de ocho de la mañana hasta las seis de la tarde. Es relajado, se da el tiempo para estar entrenando, para salir, te da el tiempo para hacer otras cosas, no sólo para trabajar. Si tú ves los trabajos así, supuestamente normales y cosas, la gente sale muy temprano y llega muy tarde a sus casas y no tiene vida familiar, no tiene vida de amigos, de salir. Creo que el artista debe ser uno de los pocos trabajadores que un día miércoles puede pegarse un almuerzo y seguir el carrete hasta el jueves, porque sabe que al otro día no siempre tiene un horario fijo, ¿cachái?, te da el tiempo para ir paso a paso haciendo las cosas que quieres hacer. Cuando cumples un horario fijo ya sabes que todos los días tienes que hacer eso, ahí ya se vuelve un poco monótono y aburrido y fome y ahí empiezas a hacer algo sin querer hacerlo.”

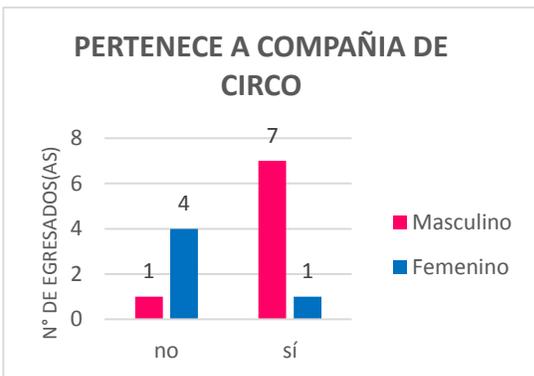
5: EMPRENDIMIENTO

El estereotipo del emprendedor ha estado cargado ideológicamente en las últimas décadas de un carácter competitivo que tiene como horizonte ascender socialmente y generar riqueza, pero existen autores como Rowan (2010) que proponen que es necesario quitarle ese carácter lucrativo y competitivo a la figura del emprendedor para abrirlo a nuevas expresiones de la actividad laboral que tienen como horizonte el desarrollo personal y profesional de quienes realizan un emprendimiento a baja escala con la expectativa de independizarse de las relaciones laborales mediadas por un empleador o un contrato de trabajo que pone límites a la libertad de acción de las personas. La figura del emprendedor en el ámbito cultural se vincula con el agente económico que desarrolla una actividad productiva como gestor y/o artista cultural, o sea, como un cultor o como alguien que cultiva maneras de hacer que se relacionan con la búsqueda de expresión como valor en sí mismo. La persona que se ocupa laboralmente a la cultura tiende a circular por la periferia de la economía formal (Rowan, 2010), puesto que su actividad está orientada principalmente a satisfacer el desarrollo profesional autónomo de quien(es) son cultores por vocación de algún arte o expresión humana, más allá del lucro o la generación de altos ingresos económicos. En éste sentido, y para enfocarnos en el tema que nos compete en éste estudio, las personas egresadas de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo encajan perfectamente en esta figura del trabajador(a) cultural que tiene la posibilidad (y la inquietud) de realizar algún emprendimiento articulado desde el quehacer profesional que ponen en ejercicio cotidianamente.

Para efectos de éste capítulo consideraremos como emprendimiento laboral de nuevo circo cualquier actividad económica y cultural individual y/o colectiva que esté enmarcada en relaciones de igualdad o asociación entre quienes desarrollan prácticas de trabajo orientadas a satisfacer inquietudes artísticas y necesidades económicas a través de estrategias gestión de recursos (de todo tipo) en la búsqueda de autonomía laboral.

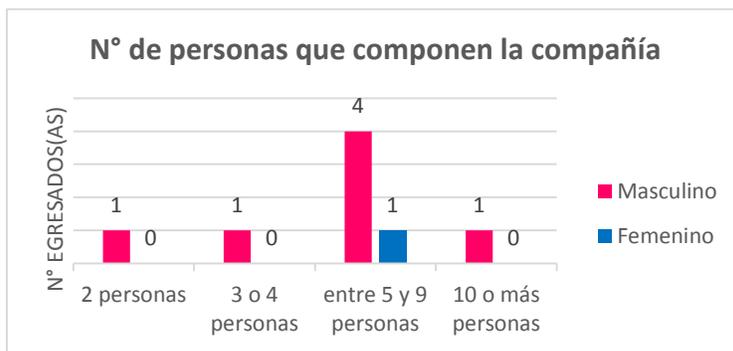
Para comenzar el capítulo que analizará la presencia y condiciones de emprendimiento de las personas egresadas de la EP del CDM, que es uno de los objetivos específicos de esta investigación, tomaremos como dato inicial la pertenencia o no pertenencia a alguna compañía de nuevo circo, puesto que éste es uno de los indicadores principales para definir quién es y quién no es un emprendedor dentro del campo de las nuevas artes circenses.

En esta sección se decidió utilizar algunos gráficos de torta en vez de gráficos de barra, porque se consideró irrelevante hacer una comparación de género, puesto que solo una mujer declaró participar en alguna compañía de circo, siendo poco útil para el análisis esa situación.

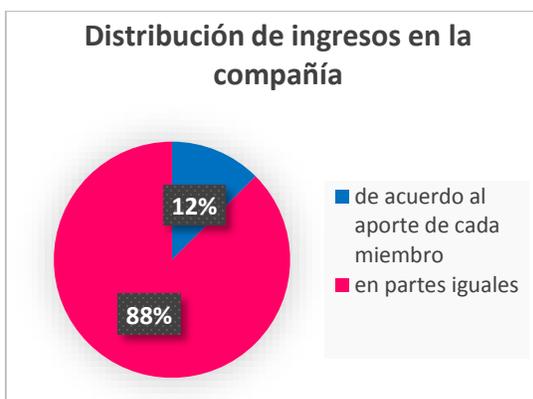


En relación al número de personas que pertenecen a alguna compañía de circo, 7 hombres declararon pertenecer a alguna compañía, mientras que sólo 1 mujer lo hizo.

En cuanto al número de personas que compone las compañías en las que participan las personas egresadas de la EP del CDM, se puede observar que 5 personas (4 hombres y 1 mujer) son miembros de compañías que poseen entre 5 y 9 personas, lo que las vuelve esta categoría como la que tiene mayor presencia, puesto que las alternativas “2 personas”, “3 y 4 personas” y “10 o más personas” sólo poseen 1 caso cada una.

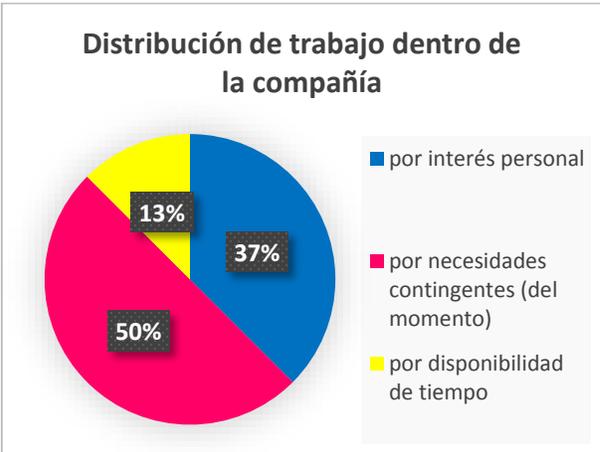


5 personas (4 hombres y 1 mujer) son miembros de compañías que poseen entre 5 y 9 personas, lo que las vuelve esta categoría como la que tiene mayor presencia, puesto que las alternativas “2 personas”, “3 y 4 personas” y “10 o más personas” sólo poseen 1 caso cada una.



Cuando se les consultó sobre la manera en que se distribuían los ingresos económicos que percibía la compañía en la que participaban, las personas encuestadas establecieron con bastante claridad que los ingresos percibidos se distribuían “en partes iguales” dentro de la compañía (88%), lo que además se puede relacionar con el hecho de que el “tipo de estructura organizacional” de las 8 personas que declararon pertenecer a alguna compañía de circo, el 63% definió esa estructura

organizacional como horizontal o igualitaria, mientras que un 25% la definió como una estructura dinámica o de trabajo en redes, que responde más a las contingencias que a una estructura definida y sólo un 12% (1 caso) definió la estructura organizacional de la compañía en la que participa como jerárquica o vertical. Si sumamos los porcentajes de las estructuras horizontales y dinámicas conseguimos igualar el porcentaje que se expresó en la distribución de ingresos (88%), por lo que podríamos establecer que ambas estructuras organizacionales corresponden a líneas de trabajo y participación similares.



En lo que se refiere a la manera en que se distribuye el trabajo dentro de las compañías de las personas que declararon pertenecer a una, ninguna de estas seleccionó las alternativas “por especialidad”, “por jerarquía” y “por rotación”; la alternativa que fue seleccionada más veces fue “por necesidades contingentes” que corresponde al 50% (4 casos), mientras que la alternativa “por interés personal” corresponde al 37% (3 casos) y la opción “por disponibilidad de tiempo” corresponde al 13% (1 caso).

“- Nosotros estamos trabajando con otro chico, somos 4, estamos trabajando en un número de banquetas. Yo soy, como entre comillas, el que tiene más contactos, más labia, yo mando los proyectos, he juntado las fotos, estoy apurando a los chiquillos: <<oye ya, saben que necesito esto>>, postulamos a un festival y quedamos, como que tomo la rama de productor. Pero, entre comillas le digo al (...): <<ya (...), pero tú acá en la clase cuando entrenemos tú llevas la preparación física>>, el Pillo hace las coreografías, es el coreógrafo, y el chico es el que ve la música, ve el audio y nos vamos delegando tareas.

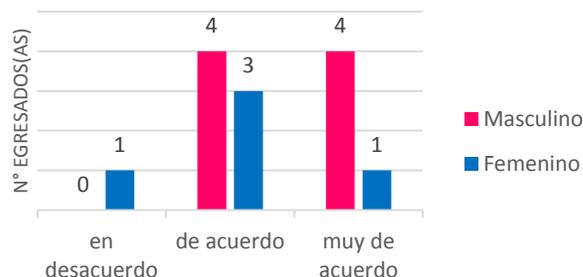
“- Claro, con las capacidades que cada uno tiene. Es que yo lo veo así, no sé, yo soy porro para estar en un computador escribiendo. Entonces es como ridículo que si sabes que esa persona lo hace mal y le cuesta, ir y meterle: <<es que tenís que hacerlo, ya, es que tenís que hacerlo>>. Hueón, lo hacís sin ganas, y cuando tengo que hacer la hueá lo hago sin ganas y puteo el computador. Y típico así: <<ya lo voy a hacer>>. Te sentai y el computador no funciona. Por eso yo les digo, cabros yo soy bueno para esto y esto, denme esas tareas. Y después llego y digo: <<cabros, traje estas propuestas, oye, traje esto, oye veamos esta coreografía>>, porque es un ámbito donde te sientes cómodo. También asumo que es algo que tengo que mejorar, porque no puedo esperar que mi compañero me haga hasta el currículum vitae. Ya, está bien.”



