

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

***“Aula Encuentro: Una
Propuesta desde Trabajo
Social para el Departamento
de Ingeniería y Manejo de
Residuos de la Ilustre
Municipalidad de Valparaíso”***

Seminario de Título para optar al Grado Académico de Licenciado en
Trabajo Social y al Título Profesional de Asistente Social

UNIVERSIDAD
DE
VALPARAISO
C H I L E

Por
Srta. Adriana Karina Palacios León

Profesor Guía
Patricio García Letelier

Profesor Co-Guía
Marcel Szantó Narea

Enero, 2009

Índice de Contenido

Contenido	Página
Capítulo Primero: Marco Institucional	7
<u>Presentación</u>	8
1. <u>Marco Jurídico y Político</u>	9
1.1. Contexto Internacional	9
1.2. Contexto Nacional	10
1.2.1. Constitución Política de la República de Chile	10
1.2.2. Ley 19.300	11
1.2.3. Política Ambiental de la República de Chile	11
1.2.4. Programa de Recuperación y Desarrollo Urbano de Valparaíso.	12
2. <u>La Ilustre Municipalidad de Valparaíso</u>	14
3. <u>El Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos</u>	17
3.1. Origen	17
3.2. Objetivos del Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos	17
3.3. Organización	19
3.3.1. Organización y Jerarquía Municipal	19
3.3.2. Descripción de Cargos y Responsabilidades	21
3.3.2.1 <i>Descripción de Cargos y Responsabilidades de DIMR</i>	22
4. <u>Conclusiones</u>	24
Capítulo Segundo: Investigación Diagnóstica	26
1. <u>Identificación del Problema Objeto de Estudio</u>	27
2. <u>Objetivos de la Investigación</u>	29
2.1. Objetivo General I	29
2.1.1. Objetivos Específicos	30

2.2. Objetivo General II	30
2.2.1. Objetivos Específicos	30
3. <u>Fundamentación del Estudio</u>	31
3.1. De Carácter Institucional	31
3.2. De Carácter Profesional	32
3.3. De Carácter Personal	33
4. <u>Marco Teórico</u>	33
4.1 Conceptos Básicos	34
4.1.1. Responsabilidad Social Empresarial	34
4.1.2. Competencia Laboral	36
4.1.3. Rol de Recolector de Residuos Sólidos	39
4.1.4. Gestión Integral en el Manejo de Residuos Sólidos	40
4.1.5. Educación Ambiental y Profesionalización	45
4.1.6. Desarrollo Económico, Dignidad Laboral y Estigma Social	49
4.1.7. Salud Ocupacional	55
4.2. Descripción Problema Objeto de Estudio	58
4.2.1. Modelo de Gestión por Competencias	60
4.2.2. Respuesta a la Carencia de Competencias Laborales	61
4.3. Aspectos y/o Factores Causa- Efecto asociados al problema objeto de estudio	63
4.3.1. Aspectos y/o Factores de Causa	63
4.3.2. Aspectos y/o Factores de Efecto	64
5. <u>Diseño de Investigación</u>	66
5.1. Diseño de Investigación Cualitativa	67
5.1.1. Propósito Específico de Investigación	67
5.1.2. Preguntas de Investigación	67
5.2. Diseño de Investigación Cuantitativa	68
5.2.1. Propósito Específico de Investigación	68
5.2.2. Formulación de Hipótesis	68
5.2.2.1. <i>Hipótesis General</i>	68
5.2.2.2. <i>Hipótesis Específica</i>	68
5.2.3. Operacionalización de Variables	70
5.3. Instrumentos y Técnicas de Recolección de la Información	

	75
6. <u>Análisis de Información</u>	76
6.1. Reducción de Información Cualitativa	76
6.1.1. Conclusión Temática por Aspecto y Pregunta de Investigación	77
6.2. Análisis de Datos Cuantitativos	86
6.2.1. Caracterización Sociodemográfica	87
6.2.2. Competencias Laborales	96
6.2.3. Salud Ocupacional	97
6.3. Análisis de Integración Metodológica, según Complementariedad	98
7. <u>Análisis F.O.D.A.</u>	100
8. <u>Síntesis Diagnóstica</u>	101
9. <u>Prognosis</u>	102
Capítulo Tercero: Propuesta Programática	103
<u>Presentación</u>	104
1. <u>Fundamentación</u>	105
1.1. Paradigma Ético	105
1.1.1. Educación Ambiental: Un fin y un Medio	106
1.1.2. Vías para la Educación Ambiental	109
1.2. ISO 14000	113
1.2.1. Origen	114
1.2.2. ¿Cuál es la Meta ISO 14000?	115
1.2.3. Ética Ambiental	117
1.2.4. Capacitación Ambiental y Competencias Laborales	119
2. <u>Propuesta de Planificación Estratégica</u>	119
2.1. Visión	120
2.2. Misión	120
2.3. Objetivos Estratégicos	121

2.3. Matriz de Planificación Estratégica	122
2.4. Productos	129
2.4.1. Malla Curricular	129
2.4.2. Ficha de Antecedentes Personal	130

Capítulo Cuarto: Conclusiones y Aprendizajes	132
---	------------

<u>Presentación</u>	133
1. Conclusiones y Aprendizajes	134

Índice de Diagramas

Número de Diagrama	Nombre	Página
---------------------------	---------------	---------------

Capítulo Primero: Marco Institucional
--

Diagrama N° 1	Organigrama Municipalidad de Valparaíso	16
Diagrama N° 2	Áreas Proyecto Integral de Mejoramiento de la Gestión Integral de Manejo de Residuos Sólidos	18
Diagrama N° 3	Estructura Organizacional del DIMR	20
Diagrama N° 4	Estructura Interna del DIMR	20

Capítulo Segundo: Investigación Diagnóstica
--

Diagrama N° 5	Características de las Competencias Laborales	59
Diagrama N° 6	Esquema relacional de Variables y Aspectos De Investigación.	98
Diagrama N° 7	Ejemplo Relación Circular	100
Diagrama N° 8	Malla Curricular de Aula Encuentro	129

Índice de Cuadros

Número de Cuadro	Nombre	Página
Capítulo Segundo: Investigación Diagnóstica		
Cuadro Nº 1	Principios de la Política de Gestión de Residuos Sólidos	41
Cuadro Nº 2	Síntesis de Objetivos y Líneas de Acción	42
Cuadro Nº 3	Vectores Asociados al Manejo de Residuos	55
Cuadro Nº 4-	Agentes químicos asociados a enfermedades ocupacionales	56
Cuadro Nº 5	Caracterización Sociodemográfica	70
Cuadro Nº 6	Competencias Laborales	73
Cuadro Nº 7	Salud Ocupacional	74
Cuadro Nº 8	Síntesis Estrategias de Investigación	75
Cuadro Nº 9	Escolaridad Promedio Grupo Familiar, según Incidencia de la pobreza.	88
Cuadro Nº 10	Incidencia a Acceso a Subsidios Estatales	90
Cuadro Nº 11	Incidencia en Medidas de Seguridad de Los trabajadores	95
Cuadro Nº 12	Interpretación resultados obtenidos	96
Cuadro Nº 13	Enfermedades relacionadas a recolectores	97
Cuadro Nº 14	Matriz F.O.D.A.	101

Capítulo Tercero: Propuesta Programática

Cuadro Nº 15	Matriz de Planificación Estratégica	122
--------------	-------------------------------------	-----

Índice de Gráficos

Número de Gráfico	Nombre	Página
Capítulo Segundo: Investigación Diagnóstica		
Gráfico Nº 1	Estado Civil	87

Gráfico Nº 2	Distribución de los Recolectores, según Ingreso Per Cápita	88
Gráfico Nº 3	Etapa Ciclo Familiar	89
Gráfico Nº 4	Tipología Familiar	89
Gráfico Nº 5	Tipo de Vivienda	91
Gráfico Nº 6	Tenencia de la Vivienda	91
Gráfico Nº 7	Estado de la Vivienda	91
Gráfico Nº 8	Materialidad de la Vivienda	92
Gráfico Nº 9	Acceso a Servicios Básicos	92
Gráfico Nº 10	Vínculo Contractual	93
Gráfico Nº 11	Ingresos del Trabajador	93
Gráfico Nº 12	Rango Etéreo del Trabajador	94
Gráfico Nº 13	Nivel de Escolaridad	94

Índice de Anexos

Número de Anexo	Nombre	Página
Anexo A	Instrumentos de Recolección de la Información - Pauta de Preguntas Entrevista Semiestructurada - Cuestionario Caracterización Sociodemográfica - Cuestionario Salud Ocupacional - Cuestionario Competencias Laborales	137
Anexo B	Fragmentos por Aspectos y Categorías	144



CAPÍTULO
PRIMERO

Marco Institucional

Presentación

El presente capítulo tiene por objeto el presentar el Marco Institucional en el que se desarrollo el Seminario de Título, en relación con la caracterización general de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, y en particular con el Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos, en el contexto de respectivo Marco Jurídico.

Se tiene como objetivo el precisar la interrelación de los diferentes constructos, reconocidos en el marco organizacional formal y que confluirán en las conclusiones de este apartado, y además, el fundamentar la elección del espacio institucional que dará cabida a la intervención.

1. Marco Jurídico y Político

Esta sección, constituyente del Marco Institucional, se encargará de los contextos jurídicos en los cuáles se ha desarrollado el tema ambientalista en Chile. En virtud de esto, se comenzará reconociendo las iniciativas que se han perfilado en espacios internacionales, prosiguiendo con los resguardos que otorga la Constitución de la República de Chile en estas materias, la Ley 19.300, proyectando sus alcances hacia las políticas ambientalistas de la región, y finalmente, se identificarán las principales orientaciones del Programa de Recuperación y Desarrollo Urbano de Valparaíso.

Así, se pretende otorgar los elementos necesarios para identificar la relevancia de los esfuerzos medioambientales que se han perpetrado a nivel país.

1.1. Contexto Internacional

La agenda internacional brinda como orientación jurídica en junio de 1992, en la Cumbre de Río de Janeiro, una serie de principios que buscan resolver la problemática ambiental desde el paradigma de Desarrollo Sustentable.¹ De esta forma se conjugan crecimiento económico, equidad y protección ambiental.

Algunos de los principios que se establecen son:

- Principio Tres: *“El derecho al desarrollo debe ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras.”*²
- Principio Cinco: *“Todos los Estados y todas las personas deberán cooperar en la tarea esencial de erradicar la pobreza como requisito indispensable del desarrollo sostenible, a fin de reducir las disparidades en los niveles de vida y responder mejor a las necesidades de la mayoría de los pueblos del mundo.”*

¹ Comisión Regional Del Medio Ambiente. Política Ambiental Región De Valparaíso

² Declaración De Río Sobre El Medio Ambiente Y El Desarrollo, 1992

La inscripción de Chile a estos principios ha perfilado las diversas políticas que inciden en la gestión medioambiental del Estado, orientándolo desde una posición de regulador a un actor que proporciona condiciones e instrumentos que permitan consolidar la responsabilidad ambiental en la sociedad en su conjunto.

1.2. Contexto Nacional

Este título tendrá como ejes constitutivos la Constitución Política de la República de Chile, la Ley de Medio Ambiente, la Política Ambiental Regional y finalmente el Programa de Recuperación y Desarrollo Urbano de Valparaíso.

1.2.1 Constitución Política de la República de Chile

La Política de Gestión Integral de Residuos, contenida en la Investigación Diagnóstica, es una normativa que refiere un orden jurídico exclusivo para el manejo de los desechos, sin embargo, esta no da respuesta a todas las aristas de la problemática medioambiental, en contraste existe una abundante normativa contenida en diversos textos sobre materias que cubren distintos campos de la actividad nacional, en donde se encuentran disposiciones sobre residuos sólidos de todas las clases y orígenes.³

Aún así, el marco de la legislación normativa y reglamentaria, relativa a la gestión de los residuos sólidos domiciliarios, emana de la Constitución Política de la República de Chile la cual por primera vez, desde 1980, asegura a todas las personas *“el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación. Es deber del estado velar para que este derecho no sea afectado y tutelar la preservación de la naturaleza. La ley podrá establecer restricciones específicas al ejercicio de determinados derechos o libertades para proteger el medio ambiente.”*⁴

De esta forma, se reconoce a un medio ambiente sin contaminación como un elemento constituyente del bien común, lo que en un marco

- 10 -

³ Conama R.M. Área Gestión De Residuos Y Materiales Peligrosos. Estrategia De Reciclaje De Residuos Sólidos Domiciliarios En La Región Metropolitana.

⁴ República de Chile. Constitución Política de la República de Chile, Capítulo III De los Derechos y Deberes Constitucionales. Art. 19, numeral 8.

internacional se emplaza hacia un eje requerido de ser intervenido en pos de un Desarrollo Sustentable.

1.2.2. Ley 19. 300

La Ley 19.300⁵, promulgada en 1994, bajo el gobierno de Patricio Aylwin A., posibilita institucionalizar el tópico medioambiental y la creación de los reglamentos que actualmente rigen la gestión ambiental del país, y las diferentes ordenanzas municipales que se establezcan, erigiendo la Comisión Regional o Nacional del Medio Ambiente, COREMA y CONAMA, respectivamente.

Además establece definiciones necesarias para un tratamiento homogéneo de la temática a nivel país. Así, se considerará en el Art. 2, letra g al Desarrollo Sustentable, como *“...el proceso de mejoramiento sostenido y equitativo de la calidad de vida de las personas, fundado en medidas apropiadas de conservación y protección del medio ambiente, de manera de no comprometer las expectativas de las generaciones futuras”*; igualmente, en el mismo artículo, letra h se conceptualiza a la Educación Ambiental como, *“...proceso permanente de carácter interdisciplinario, destinado a la formación de una ciudadanía que reconozca valores, aclare conceptos y desarrolle las habilidades y las actitudes necesarias para una convivencia armónica entre seres humanos, su cultura y su medio biofísico circundante”*.

1.2.3. Política Ambiental de la Región de Valparaíso.

En la V región, la Comisión Regional del Medio Ambiente COREMA⁶, fija la Política Ambiental de la Región de Valparaíso, que tiene como objetivo *“Promover la sustentabilidad ambiental del desarrollo de la Región de Valparaíso a fin de obtener una mejor calidad de vida para las generaciones*

⁵ República de Chile. Ley 19.300 Sobre Bases Generales Del Medio Ambiente, Modificada Por Ley 20.173, 2007

⁶ Presidida por el Sr. Intendente e integrada por SEREMIS, Gobernadores Provinciales y cuatro Consejeros Regionales, instancia que es apoyada por un Comité Técnico, integrado por servicios públicos con competencia ambiental.

actuales y futuras, garantizando un medio ambiente libre de contaminación, la preservación de la naturaleza y la conservación del patrimonio ambiental.”⁷

Para precisar y circunscribir lo anterior, se han tenido presente las líneas de acción de la "Agenda Ambiental País", las que incluyen la implementación de programas como; Recuperación Ambiental de las Ciudades, Preservación y Protección del Patrimonio Natural, Modernización y Agilización de la Gestión Ambiental y Cultura Ambiental y Medio Humano.

1.2.4. Programa de Recuperación y Desarrollo Urbano de Valparaíso

El Proyecto de Seminario de Título se sitúa dentro del Programa de Recuperación y Desarrollo Urbano de Valparaíso PRDUV, presentado por la Secretaría de Desarrollo Regional y Administrativo SUBDERE.

El PRDUV intervendrá de manera integral un amplio territorio urbano. Los impactos del programa se observarán en la recuperación física de los espacios públicos y la edificación patrimonial de Valparaíso; el mejoramiento de los servicios urbanos básicos que aseguren mayor calidad de vida a la población; y en la generación de nuevas oportunidades de negocios y empleos privados en sectores como el turismo. El PRDUV partió el año 2006 y tiene como fecha de término el año 2010.⁸

Este programa se enfoca en la comuna de Valparaíso y se sustenta en la preocupación gubernamental de proporcionar al principal puerto chileno y sus ciudadanos una calidad de vida consistente con el crecimiento del país y su condición de Ciudad Patrimonio de la Humanidad (declarada como tal por la UNESCO el año 2003).

⁷ Comisión Regional Del Medio Ambiente. Política Ambiental Región De Valparaíso

⁸ Secretaría de Desarrollo Regional y Administrativo Programa de Recuperación y Desarrollo Urbano de Valparaíso

a) Objetivos del Programa

❖ Objetivo General

- El objetivo del programa es contribuir a la revitalización de la ciudad de Valparaíso, poniendo en valor su patrimonio urbano como fundamento de nuevas actividades económicas, culturales y sociales que beneficien a la población.