Al consultarle a las personas encuestadas si creían que asociarse como trabajador(a) en una compañía de circo conseguía potenciar el desarrollo profesional de sus miembros, hombres y mujeres coincidieron en que estaban “muy de acuerdo” con esa afirmación en un 53% (7 casos), mientras que un 31% de las personas (4 casos) respondieron que estaban “de acuerdo”, mientras que en las alternativas “indiferente” y “en desacuerdo” hubo una respuesta por cada una, con un 8% de representación en cada caso. Si agrupáramos las opciones de

respuesta “muy de acuerdo” y “de acuerdo” podríamos establecer que en un 84% de los casos las personas encuestadas muestran una opinión favorable respecto del valor y la importancia que tiene la asociación dentro del campo de las nuevas artes circenses en Chile, observándose que no existían diferencias significativas entre hombres y mujeres al respecto.

Estudiar en la Escuela Profesional de El Circo del Mundo me preparó para realizar un emprendimiento laboral



Al momento de consultar sobre qué tan de acuerdo o en desacuerdo estaban respecto a la forma en que la EP del CDM preparó a sus estudiantes para realizar algún tipo de emprendimiento laboral una vez egresados(as), las personas encuestadas respondieron¹⁸ de manera favorable mayoritariamente. Si agrupamos las respuestas “muy de acuerdo” y “de

acuerdo” como si fueran una sola categoría de respuesta “a favor” de la afirmación realizada, podríamos observar que el 100% (8 casos) de los hombres respondieron que sí creían que la EP los había preparado para realizar un emprendimiento laboral independiente, mientras que el 80% de las mujeres (4 casos) respondieron favorablemente la pregunta en cuestión, y cabe mencionar que hubo solamente 1 caso de respuesta no favorable frente a la afirmación realizada, que corresponde al 20% de las mujeres encuestadas.

“- Ahora ponte, yo trabajo también en una compañía de danza y me doy cuenta de que la gente de circo es mucho más aperrada. Nosotros tuvimos una itinerancia y terminábamos la función y yo y los técnicos éramos los únicos cargando los linóleos en el hombro, y los bailarines fumando el cigarro y tomándose el tecito, y era como: <<hueón, mueve la hueá si tú la usaste>>. Finalmente me doy cuenta que claro, que uno está acostumbrado a que tú te llevai tu colchoneta, tú montai tu trapezio, tú entrenai con tus compañeros, tú llevai tu escenografía. Claramente el circo es mucho más aperrado. O sea, desde dónde entrenamos: en una carpa y no en una sala cerrada.”

“- Nos condicionamos mucho más fácil porque nos tocó también, y siento que también, dentro de lo malo o lo incómodo o lo poco fácil, también tú adquieres ciertas herramientas para después enfrentarte a algo y en realidad que haya tierra en un ladito la podís barrer, pero ¿no haces el show porque...? ¿cachai?

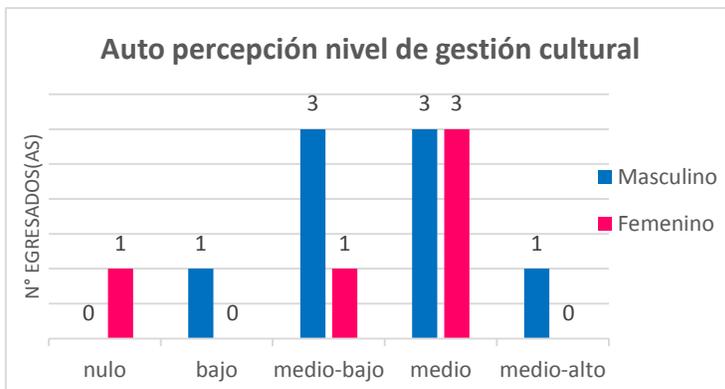
- Igual otras productoras a uno le hacen todo, como que no tenís que montar el aparato ni mucho menos. Pero acá en El Circo del Mundo hacemos de todo.

- Igual eso, entre comillas, ha sido bueno, o sea, por ser, cuando estuve en otro país, yo en un momento llegué antes a una producción y los demás todos estaban ahí esperando que les hicieran las cosas y nosotros fuimos y montamos nuestros aparatos y vimos: <<ah, ya, esto se necesita que no vaya así, porque si va así va a estar malo o la gente no lo va a ver bien>>. Entonces lo pusimos de acuerdo a lo que

¹⁸ El número total de alternativas de respuesta eran: 1) muy en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) de acuerdo, 5) muy de acuerdo.

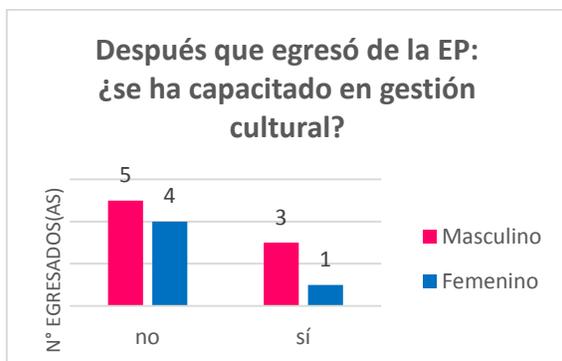
nosotros queríamos y veíamos que era mejor. Entonces la otra gente no poh, va, espera que quede bonito y una vez que empieza el show ven que quedó malo: <<ah, ya, ahora hay que cambiarlo>>. Entonces, cómo tú también te haces parte de eso y ves cómo lo solucionas y no esperas que otro lo solucione por ti.

- A mí me pasó eso en Brasil porque (...) los chicos no sabían montar sus aparatos. Había un chico que hacía mastro, otra chica hacía cable tenso y no sabían montar. A la chica le montamos el cable tenso de 3 formas distintas, en distintos espacios que le prestaron para ensayar, y la loca: <<-oh, aquí no quepo, no hago nada>>. Porque tenía sólo la visión como ella lo montaba. Y no saben resolver, son muy artistas, no saben resolver su propio aparato, si ellos no lo paran bien a la primera y no quedó bien se asustan, no prueban, no prueban otras cosas. La (...) nos hizo clase. Acá paramos estructuras de mil formas distintas y las bajábamos y la montábamos. Entre 3 personas montábamos una estructura, la bajábamos entre 2 y cosas así. Siempre estuvimos investigando y haciendo tonteras, entonces eso me dio la capacidad de llegar allá y proponer otras cosas, y al proponer la gente miró: <<oh, venga para acá, usted sabe cosas>>.”



En relación al gráfico que acabamos de revisar, podemos comparar esos datos con la percepción que las personas encuestadas tienen de sí mismas sobre su nivel o capacidad para realizar la gestión cultural o el desarrollo de proyectos y actividades

vinculadas al trabajo artístico y cultural de distinto tipo. En éste caso se observa que el nivel de auto percepción de las capacidades de gestión se concentra principalmente en un nivel “medio” con tendencia al nivel “medio-bajo”, lo que no tendría una coherencia tan clara respecto a lo que manifestaron los(as) egresados(as) sobre la idea de que la EP los había preparado suficientemente para realizar un emprendimiento laboral, situación que está íntimamente ligada a la gestión cultural, puesto que el emprendimiento laboral para el caso de esta investigación lo definimos como una actividad que se pone en ejercicio desde la gestión de recursos (de todo tipo) que están orientados hacia las prácticas y el trabajo cultural.



- Yo creo a nosotros nos deberían reforzar al menos lo que es gestión, porque finalmente en Chile no hay tanta gente que se dedique sólo a la gestión y tú le puedas pagar como artista para que él se dedique a postular a proyectos, o a postular a festivales. Finalmente te toca hacer de todo. Desde tú montar tu escenografía, limpiar, montar las luces, ensayar, entrenar, mostrar.

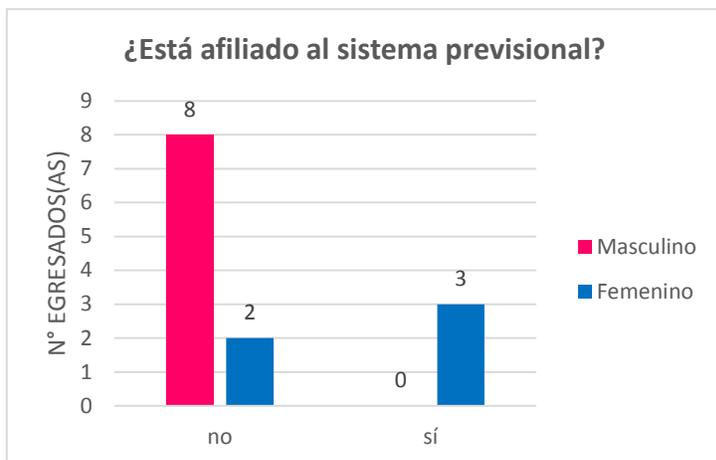
- Postular a proyectos.

- Tú postular a proyectos... no te los ganaste. Tú gestionar espacio, entonces igual es rudo. También nosotros conocemos otras realidades. El otro es el artista, y está la productora, está la secretaria, está el gestor, está la maquilladora, está el vestuarista, está el técnico de pista. Finalmente son otras realidades de las que uno se tiene que hacer cargo y claro es pajero hacer proyectos, pero no tenís otra también.

- Cuesta, cuesta hacer esas cosas.”

Después de revisar algunos de los indicadores relacionados al emprendimiento vinculado a la actividad laboral dentro del campo de las nuevas artes circenses, podemos establecer que sí existe un porcentaje importante de personas que han realizado emprendimientos (62%), concentrándose casi por completo en el grupo de hombres.

6: PROTECCIÓN SOCIAL



Cuando a las personas encuestadas se les consultó si estaban afiliados al sistema de previsión social, la respuesta de los hombres fue contundente con un 100% de respuestas (8 casos) a la categoría "NO", mientras que las mujeres respondieron en un 60% (3 casos) que "SÍ" estaban afiliadas al sistema de previsión social, contra un 40% que "NO" lo estaba. En cuanto al dinero que imponían en las cotizaciones que realizaba ese 60% de mujeres (3 casos), todas declararon que la actividad laboral dentro del campo de las nuevas artes circenses era el único medio que tenían para realizar esas condiciones.