❖ Objetivos Específicos

- Recuperar áreas territoriales seleccionadas y resolver problemas críticos de funcionamiento urbano a fin de estimular la inversión privada productiva y la venida de nuevos residentes a la ciudad.
- Dotar a la ciudad de la institucionalidad y normativas que le permita una gestión moderna de desarrollo urbano.

b) Fuentes de Financiamiento del Programa

- Tipo de financiamiento que ofrece el programa: financiamiento fiscal directo y un crédito del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
- Porcentaje a cargo del Estado de Chile: US\$ 48.000.000
- Porcentaje a cargo del BID: US\$ 25.000.000

Este programa se perfila como el contexto programático directo con el Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

2. La Ilustre Municipalidad de Valparaíso⁹

Según la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades¹⁰, dictada en 1992, estas *“son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas.”*

La Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades contiene normas referidas a la responsabilidad de los municipios en la gestión del medio ambiente local, y a la necesidad de coordinar sus actividades en esta materia con los distintos estamentos del Estado que tienen relación con este tema, como los Servicios de Salud respectivos y otros entes.

Este marco jurídico establece como formas de financiamiento del municipio los diferentes porcentajes derivados del impuesto territorial, de los permisos de circulación de vehículos, pago de patentes establecidas por la Ley de Rentas Municipales y la Ley de Alcoholes, Bebidas Alcohólicas y Vinagres, y por multas fijadas por Juzgado de Policía Local, producto de infracciones y contravenciones a las normas de tránsito. El municipio tiene total autonomía en la administración de las finanzas.

En cuanto a las ordenanzas municipales, se puede agregar que son derivadas de la Ley 19.300, y que actualmente su principal línea de acción se suscribe al PRDUV. Es la Ordenanza N° 358¹¹, la que refiere los diferentes derechos y deberes que tienen los diversos actores de la comunidad. Es importante destacar de ella, los diferentes servicios de recolección que definirán los roles realizados por los trabajadores.

- ❖ **Servicio de Aseo Ordinario:** Es aquel que incluye el retiro de residuos domiciliarios o comerciales, los que producen las personas que hubieran en los inmuebles destinados a la habitación y el retiro resultante del aseo de los locales comerciales, que no excedan de 60 litros, se realiza de lunes a sábado. Comprende Servicio Ordinario Plan, que se realizará

- 14 - _____

⁹ Dirección Casa Consistorial: Condell N° 1490, Valparaíso; Teléfono: 032/ 2939000.

¹⁰ República de Chile Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades

¹¹ Ordenanza General de Aseo, Año 2003.

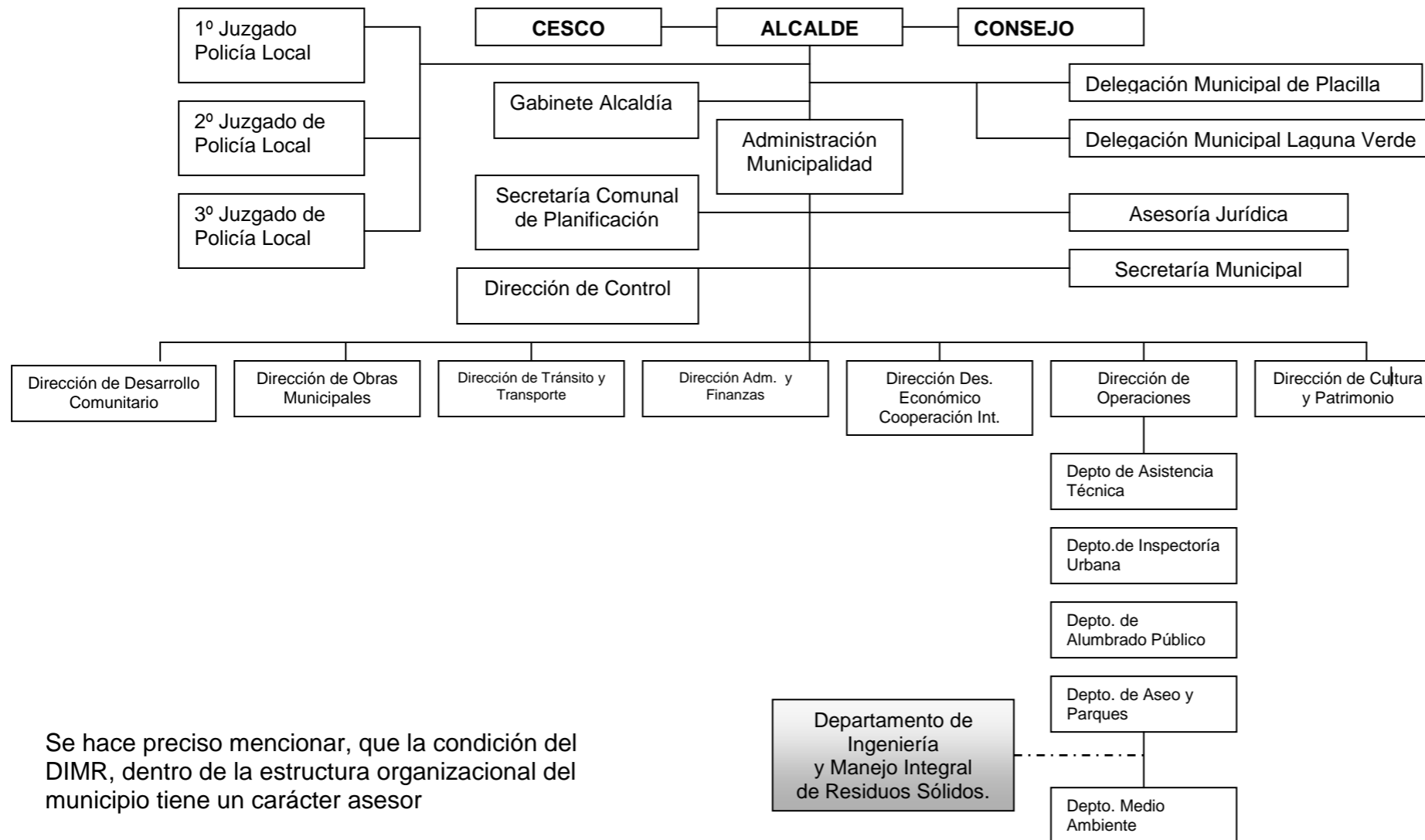
diariamente entre las 17.00 y las 20.00 horas, y el Servicio Ordinario Cerro, que se efectúa entre las 9.00 y las 19.00 horas y con una frecuencia de a lo menos 2 días a la semana.

- ❖ **Servicio de Aseo Extraordinario:** Extracción de desechos domiciliarios o comerciales, que excedan 60 litros, que requieran una frecuencia mayor a la establecida, o necesite de un tiempo mayor para su extracción.

- ❖ **Servicio de Aseo Especial:** Corresponde a la extracción de escombros, desechos de jardinería o restos de árboles, enseres de hogar o restos de los mismos.

En el Diagrama N° 1, se podrá observar la organización institucional de la I. Municipalidad de Valparaíso, plasmando los diferentes departamentos que la componen.

Diagrama Nº 1: Organigrama Ilustre Municipalidad de Valparaíso



Se hace preciso mencionar, que la condición del DIMR, dentro de la estructura organizacional del municipio tiene un carácter asesor

3. El Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos Sólidos¹²

3.1. Origen Departamento

La creación de este departamento nace bajo el alero del Programa de SEBDERE de Valparaíso, en un afán por consolidar el Proyecto Integral de Mejoramiento de la Gestión de Residuos Sólidos Urbanos (PIMGRSU) a cargo de la Dirección de Operaciones de la I. Municipalidad de Valparaíso.¹³

El plan que tuvo como asesor al Grupo de Residuos Sólidos de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso¹⁴ reconoce diferentes áreas de atención, entre ellas; Área de Mejoramiento Técnico, referido a los procesos involucrados en la gestión de residuos, desarrollándose estas actividades en cuatro fases; Área de Mejoramiento en la Infraestructura, construcción Edificio del Departamento de Operaciones; Área de Educación Ambiental, a través de una Campaña Comunicacional, orientada al cuidado y mantenimiento ambiental. Esto se esquematiza en el Diagrama N° 2.

3.2. Objetivos Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos Sólidos

- ❖ Asesorar al Director de Aseo en su gestión directiva, tanto de planificación, organización, ejecución y control de las actividades técnicas, operacionales y administrativas, necesarias para un desarrollo efectivo de la función y servicios de aseo.

- ❖ Diseñar e implantar los sistemas operacionales y administrativos (de planificación y control) de la Dirección de Aseo.

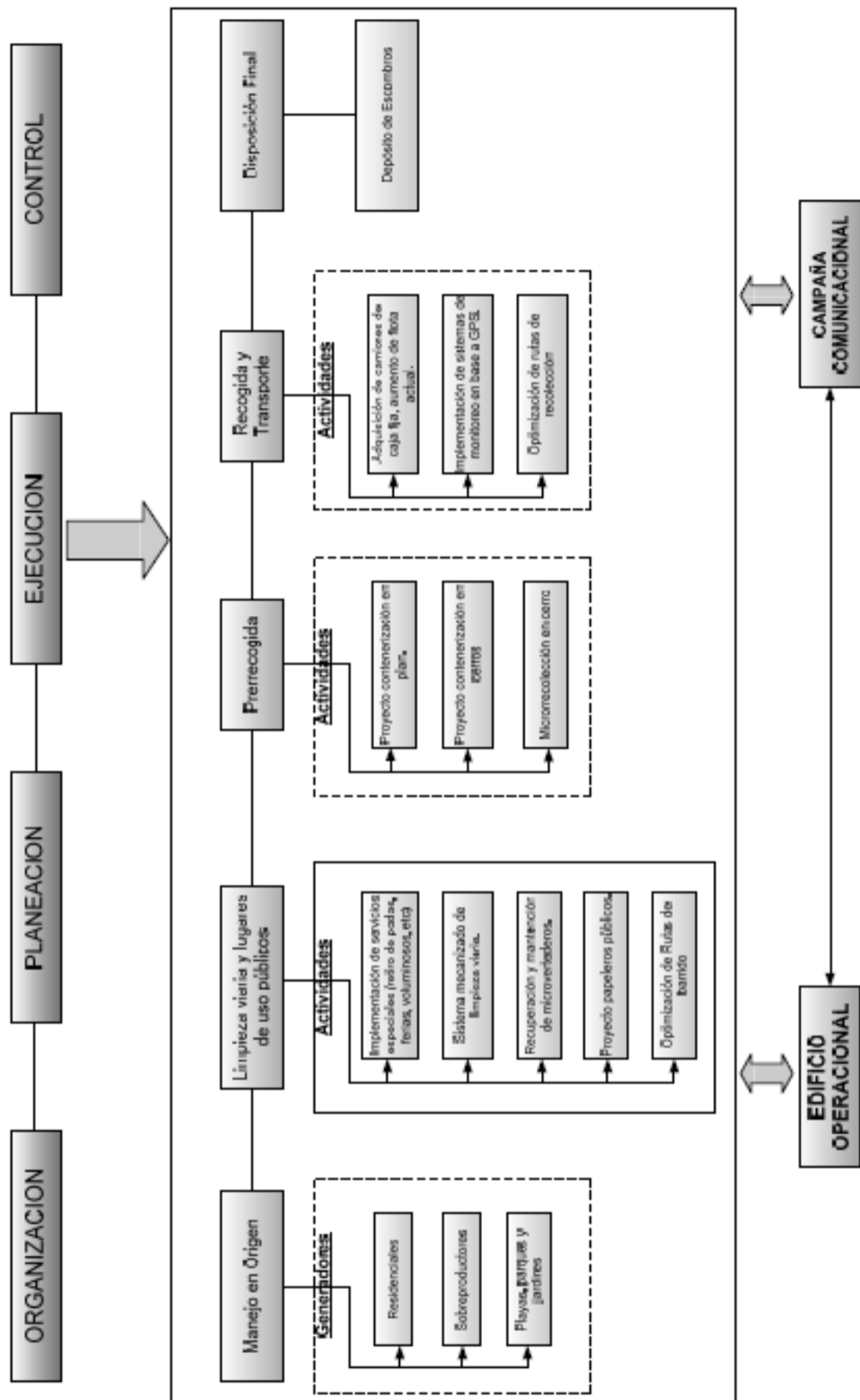
- 17 - _____

¹² Dependencia Administrativa: Dirección de Operaciones; Encargado de Departamento: Sergio Mansilla Dirección: Avenida Argentina N° 864, 3° piso. Valparaíso; Teléfono: 032/ 2939464

¹³ Pontificia Universidad Católica De Valparaíso, Facultad De Ingeniería Esc. De Ingeniería En Construcción. Grupo De Residuos Sólidos. Asesoría Al Proyecto De Gestión Integral De Residuos Sólidos Urbanos Plan De Trabajo Específico Del Departamento De Ingeniería Y Manejo De Residuos Sólidos, I. Municipalidad De Valparaíso. Septiembre, 2007

¹⁴ Encabezado por Marcel Szantó Narea

Diagrama Nº 2: Áreas Proyecto Integral de Mejoramiento de la Gestión Integral de Manejo de Residuos Sólidos



- ❖ Realizar estudios e informes tanto técnicos, operacionales y de gestión relacionados con la recolección, transporte y disposición final de los residuos domiciliarios y limpieza pública, así como disponer los mecanismos para su consideración a nivel de la gestión.
- ❖ Manejo de base de datos de los servicios de recogida, actualización y optimización de rutas de camiones recolectores.
- ❖ Controlar recursos involucrados en el servicio de recogida, tanto de mantención y operación del Departamento de Aseo y Parques.
- ❖ Proponer las bases y términos de referencia para eventuales propuestas públicas y privadas que pudiera hacer la Municipalidad respecto a las funciones de aseo, tanto actualmente como a futuro

3. 3. Organización

En este punto se describirán la organización, las relaciones con los otros departamentos, tanto municipales como también con entes externos y las responsabilidades de los profesionales.

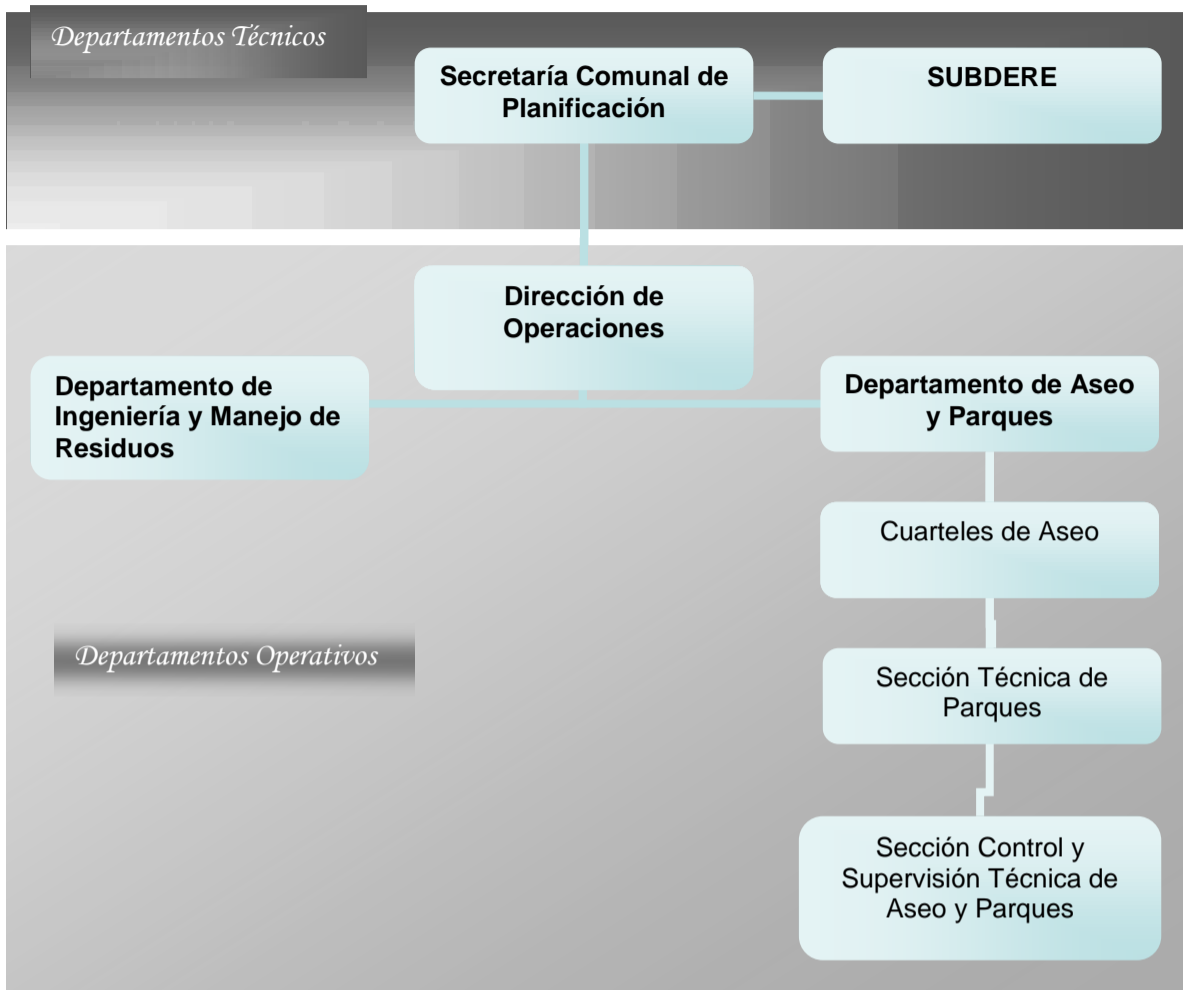
3.3.1 Organización y Jerarquía Municipal

El Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos (DIMR), es una unidad dependiente jerárquicamente de la Dirección de Operaciones, que tiene carácter de unidad de operación y desarrollo.