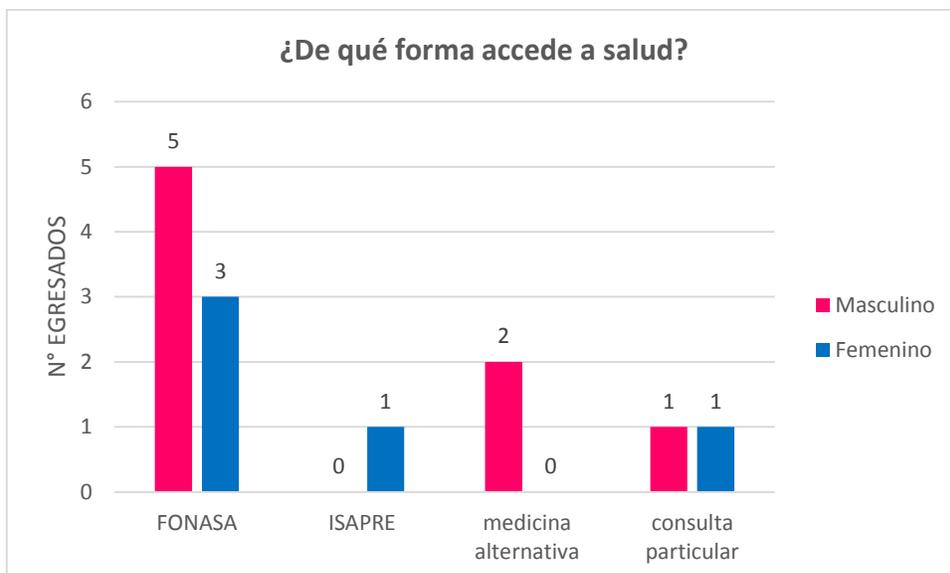
"- No sé, nosotros igual boleteamos todo el rato, no hay un contrato fijo por ser artista de circo.

- Sí, de hecho no tenemos salud, no tenemos previsión, nada de aquello.

- No tenemos nada.

- Es bien asistémico.

- No tenemos nada. Yo ya pasé la edad, no soy ni carga de mis viejos, no tengo FONASA, ya no tengo nada."



En cuanto al acceso a salud, el 62.5% de los hombres (5 casos) y el 60% de las mujeres (3 casos) declararon acceder a salud a través de FONASA, mientras que 1 mujer (20% de ellas) dijo acceder a salud a través de ISAPRE y 1 hombre (12.5% de ellos) y una mujer (20% de ellas) declararon acceder a salud a través de consultas particulares (de financiamiento privado) de salud, puesto que al no poder acceder a buenas condiciones de salud a través del sistema público y al no tener los ingresos suficientes para estar cubiertos por ISAPRE, preferían acceder a través de consultas de medicina particular. Por otra parte, hubo 2 encuestados hombres (25%) que mencionaron que su acceso a salud era a través de la medicina alternativa, puesto que la medicina tradicional era demasiado cara, engorrosa y que no satisfacía las necesidades particulares de personas que principalmente trabajaban llevando al límite su condición corporal. Para ejemplificar esta situación se tomarán algunas citas textuales expresadas en el grupo de discusión que se realizó:

“- Eso. Ellos tendrían que ver el tema de que el arte se está dando en Chile, de que hay artistas en Chile, de que hay gente dedicada a hacer esto y desde ahí, desde allá arriba, empezar a valorar a la gente que hay. Si desde allá no hay valoración y sólo pensamos que somos mano de obra barata, siempre nos van a tener así. El tema de las previsiones, hueón, nos caga, porque no tenemos contrato, no tenemos imposiciones, ¿cachai? Entonces, si a ellos no les pasai plata no te van a cuidar. El cuidado en ese sentido lo hacemos nosotros, de tener una buena alimentación, tener buen entrenamiento, no hacerte cagar cuando carreteai, realmente tener conciencia de lo que eres.

- Es que el riesgo... en el circo está el riesgo siempre, una caída, una torcida de pie...

- Sí, te puede pasar cualquier cosa.

- Acá por lo menos están todos los sistemas de seguridad para hacer las cosas.

- Claro. Ahora una de las medidas es, hace dos generaciones, no, en esta generación, ha sido un poco eso. Como no hay nadie que se haga cargo y por el circo tampoco,

eh, tampoco puede hacerse cargo, porque tenemos un nivel muy alto de riesgo. Ehhh, las pólizas son muy caras, entonces el circo no puede sustentar eso, entonces lo que hace es que a cada alumno lo hace que tome un seguro de accidente, entonces así, si es que tienen cualquier torcedura... ha habido accidentes en ejercicios mal hechos, se han roto la clavícula, no sé, el tobillo, y se los han tenido que operar, se los ha cubierto el seguro.

- Pero eso es particular de cada uno. Yo lo hablo desde mi experiencia. Cuando me tocó hacer eso y el circo nos pidió, no lo hice, no tenía cómo cubrir un seguro, no lo hice. Y fui yo y dije: <<hueón no tengo para hacerlo, no me puedo lesionar, no me puedo caer, tengo que concentrarme y estar más atento a eso>>, y me tocó hacerla así. Realmente, al día de hoy no contrato nada, ni FONASA, no tengo nada, soy indigente.

- Claro, porque para entrar a ese sistema igual te demanda. Los chicos pueden estar porque sus papás trabajan, porque algunos son más chicos y están dentro de los 24 o 25 años, que todavía pueden ser carga porque están estudiando, como que por ahí entran en el sistema.

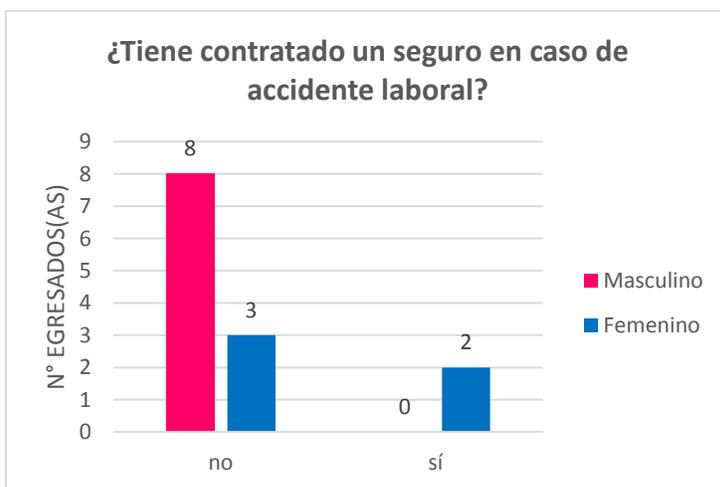
- A mí la verdad no me interesa, porque, finalmente, la medicina que yo uso no es la convencional, prefiero ir al acupunturista, al masajista de tal cosa, a la avejita, a la...

- Claro, y en el hecho de que si me llegase a dar una enfermedad, un cáncer o algo, buscaré la terapia menos...

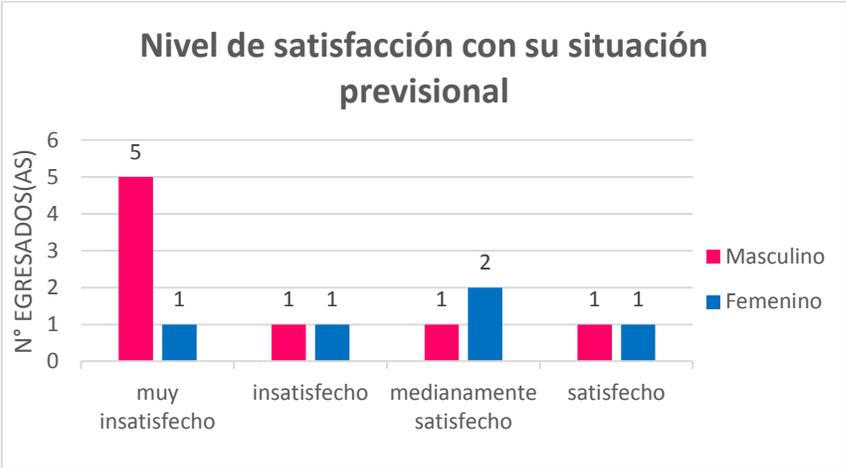
- Invasiva.

- ... invasiva para mi cuerpo y eso no me lo va a pagar la FONASA, la AFP, ni la ISAPRE.

- Y de verdad, si me dieran a elegir y que yo pudiera tener la libertad de tener o no algo, no lo elijo, porque creo que es un robo más, y a mí no me sirve." (Acá se cierra la cita textual porque corresponde a un sólo diálogo, sin cortes)."



Siguiendo con la línea evidenciada en relación a la situación previsional, podemos observar que de los 8 hombres encuestados el 100% declaró “NO” tener contratado ningún seguro particular en caso de accidente laboral, mientras que el 60% de las mujeres encuestadas declaró que “SÍ” tenía contratado un seguro en caso de accidente laboral. Considerando las condiciones de permanente riesgo a las que se enfrentan las personas que realizan actividades dentro del campo de las nuevas artes circenses, como por ejemplo, las acrobacias en aparatos para ejecutar vuelos y caídas libres desde estructuras en altura, “acrobacias de piso” (individuales o grupales) de alta complejidad, además de manipulación de objetos¹⁹ que en algunos casos son peligrosos, es preocupante el hecho de que estas personas (hombres mayoritariamente) no posean un seguro que cubra el acceso a algún tratamiento o rehabilitación en caso de accidente leve o grave, puesto que de suceder algún accidente grave será complicado poder acceder a rehabilitación, considerando los ingresos que perciben en promedio estas personas vinculadas al trabajo del nuevo circo.



Cuando se consultó sobre el nivel de satisfacción en relación a la situación de previsión social que cada una de las personas encuestadas poseía, los hombres fueron quienes declararon estar más insatisfechos con esta condición, puesto que el 62.5% afirmó estar “muy insatisfecho” y si a eso le agregamos el 12.5% que afirmo estar “insatisfecho”, podemos apreciar que el 75% de los hombres (6 casos) no creen consideran satisfactorias sus condiciones de previsión social, mientras que el 40% de las mujeres (2 casos) afirmó estar “medianamente satisfecha” y un 20% (1 caso) afirmó estar “satisfecha” con esas condiciones previsionales. Si bien las mujeres encuestadas no declaran estar demasiado satisfechas con sus condiciones previsionales, es notable el hecho de que los hombres encuestados claramente perciben sus condiciones previsionales como insatisfactorias.