Los trabajos desarrollados por este departamento, son apoyados por el Departamento de Aseo y Parques, que está bajo la dirección de Ricardo Silva, teniendo como función ser una unidad ejecutora.

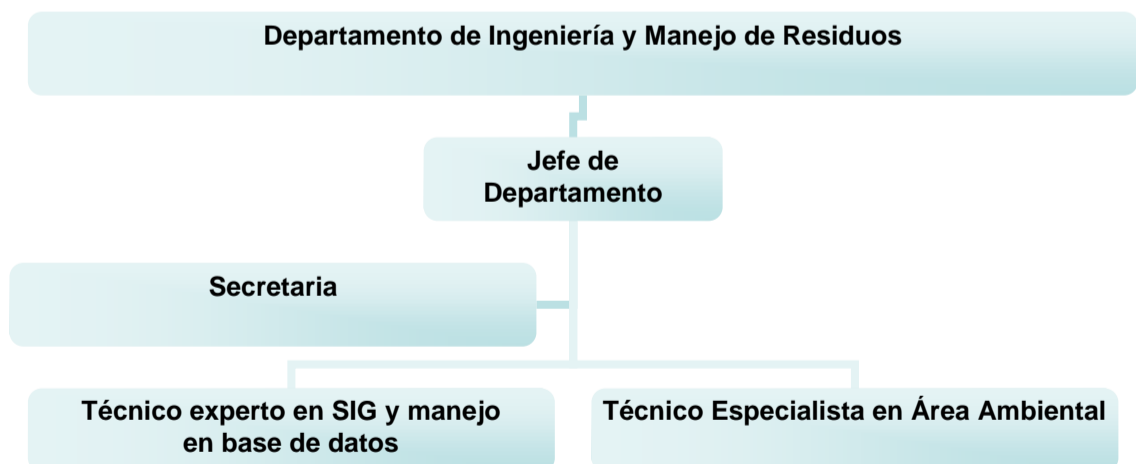
En el diagrama N° 3, que se presenta a continuación, se reconoce la vinculación, a nivel municipal, entre Departamentos Técnicos Y Operativos.

Diagrama N°3: Estructura Organizacional del DIMR



En el siguiente diagrama se refleja la estructura interna del DIMR.

Diagrama N° 4: Estructura Interna DIMR



3.3.2. Descripción Cargos y Responsabilidades

Departamentos Técnicos

a) SUBDERE: Secretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, la cual depende del Ministerio del Interior, esta forma parte del directorio del programa, el cual es el encargado de monitorear el proyecto.

b) SECPLA: la Secretaria Comunal de Planificación es la encargada de dar soporte técnico al Alcalde y al Consejo Municipal en la definición de las políticas y en la elaboración y coordinación de los planes, programas y proyectos.

Departamentos Operativos

a) Dirección de Operaciones: Es el encargado de realizar la acción operativa en terreno de la Municipalidad para la ejecución de planes y programas institucionales.

b) DIMR: Es la encargada de diseñar e implementar un sistema eficiente de manejo de los residuos sólidos.

c) Departamento de Aseo y Parques: Desarrollo de acciones tendientes a asegurar el aseo de los espacios públicos, recolección de basura y la mejor forma posible a la ornamentación de los espacios públicos, ya sea de manera directa o a través de terceros

La SUBDERE es la encargada de tramitar ante el BID las solicitudes de desembolso y las justificaciones de recursos utilizando la documentación necesaria para justificar el proyecto a ejecutar. Por otro lado SUBDERE se encuentra representada por la UEP, la cual es la encargada de fiscalizar, coordinar y velar que los proyectos se lleven a cabo de acuerdo a los Términos de Referencia establecidos en el contrato.

Por su parte la SECPLA debe prestar asesoría técnica en cada proyecto con el fin de velar que este cumpla con todos los requisitos necesarios para una adecuada ejecución.

La Dirección de Operaciones por medio de la DIMR, debe generar los proyectos necesarios para mejorar el manejo de los residuos sólidos de la comuna, esto ya sea de manera directa o a través de terceros.

Una vez que el proyecto se encuentra aprobado y se tiene los recursos, el encargado de la ejecución de este será la Dirección de Operaciones a través del Departamento de Aseo y Parques.

Dada la experiencia de los proyectos desarrollados a la fecha se establece entonces que cada proyecto debe cumplir con el siguiente Ciclo de Vida:

- Realización del Proyecto para presentación a MIDEPLAN
- Presentación MIDEPLAN para su Revisión y Aprobación
- Redacción Convenio, para traspasar dineros
- Revisión Convenio Contraloría
- Resolución y Firmas Ministerio del Interior

3.3.2.1. Descripción de Cargos y Responsabilidades de integrantes del DIMR

a) Jefe de Departamento

Funciones:

- Su función principal es dirigir, coordinar y controlar las actividades de su dependencia y establecer procedimientos de trabajo.
- Estudiar y proponer el uso de nuevas técnicas operativas y administrativas para el departamento de aseo.
- Controlar la ejecución financiera y presupuestaria del Departamento de Aseo.
- Supervisar la formulación de proyectos.

Responsabilidades:

- Debe establecer las responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo de trabajo, gestionar la información evaluada por el Departamento, con el objeto de motivar mejoras en el manejo de los residuos en la zona.

-Además debe estar directamente contactado con el Departamento de Aseo con el fin de realizar actividades en conjunto, las cuales son necesarias para un desarrollo efectivo de la función y servicios de aseo.

b) Técnico experto en SIG y manejo de base de datos

Funciones:

- Generar y administrar la información de las rutas de recolección, en bases de datos que deben ser de fácil acceso y rápido.
- Debe generar los respaldos necesarios de los datos para asegurar la recuperación de éstos ante una falla del sistema.
- Mejorar los recorridos de los camiones recolectores a fin de optimizar los recursos físicos y administrativos utilizados en la recogida de los residuos sólidos.

Responsabilidades:

- Tiene que mantener la información actualizada diariamente.
- Debe generar informes periódicos de la información que maneja (rutas de recolección, funcionamiento de la flota de camiones recolectores), ya que de este modo se puede establecer un trabajo sistemático dentro del departamento y permite un análisis exhaustivo de los ítem involucrados, lo cual permitirá establecer mejoras operacionales.

c) Técnico Ambiental

Funciones:

- Realizar análisis técnicos y operacionales relacionados con la limpieza pública, recolección y transporte de los residuos sólidos domiciliarios.
- Evaluar rendimientos de rutas, recorridos de barrido y proponer mejoras en caso de ser requeridas.
- Manejar información para la optimización del sistema de mejoramiento por medio de bases de datos y generación de indicadores de eficiencia.
- Apoyar la realización de informes y propuestas de mejoramiento asociadas al departamento.

Responsabilidades:

- Debe emitir informes periódicos de todas las evaluaciones realizadas de acuerdo a los puntos mencionados anteriormente, y de acuerdo a los resultados obtenidos de la información analizada proponer sistemas de mejora en cada uno de los puntos evaluados.

d) Secretaria

Funciones:

-Debe llevar el control de toda la correspondencia y documentación oficial recibida y despachada por el departamento.

- Redactar y digitar los documentos, oficios u ordinarios, órdenes de servicios, memorándum o notas que emita el jefe de departamento.

- Atender al público que requiera información, dejar constancia de reclamos para la toma de conocimiento del jefe de Departamento.

- Debe recibir información, llamados telefónicos y documentación exterior por distintas vías (fax, correo, etc) y comunicar a quien corresponda.

- Realiza sencillas gestiones de acopio de información, o de cobro.

Responsabilidades:

- Será la encargada de mantener y administrar de manera ordenada, todos la documentación utilizada en el departamento. Además deberá mantener informado

al jefe del Departamento las denuncias establecidas por la ciudadanía respecto a los temas manejados por el Departamento.

4. Conclusiones

La elaboración del precedente documento facultó a la alumna seminarista de una mirada global e integral de las diferentes orientaciones jurídicas y programáticas en las cuáles se desenvolverá el seminario de título 2008, denominado Aula Encuentro: Una propuesta desde el Trabajo Social para el Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

El ejercicio de lo dispuesto anteriormente demostró que en Chile, actualmente, se perfilan estrategias concretas en la agenda medioambientalista, sin embargo, estas siguen siendo los primeros indicios al desarrollo de herramientas de Gestión Integral de Manejo de Residuos Sólidos en Chile.