¹⁹ Malabares como antorchas de fuego o cuchillas, por dar algunos ejemplos.

“- (...) Yo creo que también es responsabilidad nuestra como artistas ser un poco más activista y poder mejorar esas cosas, o sea, llegar a los '60 y tener pensión, pensión de artista vitalicia.

(...)

- Claro, pero es distinto que sea para el artista. Pero, meterte en un cajón igual al otro. Ponte, si vai al traumatólogo, porque te doblaste un pie, el traumatólogo te va a decir: <<para un mes>>. Y vas donde el médico que tu cachai que te dice: <<haz tal ejercicio y sigue entrenando>>.

- O: <<entrena y ponte hielo>>.

- Obvio, no podemos ir a un médico...

- Tradicional.

- Claro, hay que ir a un kinesiólogo “deportivo”, ni siquiera a un kinesiólogo convencional, tiene que ser todo enfocado al deporte, porque estás moviéndote todo el tiempo.

- Por ser, a mí me pasa que cuando doy clase acá en la escuela, los chicos se van al médico porque se dieron un golpe y te dicen: <<no, tengo que parar dos semanas>>.

Y yo les digo: <<¿pero te golpeaste no más? –sí, dos semanas me dio el médico, y no tengo que hacer nada más>>.

Y nosotros los quedamos mirando y les decimos: <<oye, y tus otros músculos, tu otra musculatura ¿qué va a hacer? –eh, no, me dijeron dos semanas>>.

Entonces tú no entiendes, porque no es la medicina que tú vas entendiendo que requiere tu cuerpo. O sea, yo me disloqué, o sea, se me salió el codo de la postura y me mandaron a hacer una resonancia que valía casi 250 lucas.

Y fui donde un médico amigo que es terapeuta y me dijo: <<no, qué te vas a hacer la resonancia, eso es para ver hasta qué grado realmente te lesionaste, pero para sanarte no te tienes que hacer la resonancia, eso es una burocracia de la medicina que tiene que decirte hazte esto, hazte esto otro y para decirte qué ejercicio hacer, pero lo que tú tienes que hacer es parar un mes o fortalecer esa zona>>.

Yo le dije: <<pucha, voy a fortalecer esa zona lo que necesite>>.

Y esa fue la solución que me dio un médico amigo, pero ni siquiera un médico real, supuestamente real, me hubiera dicho: <<tenís que parar 2 meses y quedarte ahí>>.”

Estas referencias discursivas que se consiguieron a través del grupo de discusión son muy útiles para dotar de sentido la situación previsional que experimentan las personas egresadas de la EP del CDM, puesto que por un lado se observa que son condiciones “objetivas” o naturalizadas en un campo laboral que está altamente desprotegido e invisibilizado, y por otra parte, un grupo de esas personas (hombres principalmente), asumen una posición de resistencia en cuanto a la necesidad de estar cubiertos por el sistema de previsión social y tener acceso a salud convencional.

VII. CONCLUSIONES

Inserción laboral

Los datos generados para el presente trabajo arrojaron que las estrategias de inserción laboral desplegadas por las personas egresadas del CDM han sido mayoritariamente efectivas, puesto que las actividades laborales que desarrollan dan cuenta de un posicionamiento privilegiado en el espacio de posiciones dentro del 'campo de las nuevas artes circenses', porque la mayoría de las personas egresadas del CDM antes de egresar ya contaban con redes que les permitieron incorporarse al campo laboral del nuevo circo y de las artes escénicas, a razón que la propia institución les otorgaba oportunidades prácticas para adquirir experiencia labor (artística, técnica y pedagógica), permitiéndoles además generar ingresos económicos desde que estaban estudiando en la EP, enfrentándose al mundo del trabajo profesional con un recorrido previo como base. Entonces, esas experiencias de trabajo desde la Escuela Profesional van dotando de aptitudes, actitudes y conocimientos que al irse acumulando preparan laboralmente a las personas que se forman en el CDM. Además, las personas que participaron del grupo de discusión coincidían en que ser egresadas de la EP del CDM les facilitaba la entrada a la escena artística y al mercado laboral, puesto que la EP es el único espacio de formación profesional en artes circenses en Chile que es reconocido oficialmente por la FEDEC²⁰, convirtiéndose de esta manera en la alternativa más valorada para estudiar nuevo circo en éste territorio y al mismo tiempo los convertía en profesionales que estaban más legitimados dentro del campo laboral circense, por el hecho de poseer una credencial académica que respalda y reconoce los saberes que poseen en el área del nuevo circo y las artes escénicas.

Esto pone sobre la mesa la valoración que las personas egresadas del CDM le dan a la institución que los formó, porque reconocen que hay un prestigio profesional que está en juego dentro del campo de las artes circenses y en el caso de los egresados de la EP ese prestigio sería mayor que el prestigio asociado a otros espacios de formación, puesto que más allá del nivel artístico que se pueda alcanzar dentro de la EP del CDM, lo que los egresados valoraron fue el proceso de formación como un todo, en el que existía una preparación amplia y una continuidad en el proceso de formación, porque en otros espacios o escuelas de circo del país, no existe un trabajo de grupo que prepare artistas capacitados para desenvolverse con versatilidad en distintas dimensiones del área circense, como la investigación, creación e interpretación artística, la pedagogía enfocada en la intervención social o en la especialización disciplinar, en el montaje técnico y en la gestión. O sea, en lo que llegaban a un claro consenso las personas egresadas de la EP, era que el CDM como

²⁰ Federación Europea de Escuelas de Circo.

institución integral, es la mejor alternativa para formarse en artes circenses en Chile, aunque existen otras opciones de formación circense en las que se puede alcanzar un alto nivel técnico, pero enfocándose en la especialización de un área reducida y no en un desarrollo íntegro del artista o de la artista, a diferencia de la propuesta formativa más amplia del CDM.

Entonces, considerando los aspectos subjetivos de las expectativas y las experiencias laborales en el campo de las nuevas artes circenses, las personas egresadas de la EP del CDM perciben sus condiciones y posibilidades como privilegiadas en relación al resto de las personas que se dedican al nuevo circo como una actividad laboral, en el contexto de éste país. Esto, porque acumulan un capital social y simbólico (Bourdieu, 2014) que es valorado en el campo de las nuevas artes circenses y que está consolidado en el escenario local, puesto que el CDM posee una trayectoria de 20 años que a través de la utilización de las metodologías del circo social ha realizado trabajos de intervención social con alto impacto en niñas, niños y jóvenes (Circo del Mundo, 2013), y ese respaldo que la institución ha acumulado durante éste tiempo se transfiere directamente a sus egresados(as) a modo de capital simbólico (prestigio), además del capital social (redes de contacto) que se va multiplicando en la medida que las personas que pasan por la EP siguen vinculándose con el CDM, sirviéndose de las redes a las que pertenece la institución en Chile y en el extranjero, tanto formales como informales.

Condiciones Laborales

Ahora, pensando en otros indicadores que son útiles para caracterizar el trabajo de quienes fueron objeto de estudio, consideremos el número de días, de horas y número de trabajos paralelos que realizan estos(as) profesionales del nuevo circo. En promedio, trabajan entre 7 y 8 horas diarias, 5 o 6 días a la semana y realizan entre 3 y 4 trabajos paralelos de forma habitual, que por lo general están relacionados a la docencia, la creación, la presentación de espectáculos y el entrenamiento físico²¹. Además, de las 13 personas encuestadas sólo 2 (mujeres) declararon tener un contrato fijo en su principal actividad laboral, mientras que 11 personas mencionaron que la boleta de honorarios era su principal relación laboral con la contraparte a la que le prestaban algún servicio. De todas las personas encuestadas ninguna declaró tener o haber tenido alguna vez un contrato indefinido de trabajo por realizar alguna actividad artística, docente o de gestión vinculada al nuevo circo.

²¹ El entrenamiento físico también entra en la categoría de actividad laboral, a pesar de no ser remunerado, puesto que si no existe entrenamiento físico, la mayoría de las disciplinas artísticas que practican las personas profesionales del nuevo circo no podrían ejecutarse de manera adecuada y satisfactoria.

Tomando la información anterior, y como era previsible, en términos generales se observa que la informalidad laboral es una característica generalizada en las trayectorias laborales de las personas egresadas de la EP del CDM, porque la totalidad de las personas encuestadas declararon que nunca han tenido un contrato de trabajo indefinido, lo que según los criterios internacionales sobre materia laboral se define como informalidad.

En la actualidad, y después de al menos cinco décadas en la que distintos investigadores han desarrollado este término (Tokman, 2007, OIT & OMC, 2009, Neffa, 2008, CEPAL, 2006), la informalidad laboral se define como la actividad económica y productiva en la que una persona no recibe beneficios sobre seguridad social y laboral. Estos beneficios se vinculan con las reglamentaciones de contratación y despido, salario mínimo, protección contra despido arbitrario y seguro médico y social (OIT & OMC, 2009). Las personas que están contenidas en la categoría de trabajadoras informales serán las que realizan una actividad económica y productiva autónoma o independiente (por cuenta propia), las personas que trabajan de forma dependiente para una empresa informal (pequeña, no registrada o no constituida en sociedad), las personas que trabajan de forma dependiente para una empresa formal que no establece una relación laboral reconocida en el marco de las leyes laborales vigentes (sin relación contractual definida), las que trabajan ocasionalmente, las que trabajan en jornada parcial y las no registradas o no declaradas (Tokman, 2001, 2007, 2008; OIT & OMC, 2009). Entonces, el empleo informal será toda actividad económica y productiva que se desarrolla de manera dependiente o independiente en la que no se reconoce, reglamenta ni protegen los derechos establecidos en el marco de las leyes laborales vigentes de un país.

En cuanto a los ingresos económicos que perciben las personas egresadas de la EP del CDM es posible establecer que están dentro del promedio del país, puesto que la distribución de ingresos entre \$210.000 y \$550.000 agrupa al 45.9 % (20.5 + 16.5 + 8,9) de las personas que trabajan en Chile, coincidiendo con la distribución de ingresos de las personas egresadas del CDM.

Cuadro 1: Distribución General de los Ingresos de la Ocupación Principal³

Tramos de Ingresos	No.	% Total	% Acumulado
Menor o igual a \$100.000	981.614	13,8%	13,8%
\$100.001 - \$150.000	367.337	5,2%	19,0%
\$150.001 - \$210.000	998.999	14,1%	33,0%
\$210.001 - \$300.000	1.453.779	20,5%	53,5%
\$300.001 - \$426.000	1.174.014	16,5%	70,0%
\$426.001 - \$550.000	634.723	8,9%	79,0%
\$550.001 - \$652.000	365.514	5,1%	84,1%
\$652.001 - \$852.000	422.724	5,9%	90,1%
\$852.001 - \$1.052.000	228.581	3,2%	93,3%
\$1.052.001 - \$1.252.000	118.963	1,7%	95,0%
\$1.252.001 - \$1.500.000	101.213	1,4%	96,4%
\$1.500.001 o más	257.587	3,6%	100%
Total	7.105.047	100%	-

Fuente: (Fundación Sol, 2015: 6).

Pero, según lo que expresaron las personas encuestadas, les resulta difícil estipular un promedio de ingresos mensuales, porque el tipo de actividades laborales que desarrollan durante el año varía de acuerdo a la temporada, concentrándose la mayor cantidad de actividad entre los meses de septiembre a diciembre, debido a que en septiembre comienzan a instalarse las carpas de circo tradicional que año a año llegan a la capital a mostrar sus espectáculos, transformándose así en un mes tradicional para el circo²² en Chile²³, lo que por añadidura, suponemos, ha implicado que exista más demanda laboral para los artistas de nuevo circo, aumentando sus ingresos considerablemente desde ahí hasta diciembre, época en que se realizan las fiestas de fin de año y los sectores público y privado contratan mucho más los servicios artísticos de los artistas de nuevo circo²⁴. Y en la época que declararon tener menos actividad laboral son los meses de junio, julio y agosto, dedicándose principalmente a la docencia, que es la actividad a la que pueden acceder durante todo el año de manera más continuada, transformándose en el nicho de estabilidad laboral de estas personas. También mencionaron que en los meses de menor actividad económica aprovechan el tiempo para realizar nuevas creaciones.

²² <http://www.cultura.gob.cl/eventos-actividades/a-celebrar-el-mes-del-circo-en-septiembre/>

²³ Es pertinente aclarar que en Chile durante todos los meses del año hay una alta circulación de circos tradicionales a lo largo del territorio del país, no sólo en septiembre.

²⁴ Joaquín Figueroa (2004), en su tesis: *“Los malabaristas del Parque Forestal”*, da cuenta de cómo a mediados de los años '90 apareció el 'nuevo circo' en el espacio público santiaguino, llamando la atención de los transeúntes y posicionándose como una disciplina artística novedosa que atrajo la atención de productores de eventos interesados en contratar sus números artísticos (malabaristas jugando con fuego en zancos principalmente, según se menciona), abriéndose progresivamente un campo laboral para estos(as) nuevos(as) artistas que practicaban artes en la vía pública (en la Plaza Bach del Parque Forestal).

Protección social

En el contexto laboral actual está normalizada la presencia del trabajo informal (Tokman, 2007), pero esa situación representa a una fracción de trabajadores(as) de un campo laboral y no a su totalidad. En éste sentido, la interrogante que salta a la vista es: si las personas egresadas de la EP del CDM ocupan una posición privilegiada dentro del campo de las nuevas artes circenses, porque recibieron formación disciplinar en la única escuela profesional que existe en el país, absorbiendo los más altos niveles de reconocimiento de capital cultural, social y simbólico en éste campo (Bourdieu, 1995a), ¿por qué poseen condiciones laborales que van directamente por la línea de la informalidad?

Esta pregunta la realizo teniendo en cuenta lo que se ha mencionado en líneas anteriores. En Chile, al igual que en la mayoría del resto de los países del mundo, existen campos laborales en que los agentes participan jugando distintas posiciones estratégicas de poder, reconocimiento, dominación y disputa, algunos dominan mientras otros son dominados, algunos son reconocidos mientras otros son desconocidos, pero siempre existen disputas con el fin de acceder a mejores posiciones dentro del campo y acrecentar así los distintos tipos de capital en juego (Bourdieu & Wacquant, 2014). Un ejemplo de eso podría ser el ya mencionado campo de la cultura y las artes, que está consolidado como un espacio de relaciones sociales, económicas y simbólicas, con una lógica de funcionamiento puesta al descubierto en algunos estudios de caracterización sectorial como 'los trabajadores del sector cultural en Chile' (CNCA, 2004), el 'catastro de la danza' (CNCA, 2012), 'el campo de las artes visuales' (CNCA, 2012) o 'el campo del arte circense' (CNCA, 2011), por mencionar algunos. Hay material suficiente para comparar por área estas realidades múltiples que tienen algunos puntos de encuentro importantes al momento de definir qué es ser un(a) trabajador(a) de la cultura y las artes, caracterizándolo básicamente como el agente que realiza actividades relacionadas con la producción, comercialización y práctica cultural en alguno de los ámbitos o áreas consideradas como culturales y/o artísticas. Entonces, lo que llama la atención es que en el campo del nuevo circo, a diferencia del campo de la cultura en general, aparentemente no existen posibilidades de acceder, desde la posición que juegan los profesionales egresados del CDM, a trabajos más regulados y protegidos legalmente como sector organizado a través de un sindicato o gremio. Esta situación, quizá, pone en evidencia que el campo del nuevo circo aún está en proceso de construcción, de configuración, de maduración, lo que en principio implicaría una serie de dificultades para reconocer las relaciones laborales que existen dentro de éste campo,

puesto que no hay organizaciones²⁵ vinculadas a esta área que coordinen una agenda de trabajo común para visibilizar y levantar una demanda sectorial que mejore las condiciones de los(as) trabajadores(as) del rubro.

Los datos con los que se trabajó en esta investigación dieron cuenta del alto nivel de desprotección social (Neffa, 2008) en el que las personas egresadas de la EP del CDM realizan sus actividades laborales, ya que la mayoría lo hace sin previsión de salud ni seguro en caso de accidente, poniendo sobre la mesa que la situación de informalidad laboral se traduce en condiciones de precariedad incuestionables (Beck, 1998). Pero, contrastando los “datos duros” es posible identificar en los discursos de las personas que participaron del grupo de discusión y con las que se conversó extraoficialmente²⁶, que existe una tendencia generalizada (en los hombres) a rechazar las formas convencionales de reglamentar el trabajo, porque consideran que no representan garantías ni beneficios en términos reales, sino que lo visualizan como un mecanismo de la estructura económica para atrapar a las personas en una dinámica de explotación encubierta, aludiendo a las AFPs, por ejemplo.

Entonces, la situación de desprotección social de los egresados del CDM se explica por dos factores, uno objetivo y otro voluntario: por un lado, es un hecho claro que las condiciones objetivas de trabajo en el campo del nuevo circo tienen una tendencia manifiesta hacia la informalidad, debido a que no existen instituciones u alternativas de trabajo en las que los artistas profesionales del nuevo circo puedan desarrollar su actividad laboral a través de un contrato fijo de trabajo, para a través de él puedan acceder a una serie de beneficios legales que al trabajar con boleta de honorarios no tienen (pre/post natal pagado, derecho a vacaciones pagadas, licencias, etc). Y por otro lado, se da que la actitud de un sector importante de las personas que participaron de éste estudio manifestó que no le interesaba acceder a través de previsión social, puesto que consideraban que las alternativas de medicina no convencional y el autocuidado eran las mejores alternativas para mantener los riesgos de accidentes ‘controlados’ y buena salud física. A propósito de los riesgos (Beck, 1998), varios egresados mencionaron que realizar el trabajo con cuidado, tomando conciencia de los riesgos que estaban en juego, era la manera más efectiva de prevenir accidentes laborales, puesto que en general siempre ocurren por algún descuido,

²⁵ El día 7 de marzo del 2015 se inició un proceso para constituir la primera *Asociación Gremial de Nuevo Circo* en Chile, con el objetivo de representar a nivel nacional a las trabajadoras y los trabajadores asociados al gremio, además de divulgar y promover estas artes, vinculándose con otras organizaciones del campo de las artes, el Estado y el sector privado. Se espera que esta iniciativa consiga agrupar efectivamente las fuerzas de las personas que se encuentran desprotegidas en su condición de trabajadoras del nuevo circo, para que logren resolver sus problemáticas sectoriales específicas.

²⁶ La aplicación de la encuesta, además de servir como instrumento de recolección de datos cuantitativos, también sirvió en varios casos a modo de entrevista en las que espontáneamente la persona encuestada iba profundizando en los aspectos que le parecían dignos de explayar o aclarar.

o sea, son perfectamente evitables si es que se realiza el trabajo con precaución y tomando todas las medidas de seguridad necesarias.

Las egresadas en general manifestaron que sí les parecía relevante acceder a condiciones más formales de trabajo, para acceder a los beneficios que posibilita un contrato de trabajo indefinido y porque además mostraron menos interés que los hombres para trabajar en emprendimientos propios (compañías de circo), lo que iba de la mano con el valor que le daban a la institución (CDM) en el rol de espacio protector para desempeñarse laboralmente. De las mujeres encuestadas sólo una era madre, quien fue la que hizo más hincapié en la necesidad de acceder a condiciones más formales de trabajo, puesto que le interesaba tener una estabilidad laboral para criar a su hija, a diferencia del resto que en ningún momento nombró la maternidad o la paternidad como una de sus preocupaciones manifiestas o latentes. Otra de las sensaciones que fue posible percibir sobre la importancia de tener protección social es que a todos aún están muy jóvenes para hacerlo, pero se dejaba la puerta abierta para en el futuro reconsiderar esa opción.

Desarrollo Profesional

Para conocer aspectos relacionados con la dimensión del desarrollo profesional de las personas egresadas de la EP del CDM, se les consultó sobre una serie de áreas en las que se podrían haber capacitado después de egresar de la escuela, como por ejemplo: gestión de proyectos, creación, composición y diseño artístico, metodología de la enseñanza de las nuevas artes circenses, historia del teoría del circo, investigación escénica y técnica corporal, entre otros aspectos.