A nivel regional, se han establecido distintas líneas de acción encaminadas a la Recuperación y Desarrollo Urbano de la comuna de Valparaíso, definiéndose diferentes ejes centrales de atención para este programa.

No obstante a la creación, dentro de este contexto institucional, del Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos y el establecimiento de su labor central en la gestión Integral de residuos, no se ha reconocido la necesidad de elaborar proyectos que tengan como protagonista al personal directamente relacionado con la recolección de residuos Sólidos, que encuentra su figura en el personal de aseo o recolectores.

Se torna relevante al quehacer de Trabajo Social un detenimiento en la incorporación del personal de aseo en las políticas ambientales que se implementen en la comuna. Teniendo como principal soporte el paradigma de Desarrollo Sustentable que postula la Cumbre de Río de Janeiro.

Inevitablemente, la temática señalada en estas páginas evoca el concepto de Bien Común, necesario para la evolución societal y en directa relación con el desarrollo local de una comunidad, específicamente la que atañe al municipio porteño.

Desde una perspectiva aristotélica, reconoceremos, para fines de este seminario, el bien común como el vértice que auna a un conjunto de individuos en un propósito compartido.



CAPÍTULO
SEGUNDO

Investigación
Diagnóstica

1. Identificación del problema objeto de estudio

Dentro del proceso de globalización, producto del efecto de los medios de comunicación que permiten una interacción constante y el acceso a información inmediata, se hacen de vital importancia las competencias laborales con las cuales cuenta el Recurso Humano, tanto en el ámbito privado y público de un país.

De esta manera, la eficiencia y la eficacia en el desempeño de las labores profesionales, vienen a jugar un papel fundamental para las empresas e instituciones que desarrollarán las materias económicas, sociales, y ambientales. La departamentalización, como un modo de coordinar el trabajo en un organismo y la especialización de las funciones del Recurso Humano, apunta a la evidente necesidad de predefinir roles, obligaciones, deberes, derechos y técnicas para ejecutar las tareas encomendadas. Opción que generalmente resuelve la formación académica o incluso la capacitación en labores específicas.

Contextualizando el tema que refiere el seminario, se considera como imperativo formal del trabajo de Recolector de Residuos Sólidos, lo enunciado en el artículo 3°:” *El servicio de extracción, transporte y tratamiento de los desechos domiciliarios y comerciales generados en la comuna, así como el barrido, lavado y en general la limpieza de las vías públicas y lugares de uso público, es de responsabilidad municipal, sin perjuicio de las obligaciones que esta Ordenanza impone a los habitantes y/o usuarios de los espacios públicos de la comuna.*

Los residuos industriales, hospitalarios y/o peligrosos, deberán ser tratados integralmente por las empresas o instituciones que los generan, de acuerdo a las disposiciones legales y sanitarias que rigen la materia. Certificada su inocuidad por el organismo competente, podrán ser depositados en los vertederos autorizados.” (Valparaíso, 25 De Abril Del 2003 Decreto Edilicio Ordenanza General De Aseo Año 2003).

Así, se definen como los imperativos del trabajo los declarados por las normativas sanitarias y municipales vigentes, las prácticas que emanan de manera formal desde las autoridades competentes que estas establecen y por las órdenes y controles que de la Dirección de Aseo se comunican

diariamente a las cuadrillas de trabajo. En una situación ideal, éstos que son impuestos por la estructura formal del trabajo deberían ser congruentes a aquéllos que nacen desde la estructuración de las tareas que conciben los trabajadores.

Sin embargo, sería procedente preguntarse que sucede cuando la práctica no se atiene a la norma formal, y no existe una preparación adecuada para el ejercicio de las labores propuestas, es decir existe una precariedad en la profesionalización.

En un aspecto general se estima una inapropiada ejecución de las tareas que estime una disciplina determinada, una desvalorización por parte del entorno de la labor realizada, un estancamiento en los esfuerzos de perfeccionamiento y actualización, bajas remuneraciones, inestabilidad laboral, la poca o inexistente preocupación por los riesgos y enfermedades ocupacionales, la carencia de sistemas previsionales, entre otros.

En el caso específico de los recolectores de residuos de la I. Municipalidad de Valparaíso, se observa una sistemática inaplicabilidad de la norma formal sobre la práctica cotidiana del Servicio.¹⁵ Realizando los imperativos del trabajo con un mínimo de rigurosidad, que sin embargo, satisfacen las necesidades presentadas por la comunidad, validándose frente al Departamento de Aseo y Parques.

Como causas de la falta de competencias laborales en el grupo de recolectores de residuos sólidos del municipio porteño se pueden declarar las siguientes; falta de preparación en las tareas ejercidas, que se ha consolidado históricamente como un oficio; carencia de estudios que tengan como temática referencial el ejercicio de este rol, como uno de los ejes protagonistas de una gestión integral en el manejo de residuos; y una inexistente sistematización laboral de los trabajadores, independiente del vínculo contractual al cual estén sujetos.

En el plano de las consecuencias se pueden observar dos dimensiones, la profesional y la personal o social. En una primera dimensión

¹⁵ Juan Marín S. y otros. "Una investigación desde el Trabajo Social sobre los Significados que se Construyen a partir de las Interacciones que se presentan en el Proceso de Recolección y Traslado de Residuos Sólidos Domiciliarios en el Servicio de Aseo de la Comuna de Valparaíso". 2006

se pueden señalar el manejo de residuos de alta peligrosidad y que pongan en riesgo la integridad física y psicológica del trabajador; ineficiencia en las tareas encomendadas, bajas remuneraciones y emprendimiento de faenas no correspondientes y/o prohibidas a los imperativos del trabajo, como reciclaje o reutilización de la basura o el retiro de residuos inadecuados (colchones, escombros de edificaciones, entre otros) En la dimensión social o personal, se mencionan el estigma social y la falta de movilidad social.

Finalmente, se identificará como Problema Objeto de Estudio, “ **La carencia de competencias laborales, en los recolectores de residuos sólidos**”, es decir la falta de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en juego para resolver satisfactoriamente las tareas encomendadas.¹⁶

Es preciso mencionar que este estudio tendrá un carácter exploratorio, en cuanto a que tendrá como propósito el identificar los sentidos y significados que, recolectores y profesionales relacionados a la temática, elaboran de Sistematización Laboral, Productividad Laboral, Dignidad Laboral y Estigma Social. Como también se reconoce su carácter descriptivo, ya que se pretenderá indagar en las Características Sociodemográficas, Competencias Laborales, y Salud Ocupacional que actualmente manifiestan los recolectores.

2. Objetivos de la Investigación

2.1. Objetivo General I

“Conocer las Características Sociodemográficas, las Competencias Laborales y la Salud Ocupacional, en los recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.”

2.1.1 Objetivos Específicos:

- Conocer la dimensión familiar, habitacional y laboral que conforman la caracterización sociodemográfica de los recolectores de residuos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
- Identificar las Competencias Laborales presentes en los recolectores de residuos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
- Reconocer la existencia de Enfermedades Ocupacionales existentes entre los recolectores de residuos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

2.2. Objetivo General II

“Conocer el sentido y significado de la Sistematización Laboral, Productividad Laboral, Dignidad Laboral y Estigma Social, que construyen recolectores de residuos y profesionales relacionados a la temática”

2.2.1. Objetivos Específicos

- Identificar el sentido y significado de la Sistematización Laboral, Productividad Laboral, Dignidad Laboral y Estigma Social que construyen los profesionales y el asesor del DIMR de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
- Identificar el sentido y significado de la Productividad Laboral, Dignidad Laboral y Estigma Social que construyen los recolectores de residuos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
- Reconocer la valoración, que los recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, tienen del ejercicio de su rol.

3. Fundamentación del Estudio

El estudio y diagnóstico acerca del problema identificado precedentemente tiene su justificación en fundamentos de carácter institucional, profesional y personal:

3.1. De Carácter Institucional

En un ámbito institucional, según refiere Sergio Mansilla¹⁷, el estudio se erige como una oportunidad y una ventaja para la Gestión Integral de Residuos Sólidos que actualmente está a cargo del DIMR, ya que se reconoce como la primera iniciativa concreta en el plano social que se ocupa de la figura del recolector, proporcionando una sistematización diagnóstica a su situación laboral y social.