En cuanto al desarrollo profesional se observa que la mayoría, por no decir todos, han tenido acceso a una serie de posibilidades de capacitación y especialización en Chile y en varios casos también en el extranjero. Estas posibilidades son muy valoradas por los profesionales egresados de la EP del CDM, porque representan la mejor manera de acumular las formas más estimadas de capital cultural, corporal, social y simbólico (Bourdieu, 2014) que están en juego dentro del campo del nuevo circo. En éste sentido se observa que para mejorar la proyección laboral es necesario estar accediendo permanentemente a cursos, capacitaciones y seminarios en distintas técnicas de investigación escénica, porque, como ellos mismos lo han percibido, el conocimiento y la innovación avanzan de manera apresurada, por lo que actualizar y perfeccionar los saberes teóricos, metodológicos y prácticos es una necesidad permanente, casi prioritaria, si es que se pretende alcanzar una buena posición dentro del campo de las nuevas artes circenses. El acceso permanente al conocimiento se vincula con la vigencia, y en términos concretos, las principales actividades que realizan estas personas están vinculadas a la docencia, a la creación y la presentación de números artísticos o espectáculos, por lo que poseer un alto

nivel de saberes de distinto tipo permite alcanzar un grado mayor de desarrollo profesional, y conseguir el reconocimiento (legitimación) de esos saberes en el contexto del campo artístico y laboral del nuevo circo reporta beneficios importantes. Por ejemplo, en el ámbito de la docencia, si un profesor o una profesora no están suficientemente preparados para satisfacer las exigencias de sus alumnos(as) corren el riesgo de perder el reconocimiento o la legitimidad del saber que son portadores, por lo que deben distinguirse por sobre sus pupilos para no perder esa legitimidad de su saber que lo posiciona como docente.

Las personas que participaron en el grupo de discusión en múltiples ocasiones hicieron hincapié en la importancia que tenían las 'inversiones', haciendo referencia a las decisiones que debían tomar considerando las posibilidades y alternativas a las que podían acceder para capacitarse o especializarse en distintas áreas, pues tenían plena conciencia de la importancia que tiene incorporar conocimientos para obtener reconocimientos dentro del campo (inversiones), y como ya ha sido mencionado en más de una ocasión, las credenciales educativas que acreditan o certifican los saberes que ellos(as) portan como profesionales del circo no pueden sostenerse sólo con la formación profesional de la EP del CDM, puesto que la tendencia a nivel general, indica que las personas que poseen un título profesional no consideran que ese es un horizonte de expectativas educativas final (Blanco & Jodor, 2013), por lo que permanentemente buscan perfeccionar los saberes del área en que se formaron o buscan complementar con formación en otra área de interés, desarrollando trayectorias profesionales en las que trabajo y estudio van acopladas como razón instrumental (Horkheimer, 2002), en la que se busca valoración profesional y valorización económica a través de credenciales educativas y experiencia laboral. Y bueno, tampoco se debe obviar el hecho de que éste tipo de decisiones están determinadas por el deseo de satisfacción personal (cultivo de sí mismos).

En éste caso, cuando las personas egresadas de la EP del CDM hablaban de 'inversiones' educativas o de formación disciplinar, utilizaban ese concepto para hacer referencia al fin estratégico (Bourdieu, 2011) que poseen las capacitaciones, porque tomar cursos de especialización, de investigación escénica o de metodologías pedagógicas en técnicas circenses, se visualizaban como una movilización de recursos que a mediano o largo plazo se transformarían en volúmenes más altos de capital, ya que esas inversiones con el paso del tiempo irían dando frutos. Es más, uno de los egresados mencionó que la importancia de invertir (Bourdieu, 1999) en el desarrollo de la carrera profesional a modo de aprendizajes circenses de toda índole y de otras áreas de la cultura y las artes, posibilitaba a largo plazo poder desempeñar múltiples roles dentro del campo del nuevo circo, considerando la docencia y la gestión como las alternativas más viables cuando 'el cuerpo ya no dé más en la pista', o sea, cuando en el ocaso del rendimiento físico haya que seguir otro camino dentro del mundo circense, transmitiendo saberes, dirigiendo distintos tipos de proyectos u otros asuntos relacionados. Ahora, considerando lo reducido de éste

campo laboral y considerando los pocos profesionales que ‘han hecho una escuela de circo²⁷’, las personas egresadas del CDM en su mayoría valoran haberse formado profesionalmente ahí, porque consideran que dentro de las alternativas que hay en el país, pasar por el CDM es la mejor inversión.

Así, al revisar e interpretar el tipo de área en la que los(as) egresados(as) se han capacitado, podemos, más allá de describir los datos, intentar comprender por qué es que siguen determinada línea de capacitación y no otra, y más allá de tener un acceso a una explicación acabada de esta situación, es posible proponer que las elecciones de capacitación que realizan estas personas privilegian los conocimientos ligados a las prácticas del cuerpo por sobre los conocimientos vinculados a la gestión de proyectos o similares. Esto se debe principalmente a que los(as) trabajadores(as) del circo tienen conciencia de que el deterioro físico que está atado al envejecimiento reduce las posibilidades de mantener una actividad artística en escena, por lo que con el paso de los años estas personas deben ir progresivamente bajando la carga de trabajo que implique el uso de técnica corporal (Mauss, 1991) para irse dedicando a otro tipo de actividades profesionales. En éste sentido, se propone que la razón por la que mayoritariamente las personas egresadas del CDM prefiere capacitarse en áreas enfocadas en la técnica corporal por sobre otras áreas, se debe a que el estímulo principal que los(as) movilizó a seguir una carrera circense estaba mediado por el deseo de practicar disciplinas artísticas, de ser artista, entonces esa proyección artística los impulsa a priorizar capacitaciones enfocadas en alcanzar buen nivel de ejecución técnica en las distintas disciplinas que practican, y por otra parte, también se propone que producto de la depreciación o de la merma del rendimiento físico, las personas que ejercen esta profesión progresivamente deben ir ‘dejando la pista’ en la medida que van cumpliendo cierta edad que no les permite sostener una carga importante de exigencia física, lo que tendría coherencia con la idea de aplazar las capacitaciones más ‘teóricas’ para una segunda etapa, potenciando el desarrollo artístico-corporal en la primera etapa profesional.

Según un estudio de caracterización laboral sobre los trabajadores de la cultura y las artes en Chile (CNCA, 2004), la profesionalización cultural y artística en el país progresivamente ha ido adquiriendo más relevancia, porque desde la década del ‘90 se le ha ido dando un valor prioritario al título, a la formación profesional dentro de éste campo, reconociéndose como un límite de distinción entre quienes lo poseen y quienes no lo poseen, ‘acreditando’ los saberes a través de los siguientes valores y sentidos:

a) Título profesional como código de acceso al mercado del trabajo, que opera como criterio de selección y garantía. b) Educación formal como expectativa de valoración social

²⁷ Con esto se referían a las personas que han cursado una carrera profesional de circo, en El Circo del Mundo o en el extranjero y que desempeñan su labor artística en Chile.

y legitimación del talento. c) Educación formal como instancia de desarrollo integral, más allá de los conocimientos específicos de la disciplina. d) Universidad como espacio de contacto y despliegue de redes sociales para asegurar vínculos dentro del campo de la cultura y las artes (CNCA, 2004).

"El tema de la profesionalización constituye, sin lugar a dudas, uno de los referentes fundamentales de los discursos relativos a la realidad del campo cultural actual" (CNCA, 2004: 98). La perspectiva desde la que se observa esta realidad está enmarcada en algunas condiciones que son esperables y características de éste campo, que en la actualidad hacen referencia principalmente a lo siguiente:

a) Profesionalización como establecimiento de una relación salarial y un intercambio monetarizado. b) Profesionalización como "concentración" e "inversión" en una actividad. c) Profesionalización como adquisición y posesión de conocimientos. d) Profesionalización como desempeño adecuado y satisfacción de las exigencias de calidad del medio (CNCA, 2004).

Al comparar los resultados del informe del CNCA (2004) que revisaban la situación y la actitud de los(as) trabajadores(as) de la cultura y las artes sobre la profesionalización en el área, los resultados de la presente investigación arrojan conclusiones muy parecidas, consiguiendo comprobar que las personas egresadas de la EP del CDM (que pertenecen a lo que podríamos definir como el campo de las nuevas artes circenses) no demuestran diferencias o distinciones significativas al momento de caracterizar, evaluar o valorar la profesionalización de las artes circenses. Ahora, es necesario tener en cuenta que el escenario del nuevo circo está dentro de un contexto más reducido, con una historia de sólo dos décadas y con condiciones de desarrollo profesional²⁸ mucho más limitadas que el resto de las disciplinas escénicas y artísticas que se desarrollan en el país, por lo que es necesario observar a mediano plazo cómo se va (re)configurando éste nuevo (sub)campo de la cultura y las artes.

Emprendimiento

El estereotipo del emprendedor ha estado cargado ideológicamente en las últimas décadas de un carácter competitivo que tiene como horizonte generar riqueza y ascender socialmente, pero existen autores como Jaron Rowan (2010) que plantean la necesidad de quitarle ese carácter lucrativo y competitivo a la figura del emprendedor para abrirlo a nuevas expresiones de trabajo con la idea de crear oportunidades de desarrollo personal y profesional a través de una actividad laboral. Conseguir el desarrollo personal y profesional

²⁸ La oferta académica profesional en las distintas áreas artísticas en Chile es grande, llegando a saturar el mercado, mientras que la oferta académica profesional para estudiar 'nuevo circo' se reduce sólo a El Circo del Mundo.

trabajando para un empleador que decide por el (la) trabajador(a) qué es lo que se debe hacer o cómo hacerlo, no permite que ese(a) trabajador(a) pueda desenvolverse con libertad, dejando su creatividad en un segundo plano y dándole prioridad a la productividad por sobre el desarrollo personal y colectivo. En ese sentido, las personas que se dedican laboralmente a una actividad artística suelen verse frustradas por la falta de libertad para tomar decisiones o actuar, sintiéndose constreñidas por los márgenes que posibilitan el sentido del trabajo desde una posición más institucionalizada del arte, lo que muchas veces las lleva a cuestionarse si su pretensión artística puede sostenerse desde la institucionalidad pública/privada o si es necesario desprenderse de las limitaciones que una posición de ese carácter implica. Las razones para creer esto pueden ser éticas, políticas, económicas, etc.

En los casos de las personas que fueron foco de estudio en esta oportunidad podemos establecer que las razones por las que rechazaban, en menor o mayor grado según el caso, la dependencia laboral a una contraparte, fueron múltiples, pero en general estaban de acuerdo en que trabajar para alguna institución o para algún empleador limitaba la libertad y el potencial creativo que cada artista poseía y en algunos casos, lo atrofiaba. Según ellos(as), la mejor alternativa visible es armar una compañía de circo a baja escala, para evitar grandes compromisos económicos y para trabajar colectivamente con personas que tengan intereses comunes en un escenario de igualdad de condiciones (sin relaciones jerárquicas). La idea de echar a andar un 'emprendizaje en cultura' como lo propone Rowan (2010) tiene mucho sentido si lo que se busca es quitarse las ataduras del empleo dependiente que restringe la libertad y la creatividad.

La figura del emprendedor en el ámbito cultural se vincula con el agente económico que desarrolla una actividad productiva como gestor y/o artista cultural, o sea, como un cultor o como alguien que cultiva maneras de hacer que se relacionan con la búsqueda de la expresión humana como valor en sí mismo. En general, la persona que se dedica a promover la cultura o a crear arte tiende a circular por la periferia de la economía formal (Rowan, 2010), puesto que frente al poco reconocimiento que se les da a los artistas en éste país, con la resultante desvalorización económica que va acoplada a esa realidad, el trabajo artístico termina reduciéndose a una satisfacción del placer estético del artista más que en una alternativa real de trabajo. Los datos para demostrar esta situación se encuentran disponibles en el estudio del CNCA (2004) en el que se caracterizó al "trabajador cultural" del país, arrojando que sólo un tercio de los(as) trabajadores(as) del sector cultural podía vivir con los ingresos que le reportaba su labor, teniendo que generar ingresos, en el caso de los otros dos tercios, en otro tipo de actividades económicas que sirvieran para solventar los gastos de la vida diaria. Afortunadamente, en el caso de las personas egresadas de la EP del CDM, esta situación es distinta, porque todas las personas que participaron del estudio declararon trabajar sólo en actividades directamente vinculadas al circo o a las artes escénicas, consiguiendo sustentarse económicamente desde su labor profesional, prescindiendo de otro tipo de actividades.

Para efectos de éste estudio consideraremos como emprendimiento laboral de nuevo circo cualquier actividad económica cultural, individual o colectiva, que esté enmarcada en relaciones de igualdad o asociación entre quienes desarrollan prácticas de trabajo orientadas a satisfacer expectativas artísticas y necesidades económicas a través de estrategias de gestión de recursos de todo tipo que sirvan para alcanzar cierto grado de independencia laboral en el campo del nuevo circo. Las personas egresadas de la EP del CDM encajan perfectamente en esta figura del trabajador o de la trabajadora cultural que tiene la inquietud de realizar algún emprendimiento ajustado a su motivación personal desde su labor profesional, que en el fondo, más allá de la inquietud, también se vuelve una posibilidad emancipadora de su arte.

Al revisar los datos obtenidos a través de preguntas dirigidas a conocer la existencia de emprendimientos laborales, resultó que de entrada el panorama dejó en evidencia una situación más o menos previsible, pero, que era necesario describir y analizar con algún soporte teórico y metodológico para dotarla sentido. Esta situación era que las iniciativas de emprendimientos laborales ligados al nuevo circo se concentraban mayoritariamente en los hombres egresados de la EP y no en las mujeres. Ahora, los emprendimientos que se encontraban realizando los egresados en el momento que se aplicaron los instrumentos de recolección de datos dieron cuenta de que todos encajaban en el mismo perfil, en mayor o menor medida, porque las principales características de estos eran que estaban enmarcados en relaciones horizontales de trabajo, en que las funciones se distribuían de acuerdo a interés y disponibilidad, no por jerarquía, los ingresos económicos se distribuían en partes iguales entre los miembros de esas compañías y que el número de integrantes en promedio era entre 4 y 8 personas, lo que las caracterizaba como pequeñas compañías que trabajaban utilizando recursos propios de los miembros por sobre el financiamiento de fondos públicos o empresas privadas, aunque también existían casos en que las compañías se financiaban con FONDART, pero sólo por proyectos específicos (obviamente).

A pesar de la existencia de emprendimientos laborales a través de compañías de nuevo circo, se evidencia que el desarrollo organizacional de estas en general aún está poco desarrollado, porque a pesar de contar con conocimientos artísticos de buen nivel, en cuanto a conocimientos sobre gestión cultural aún están en un nivel 'medio-bajo', tomando la autoevaluación que ellos mismos realizaron cuando se les consultó por su nivel de gestión cultural en una escala de '1 a 7'. Además se concluye que no dominan las herramientas de gestión cultural necesarias para periódicamente estar postulando a fondos públicos que les permitan tener ingresos extras para desarrollar proyectos artísticos a mediano o largo plazo.

Considerando que en el CNCA en los últimos años se han abierto nuevas plazas de postulación para fondos enfocados específicamente en el área circense, el desinterés para postular con iniciativas propias a través de las compañías en las que participan los egresados del CDM no les ha permitido aprovechar esos recursos en la materialización de

espectáculos, en la adquisición de equipamiento e infraestructura, en las oportunidad de difusión y circulación, que de alguna y otra forma les resultarían provechosos, alcanzando un mayor grado de desarrollo y solidez organizacional dentro de las distintas compañías. Se identificó que la principal razón por la que los egresados se rehúsan o descartan la posibilidad de postular a un FONDART, es porque se declaran poco capacitados para formular esos proyectos cumpliendo el formato rígido que la postulación estipula, aunque también algunos egresados mencionaron que más allá de las formalidades, simplemente no les interesa tener vínculos con fondos del gobierno ni la empresa privada, teniendo la autogestión como el horizonte ideal de trabajo artístico, para conseguir la tan anhelada libertad creativa, sin rendirle cuentas a ningún agente cultural del Estado.

Género

Teniendo en cuenta el tercer objetivo específico de éste trabajo, que era comparar las trayectorias laborales de las egresadas y los egresados de la EP del CDM observando diferencias de género, los datos arrojan que la tendencia de las mujeres va más orientada a la búsqueda de estabilidad laboral a través de una relación contractual, para realizar su ejercicio profesional con un mayor grado de seguridad, considerado como algo necesario para ellas; mientras que los hombres muestran una tendencia clara hacia la búsqueda de independencia laboral cristalizándola en compañías de circo y proyectos artísticos independientes, aunque casi la mayoría de los egresados presta servicios al CDM de manera habitual (como docentes, técnicos o artistas), simultáneamente desarrollan trabajos en otros espacios.

A lo largo de los distintos apartados en que se presentaron los resultados se fueron haciendo menciones a algunas distinciones sobre la situación y la percepción de ambos géneros frente a su trabajo. Se reitera que las principales diferencias están atravesadas por los tipos de trabajo a los que cada género accede, agrupándose los hombres en una situación de 'multiactividad' (CNCA, 2004) mayor que las mujeres, debido a que los hombres declaraban tener más disposición a realizar actividades de trabajo en distintos lugares y condiciones, privilegiando el desarrollo del trabajo colectivo a través de pequeñas compañías de circo, y mostrándose favorables a la búsqueda de nuevas actividades, mientras que las mujeres en su mayoría se sentían más seguras trabajando en el CDM, porque ahí encontraban el respaldo institucional que en otro lugar relacionado con las nuevas artes circenses no podrían encontrar.

En cuanto al nivel de satisfacción con la actividad laboral, en todas las preguntas orientadas a medir esa percepción, los hombres fueron quienes demostraron un mayor grado de satisfacción con el trabajo que realizan, excepto en una pregunta: satisfacción con las condiciones previsionales, pregunta que tuvo respuestas más favorables desde la de las mujeres. En relación a si existían diferencias de género en las actividades vinculadas al

campo del nuevo circo, en el grupo de discusión se generó un pequeño debate que levantó como propuesta que a pesar de que las personas con una “orientación o vocación artística” en general están menos atravesadas por los prejuicios de género, no era posible escapar a la estructura de tipo patriarcal que le otorgaba ciertas posiciones y funciones de manera diferente a hombres y mujeres.

En éste sentido, personas de ambos géneros mencionaron que el machismo estaba incorporado en las estructuras de percepción, de visión y división, como diría Bourdieu (1997), que corresponderían a un habitus cultural si se quiere decir, o a un sistema de posiciones y disposiciones duraderas y transferibles, dotadas de un sentido práctico que permite cierto tipo de repertorio de acciones y no otros, lo que en términos más sencillos implica que las personas estamos posicionadas de cierta manera en el espacio social, disponiendo de cierto repertorio de acciones y percepciones determinadas socialmente y enfocadas a cumplir roles construidos para los géneros masculino y femenino de manera distinguida. Esto quiere decir que la posibilidad para tomar cierto tipo de decisiones y realizar cierto tipo de acciones estaría mediada por las condiciones estructurales de percepción (del género en éste caso), a las que difícilmente se puede escapar estando culturalmente situado y debido al carácter inconsciente de esa estructura de percepción.

Al considerar la hipótesis que proponía que no existían diferencias notables en cuanto a condición y percepción del género, es necesario establecer que esa hipótesis no se logró comprobar, puesto que sí existen con claridad visiones y divisiones en cuanto a la posición y disposición del género como principio generador de un orden social estructural (Bourdieu, 2000). En cuanto tal, en el CDM en éste momento se está desarrollando un programa social enfocado a mujeres que son trabajadoras no profesionales del campo del nuevo circo, para que adquieran estrategias y conocimientos que les permitan desenvolverse con mayor facilidad si es que quieren realizar algún emprendimiento laboral de manera individual o colectiva. Esperemos que ese tipo de iniciativas se multipliquen y generen cambios sustanciales en cuanto al tema de las diferencias de género en el campo del nuevo circo.

Pero, considerando que esta investigación no alcanzó abarcar a todo el universo de la población, es necesario aclarar que cualquier inferencia realizada en términos de género se puede someter a duda, puesto que la muestra a la que se pudo acceder tenía mayor presencia de hombres que de mujeres, dejando para una segunda oportunidad la comprobación de estos datos en términos de representatividad de género.

Palabras finales

Para concluir, es necesario mencionar que los resultados expuestos estaban orientados a caracterizar la tendencia general que se podía observar en las personas que fueron objeto de estudio para esta investigación, obviando las características individualizantes o fragmentarias que de todas maneras sí estaban presentes en la muestra, pero que a razón del tiempo, los recursos y las necesidades de la institución (CDM), no fueron abordadas en esta ocasión.

En general, las personas egresadas de la EP del CDM tienen actitudes favorables sobre su quehacer profesional, ya que declaran estar satisfechas con las oportunidades, los proyectos y las actividades que realizan en lo cotidiano, visualizando el futuro con más certezas que incertidumbres y reconociendo que el único aspecto que les parece problemático a la mayoría es el que va enlazado a la seguridad social (previsión de salud, seguro de cesantía, jubilación y seguro en caso de accidente), a causa de la inexistencia o la baja probabilidad de acceder a un trabajo con contrato indefinido, asumiendo todos los costos sociales asociados a su inexistencia, quedando en la mayoría de los casos desprotegidos frente a enfermedades, vejez, lesiones físicas o accidentes laborales.