Aunando al interés en potenciar el estudio se encuentra Marcel Szantó N., quién siendo un prestigioso profesional encargado de asesorías de Impacto Ambiental reconoce la urgente necesidad de construir espacios multidisciplinarios que confieran la real importancia al gremio de recolectores de residuos sólidos. Teniendo una larga experiencia en la temática, y conociendo realidades como la española y latinoamericana, es que ha vislumbrado una insensata falta de información y preparación competente para este quehacer, provocando desprofesionalización y un abandono evidente a las necesidades de estos trabajadores.

De esta manera, se construye un escenario que hace inminente el desarrollo de este seminario, posibilitando la creación de estrategias que integren diferentes ejes de atención a problemáticas ambientalistas.

3.2 De Carácter Profesional

Como una de las cualidades de Trabajo Social, se puede mencionar la flexibilidad para poder embarcarse en diferentes empresas que tengan como eje central la Cuestión Social, aquello que atañe al bienestar de una comunidad. A razón de esto es que se cree relevante el desempeñarse en un escenario que no goza de un precedente disciplinario, que abre puertas y es terreno fecundo para elaborar propuestas e iniciativas que irán acordes a los objetivos de la profesión.

Además, se hace necesario mencionar, la responsabilidad ética que la profesión tiene en temáticas de contingencia como el medioambientalistas, incitando la emergencia de respuesta, desde el área social, ante problemáticas de un impacto social que requieren ser sistematizadas de forma holística y multidisciplinaria.

Como otro punto a resaltar se señala, el interés de la profesional que suscribe de plasmar los significativos aportes de la profesión a temas que a priori no parecen ser menester de la disciplina y que sin embargo, son demandantes evidentes de la intervención social que puede conferir un Trabajador Social, de esta manera se construirán posibilidades para hacer transitar a la profesión desde miramientos asistencialistas a escenarios globalizados y dinámicos.

Finalmente, las competencias laborales de una Asistente Social¹⁸, la capacitan como profesional idónea para el levantamiento de información, la planificación, ejecución y evaluación de una propuesta de Escuela Ambiental. En especial en el despliegue de sus habilidades sociales, puesto que la configurarán como una figura neutra y mediadora entre los intereses de ingenieros que están a cargo de los departamentos y los recolectores.

3.3. De Carácter Personal

Trascendiendo el rol profesional y personal, es que se reconoce el interés de la alumna por intervenir en esta área, producto del compromiso personal que se tiene en problemas ambientalistas y que requieren desvincularse de un tratamiento ingenieril, para ser tratado desde una mirada multidisciplinaria y concreta, en la cual el trabajo mancomunado de diferentes disciplinas se hace imprescindible para ofertar medidas apropiadas y eficaces para los alcances de la problemática comunitaria señalada.

El trato histórico que se le ha dado a “los señores del aseo”, llegando a su casi invisibilización, es fuente de motivación para la profundización en este tópico. La estigmatización social que sufren estos trabajadores y sus familias, la insignificación de sus labores y la poca preocupación por su bienestar, posibilitan que este tema sea de fuerte atractivo.

Además, como el presente estudio se erige pionero en su abordaje, se cree probable el pavimentar, a través de esta instancia académica, una oportunidad laboral provocado por un manejo experto, especializado y único en la materia.

Para finalizar, este proceso de cierre de los estudios de pregrado, se considera un desafío más apremiante para la alumna, puesto a la inexistente o escasa información de la temática, como también por ser una ruta que se emprenda individualmente, dejando la totalidad de las tareas y responsabilidades en manos de quién suscribe. Así, los aprendizajes construidos durante el desarrollo de este estudio serán de gran enriquecimiento profesional y personal.

4. Marco Teórico

En este punto se tendrá por objeto el problema de las Carencias de Competencias Laborales en los Recolectores de Residuos Sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, además de los elementos conceptuales y/o teóricos que confluyan y se deriven de éste.

Se fijará como objetivo el conceptualizar y revisar los elementos conceptuales y/o teóricos del problema objeto de estudio, además de reconocer las variables que interactúan en este.

A continuación se hará una revisión primera de los antecedentes conceptuales de la problemática de carencias de competencias laborales, también se definirá el rol de recolector de residuos sólidos, conjuntamente de su fundamentación. Como segundo constituyente se hará una revisión de conceptos como Dignificación, Cultura Organizacional, Competencias Laborales y Profesionalización, y Gestión Integral de Residuos Sólidos. Finalmente, se identificarán y describirán los factores causales de la problemática y el impacto y/o efecto de ésta y la respectiva circularidad en la interrelación de estos elementos.

4.1. Conceptos Básicos

Para dar inicio a la conceptualización de los elementos constitutivos de la temática de interés es que se hace fundamental definir los tres pilares sobre los cuales se erige este estudio, estos son Responsabilidad Social Empresarial, Competencia Laboral y Rol de Recolector de Residuos Sólidos, ambos dentro del espacio institucional del Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos Sólidos, como también el Departamento de Aseo y Parques, órganos instaurados en la Ilustre Municipalidad de Valparaíso. Asimismo, se proveerán y desarrollarán conceptos apropiados a la investigación y atingentes la temática medioambientalista y social que caracteriza el seminario.

4.1.1. Responsabilidad Social Empresarial

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito medioambientalista nace con una increíble fuerza haciéndose preciso de incorporar en la gestión integral de los residuos.

La RSE, evoca a una transición que han tenido las empresas desde lineamientos de acción ambientalistas a socio-ambientales, promoviendo de esta manera la conjunción colaborativa de trabajo de empresa – comunidad.

Sin embargo, según refiere Ximena Abogabir¹⁹, en Chile los municipios se muestran atrasados en esta conversación, y en su mayoría no han descubierto la oportunidad que tiene el poder acoplar sus programas de desarrollo a las intenciones de las empresas de relacionarse con las comunidades y viceversa.

Se entenderá, que bajo el paradigma de RSE, el valor de una empresa tiene que ver con cuánta riqueza genera para sí y para la sociedad en la cual está inserta. Este es un desafío que la mayoría no cumple en su totalidad, debido a que los cambios culturales tienen la característica de ser a largo plazo. Lo importante es que la discusión está planteada y va avanzando, como señala León Guzmán, gerente general de Acción RSE.

El gobierno local es el vínculo esencial para posibilitar una relación bidireccional entre la entidad empresarial y comunitaria de una sociedad, por su rol de fiscalizador y garante de los acuerdos contraídos en una participación conjunta. La desventaja es la baja participación de la comunidad por falta de credibilidad en el municipio, ya que sienten que su participación no tiene relevancia en los resultados finales", concluyó Jessica Mualim, de la comisión de medioambiente de la Asociación Chilena de Municipalidades.

La Fundación Casa de la Paz, miembro de la Red Puentes Chile, lleva años trabajando en proyectos de este tipo, generando lo que han llamado Convivencia Sustentable, donde empresas, comunidades y organizaciones sociales se reúnen para enfrentar problemas comunes, resolver problemas de comunicación y establecer vínculos de colaboración.

En función al resultado de sus experiencias, en el trabajo coordinado de empresa-comunidad-municipio y organizaciones sociales, se demuestran convencidos de que la relación entre la empresa y la comunidad no debiera darse directamente, sino en alianza con otras entidades, porque fácilmente cae en el asistencialismo. Más bien, es prudente que sea contenida por alguna autoridad local (municipio, servicio de salud, educacional, según corresponda), porque hay que entender que normalmente la empresa entra y sale de estos programas y quien puede darle sustentabilidad y continuidad es el municipio", explica Ximena Abogabir.

El problema es que a menudo los municipios esperan que las empresas tengan un rol netamente financiero para poder potenciar sus propios planes comunales, pero no es eso lo que a las empresas les interesa hacer, y tampoco será lo que potencie un desarrollo sustentable en temas ambientales.²⁰

Por ello, el esfuerzo debe enfocarse en identificar un ámbito que sea de interés del municipio, de las comunidades y de las empresas, y ahí focalizar los recursos disponibles. De esa manera, la alianza aportará beneficios equilibrados para toda la comunidad.

Finalmente, y como un ejemplo manifiesto de lo anteriormente expuesto, la empresa Gerdau AZA desarrolla un plan de capacitación de los recolectores y centros de acopio de modo de lograr mejoras ambientales, y profesionalizar el trabajo de estos chatarreros. Este proyecto se realiza en conjunto con Casa de la Paz y Acción RSE-Interamerican Foundation y Fundación Avina.

Este proyecto ayuda a la conservación ambiental, al reducir los volúmenes de chatarra que llegan a los vertederos, y además apoya de manera efectiva a los recolectores y sus familias con instrumentos de gestión efectivos que les permitan su profesionalización y el mejoramiento de sus condiciones de vida.