Es importante destacar que en general las personas egresadas de la Escuela Profesional de El Circo del Mundo han tenido experiencias laborales enriquecedoras y satisfactorias, permitiéndoles tener una perspectiva laboral favorable hacia el futuro, considerando además que a mediano plazo se deberían empezar a ver algunos frutos del trabajo de la 'Asociación Gremial de Nuevo Circo', que sin duda traerá beneficios de distinta índole para quienes se dedican profesionalmente al nuevo circo.

Lo que está quedando en deuda es profundizar los aspectos sobre formación en gestión cultural, que es el área más débil según las propias personas egresadas del CDM que participaron en éste trabajo. Se identifica como relevante el manejo, ni siquiera el dominio, de métodos o conocimientos que permitan articular y formular proyectos para concursar a fondos públicos, ya que a través de esos fondos sería posible acrecentar la calidad de los emprendimientos que actualmente se están llevando a cabo, considerando las razones expuestas en el apartado sobre 'emprendimiento'.

Y sobre el proyecto que actualmente está impulsando el CDM para capacitar mujeres trabajadoras del nuevo circo, se recomienda seguir en esa línea, para equilibrar las actitudes y aptitudes laborales que según el diagnóstico realizado serían más favorables en hombres que en mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- Arancibia, F. (2011). *"Flexibilidad laboral: elementos teórico-conceptuales para su análisis"*. Departamento de Ciencias Sociales Universidad Arturo Prat, Iquique. *Revistas Ciencias Sociales* Nº 26. Primer Semestre 2011. Pp. 39-55.
- Ardenghi, V. (2007). *"Trayectorias profesionales y laborales de jóvenes universitarios graduados de la carrera de Artes Plásticas de la UNLP"*. Departamento de Plástica. Facultad de Bellas Artes. Universidad Nacional de La Plata. Argentina.
- Beck, U. (1998). *"La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad"*. Editorial Paidós, España.
- Beck, U. (1997). *"La reinención de la política: hacia una teoría de la modernización reflexiva"*. En: Beck, U. Giddens, A y Scott Lash. (1994) *"Modernización Reflexiva. Política Tradición y estética en el orden social moderno"*. Madrid. Alianza.
- Blanco, C. & Jodor, N. (2013). *"¿Las trayectorias laborales en el campo académico permiten una resignificación de la matriz de género? El caso de la Universidad Nacional de Córdoba."* La Plata, FAHCE, Universidad Nacional de La Plata.
- Bourdieu, P. (1995a). *"Las reglas del arte. Génesis y estructura del campo literario"*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (1995b). *"Respuestas. Por una antropología reflexiva"*. Grijalbo, México.
- Bourdieu, P. (1997). *"Razones prácticas. Sobre teoría de la acción"*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (1999). *"Meditaciones Pascalianas"*. Barcelona, Ed. Anagrama.
- Bourdieu, P. (2000). *"La dominación masculina"*. Anagrama, Barcelona.
- Bourdieu, P. (2007). *"El sentido práctico"*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Bourdieu, P. (2011). *"Las estrategias de la reproducción social"*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Bourdieu, P. (2014). *"Capital cultural, escuela y espacio social"*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Bourdieu, P.; J. C. Chamboredon & J. C. Passeron. (1991). *"El oficio del sociólogo"*. México D.F., Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (2014). *"Una invitación a la sociología reflexiva"*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Canales, M. (2014). *"Metodologías de la investigación social. Introducción a los oficios"*. Ediciones LOM, Santiago.
- Cea D'Ancona, M. (2001). *"Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social"*. Editorial Síntesis, Madrid.

- CEPAL. (2005). *“Informe del estudio: Trayectorias laborales”*. CEPAL, Naciones Unidas. Santiago.
- CEPAL. (2006). *“La protección social de cara al futuro. Acceso, financiamiento y Solidaridad”*. CEPAL, Naciones Unidas. Santiago.
- CEPAL, et al. (2013). *“Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe”*. CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. Santiago 2013.
- Chavarría, J. (2011). *“Antecedentes para el estudio del Nuevo Circo en Santiago de Chile 1994-2009”*. Seminario de Título para optar al Título Profesional de Profesor de Historia y Geografía, Universidad de Playa Ancha, Valparaíso, Chile. Profesor guía: Mg Gilberto Harris Bucher.
- CNCA: Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2004). *“Los trabajadores del sector cultural en Chile. Estudio de caracterización”*. CNCA, Chile. Departamento de Estudios y Documentación. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- CNCA: Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2011). *“Campo del arte circense chileno”*. Área de las Artes Circenses del Departamento de Fomento e Industrias Creativas, CNCA. Observatorio Cultural, CNCA.
- CNCA: Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2012a). *“Catastro de la danza: Perfiles en el campo nacional de la danza”*. Consejo Regional de la Cultura y las Artes Región Metropolitana, CNCA. Sección Observatorio Cultural del Departamento de Estudios, CNCA. Área de Danza del Departamento de Fomento e Industrias Creativas, CNCA.
- CNCA: Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2012b). *“Caracterización del proceso de profesionalización de los artistas visuales nacionales”*. Área de Artes Visuales del Departamento de Fomento e Industrias Creativas, CNCA. Observatorio cultural, CNCA.
- Diz Reborado, C. (2011). *“Los caminos del clown: resistencia en movimiento. Juego, carnaval y frontera”*. *Athenea Digital*, 11(2), 157-171.
- Ducci, P. (2011). *“Años de circo. Historia de la actividad circense en Chile”*. Editorial PPU – Promociones y Publicaciones Universitarias, Santiago de Chile.
- El Circo del Mundo-Chile. (2010). *“Décima primera memoria y estados financieros 2010”*. Santiago.
- El Circo del Mundo-Chile. (2011). *“Décima segunda memoria y estados financieros 2011”*. Santiago.
- El Circo del Mundo-Chile. (2013). *“Décima cuarta memoria y estados financieros 2013”*. Santiago.
- Fernández, N. (2002). *“El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas”*. Cuadernos de Gestión Vol. 2. Nº 1 (Año 2002).

Figuerola J. (2004). *“Los Malabaristas del Parque Forestal”*. Tesis para optar al grado de Antropólogo y al grado de académico de Licenciado en Antropología Social, Universidad Bolivariana, Santiago de Chile.

Fundación Sol. (2015). *“Los verdaderos sueldos en Chile. Panorama actual del valor del trabajo usando la encuesta NESI”*. Documento de trabajo área salarios y desigualdad, enero 2015.

Galín, P; Novick, M., (compiladores). (1990). *“La precarización del empleo en la Argentina.”* Bibliotecas Universitarias, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.

Gallo, M. E. (2003). *“Precariedad laboral en el mercado de trabajo marplatense”*. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, FACES, año 9, n°16, enero/abril 2003.

Henríquez, H. & Uribe-Echevarría, V. (2002). *“La trayectoria laboral de las personas. Un aporte al debate sobre la protección al trabajo”*. Temas Laborales. Año 8. N°2. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo. Noviembre 2002.

Horkheimer, M. (2002). *“Crítica de la razón instrumental”*. Madrid, Editorial Trotta.

Infantino, J. (2010). *“Prácticas, representaciones y discursos de corporalidad. La ambigüedad en los cuerpos circenses”*. RUNA XXXI, (1), FFyL – UBA, pp 49-65.

Lindenboim, J; Serino, L; González, M. (2000). *“La precariedad como forma de exclusión”*. El presente trabajo se encuadra en el Proyecto Integrado IE-01 de UBACyT (1998-2000): *“Mercados de trabajo urbanos en la Argentina de los noventa. Crisis y metamorfosis”*. (...)

Longo, M. (2009). *“Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo”*. Revista Trayectorias, Universidad Autónoma de Nuevo León. Vol 11, N°28. México. Pp. 118-141.

Mauss, M. (1991). *“Sociología y antropología”*. Madrid: Tecnos.

Neffa, J. C. (2008). *“Sector informal, precariedad, trabajo no registrado”*. Ponencia realizada en el marco del Noveno Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Provincia de Buenos Aires, 2008.

OIT & OMC. (2009). *“La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo”*. Instituto Internacional de Estudios Laborales Oficina Internacional del Trabajo. División de Estudios Económicos y Estadística Organización Mundial del Comercio. Impreso por la Secretaría de la OMC, Suiza.

Oxman, I. (2009). *“Circos tradicionales en Chile. Adaptaciones y cambios en el último siglo”*. Tesis para optar al Título de Antropólogo Social. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, 2009.

PNUD. (2010). Informe de Desarrollo Humano: *“Género: los desafíos de la igualdad”*. Programa Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago, Chile.

Recio, A. (1988). *“Capitalismo y formas de contratación laboral”*. Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

Rowan, J. (2010). *"Emprendizajes en cultura. Discursos, instituciones y contradicciones de la empresarialidad cultural"*. Ediciones Traficantes de Sueños, Madrid.

Saumell, M. (2006). *"Circo y teatro contemporáneo en Cataluña"*. Revista ARTEA. José A. Sánchez (dir.), Artes de la escena y de la acción en España 1978-2002, Cuenca, UCLM, 2006, pp. 131-137.

Sampieri, R. (2006). *"Metodología de la investigación"*. McGraw-hill Interamericana Editores.

Sepúlveda, L. (2006). *"Incertidumbre y Trayectorias Complejas: un estudio sobre expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Chile"*. Publicado en Jürgen Weller (ed). 2006. *"Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral"*; CEPAL-GTZ Mayol ediciones, Bogotá.

Tokman, V. (1987). *"El imperativo de actuar. El sector informal hoy"*. Revista Nueva Sociedad n°90 julio-agosto 1987.

Tokman, V. (2001). *"De la informalidad a la modernidad"*. OIT. Santiago.

Tokman, V. (2006). *"Inserción Laboral, mercados de trabajo y protección social"*. CEPAL, Serie Financiamiento del Desarrollo n° 170. Santiago.

Tokman, V. (2007). *"Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina"*. CEPAL. Serie Políticas sociales n° 130. División de Desarrollo Social. Santiago.

Tokman, V. (2008). *"Flexiguridad con informalidad: opciones y restricciones"*. CEPAL. Serie Macroeconomía del Desarrollo n°70. Santiago.

Valdebenito, M. J. (2013). Entrevista realizada por Magdalena Silva para la revista electrónica "Educar" publicada el 13 de diciembre del 2013.

Vanistendael, S. (2003). *"Cómo crecer superando los percances"*. Barcelona: Gedisa.