4.1.2. Competencia Laboral

Para los efectos de este seminario, se comprenderá como Competencia Laboral, la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Ésta no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada, esto es según lo definido por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CIIDFP), perteneciente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).²¹

²⁰ Fundación Casa de la Paz. Seminario: "Empresa, Municipio y Comunidad; Una alianza Sustentable"

²¹ Martha Alles. Comportamiento Organizacional. Editorial McGraw-Hill

La mayoría de las definiciones de competencia laboral plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias.

Un concepto entregado por el Consejo de Normalización y certificación de Competencia Laboral, en México, la define como capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

En el mencionado documento se reconoce, de manera general, que una persona es competente para hacer algo cuando demuestra que lo sabe hacer. Si el algo a que se ha hecho referencia tiene que ver con el trabajo, puede decirse que la persona es competente en su labor, es decir, tiene o posee competencia laboral. La competencia laboral es, entonces, uno más de los diferentes atributos de la persona, en su carácter de trabajador, y dicha competencia es, por lo tanto, identificable en la persona misma. La identificación de la competencia laboral de un trabajador resulta posible si y sólo si está también definido el referente laboral en el que se aplicará la competencia.

Esta definición, consigna que la norma se refiere a un trabajador que se ha hecho en la práctica, como es frecuente en países latinoamericanos y en oficios como el de recolector, aunque por extensión se aplican a espacios universitarios.

Actualmente la OIT impulsa a nivel mundial una serie de programas tendientes a lograr la certificación de competencias laborales de personas que no poseen un título o certificado que les permita acreditar un conocimiento o especialidad. En Chile, este rol lo cumple el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), teniendo como finalidades el promover el desarrollo de competencias laborales, mejorar el nivel del empleo, mejorar la productividad, y mejorar la calidad de los productos.²²

El CIIDFP refiere como certificación a la culminación de un proceso de reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores; implica la

expedición por parte de una institución autorizada, de una acreditación acerca de la competencia poseída por el trabajador. En muchas instituciones de formación la certificación se otorga como un reconocimiento a la culminación de un proceso de formación, basada en el tiempo de capacitación y práctica, a sí como en los contenidos evaluados. Lo que no necesariamente asegura que se esté haciendo una evaluación de competencias.

A modo de operacionalizar el concepto, se reconocerán cuatro tipos de Competencias, Estas serán; Competencia Técnica, que es la tenencia de conocimientos especializados y relacionados con un determinado ámbito profesional, que permiten determinar de forma experticia los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral; Competencia Metodológica, correspondiente al saber aplicar tales conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas; Competencia Participativa, refiere a la capacidad de atender a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo; y finalmente, Competencia Personal, es la característica que demuestra el trabajador de tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones.²³

Tras lo establecido en las líneas precedentes, si bien las competencias laborales se relacionan con oficios, las personas que obtiene la certificación en competencias laborales pueden trabajar tanto bajo la modalidad de autoempleo como en relación de dependencias dentro de una organización. En este último caso, al igual que sucede con las competencias propiamente dichas, las competencias laborales requeridas serán aquellas que permitan alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.

4.1.3. Rol de Recolector de Residuos Sólidos

Como otro eje de vital importancia es el Rol de Recolector de Residuos Sólidos. El históricamente llamado “señor de la basura” o “el basurero”, se vislumbra actualmente como uno de los desafíos a abarcar en la Gestión Integral de Residuos.²⁴

A pesar de ello, y como postula el Ingeniero de la Universidad de Río de Janeiro, Álvaro Canthaneda no existe información al respecto y las funciones operacionales, en especial, en municipalidades no estén definidas adecuadamente. En consecuencia falta capacitación del recurso humano vinculado a estas tareas, además de una mayor integración y valoración de sus labores, en especial de los segregadores, quienes desde la informalidad y prohibición, reciclan y reutilizan los residuos.

Entre los roles que efectúan los recolectores se encuentran:²⁵

Limpieza Viaria: Esta actividad corresponde al tipo de recolección que se presenta en sectores con acceso libre y expedito al camión recolector.

Ponchar: Esta actividad corresponde a la recolección de residuos que necesitan de la utilización de la “poncha”. Herramienta principal e inseparable del ponchero, un cuadrado de lona de color amarillo, azul o verde, de metro y medio cuadrado, con cuatro tiras de unos sesenta centímetros en cada una de las esquinas, éstas se enredan en las manos al momento de recolectar y se cargan en la espalda hasta que son lanzadas al interior del camión.

Barrido: Esta actividad corresponde a barrer las calles principales del sector, para lo cual cada recolector cuenta con una escoba a su cargo o “voquete”. Esta actividad es parte indispensable del trabajo en general y corresponde a la primera media hora de la jornada laboral.

Culate'o: Esta actividad corresponde a la función de apoyo prestada por el “culatero” a los poncheros, sin embargo es informal, es decir su ejercicio no

- 39 - _____

²⁴ Álvaro Canthaneda. VII Congreso Internacional de Manejo de Residuos Sólidos en América Latina; Disposición Final de Residuos y Perspectivas Ambientalistas. 2007

²⁵ Esta clasificación está basada en el Seminario de Título de Juan Marín S. y otros. “Una investigación desde el Trabajo Social sobre los Significados que se Construyen a partir de las Interacciones que se presentan en el Proceso de Recolección y Traslado de Residuos Sólidos Domiciliarios en el Servicio de Aseo de la Comuna de Valparaíso”. 2006. Y en la Ordenanza Municipal de Aseo del Año 2003.

es regulado a través de contrato. Su denominación deriva de “culo”, pues se trabaja en la parte trasera del camión. Consiste en accionar el mecanismo de compresión de basura, recolectar los residuos que por acción de la poncha no logran caer al camión y separando el contenido valioso de las ponchas.

Especiales: Corresponde al conjunto de actividades de recolección de residuos que no se encuentran en los recorridos ordinarios de basura, por ejemplo, recolección escombros, desechos de jardines, etc.

Es de esta manera, informal, autónoma y espontánea, que se han ido perfilando y especializando los roles por parte de los recolectores de residuos sólidos.

4.1.4. Gestión Integral en el Manejo de Residuos Sólidos

Se entenderá como Gestión Integral de Residuos Sólidos (GIRS)²⁶, a todas las acciones relacionadas con el manejo de los residuos, desde su generación hasta su eliminación, cuestión contraria al hábito tradicional de botar todo residuo que se genera. La gestión integral se inicia con la producción de un producto, siendo ésta la primera etapa en la cual, se debe intervenir para disminuir la cantidad de residuos a generar y por lo tanto a manejar. Se considera basura, residuo o desecho, en el contexto de esta política, a las sustancias u objetos a cuya eliminación su generador procede, se propone a proceder o está obligado a proceder en virtud de la legislación vigente. Asimismo, el concepto de Eliminación, incluye alternativas como reciclaje, reuso y tratamiento (con o sin recuperación de la energía o materiales) y disposición final.

Los instrumentos para la gestión integral de residuos deben promover la aplicación de una Estrategia Jerarquizada, la cual señala la siguiente prioridad; evitar, minimizar, tratar y disponer. Este orden significa que desde una visión ambiental, la mejor estrategia es prevenir, evitando la generación de residuos. En segundo lugar, si no es posible evitar su generación, se debe buscar su minimización, esto es, reducir en cantidad y/o peligrosidad, reusar y reciclar, aprovechando los materiales y/o la energía que contiene el

residuo. En tercer término, si no es posible minimizar se debe buscar su tratamiento (con el objetivo de reducir cantidad y/p peligrosidad antes de su disposición final). Por último, la disposición final del residuo.

Para la toma de decisiones, se debe tener en cuenta la estrategia jerarquizada, junto con los factores económicos y sociales asociados. Al respecto, es imposible señalar que al prescindir de la disposición final de residuos, no sólo se evita el costo directo asociado a la disposición, sino que también los costos ambientales indirectos, como la contaminación atmosférica o hídrica. Este ahorro generado puede ayudar a hacer económicamente factible alguna de las operaciones de minimización.

El buen funcionamiento del mercado requerirá de un sistema transparente, con regulaciones claras, donde el oferente se sienta estimulado a buscar soluciones con un excelente servicio y a un bajo costo.

Es preciso señalar, que en la situación actual, es necesario tener una visión regional en el manejo de residuos, que permitirá, entre otros logros, disminuir la cantidad de instalaciones y aumentar su calidad y eficiencia.

Los Principios rectores de la Política de Gestión Integral de Residuos Sólidos, se detallan a continuación.

Cuadro Nº 1: Principios de la Política de Gestión de Residuos Sólidos

PRINCIPIOS	ALCANCES DEL PRINCIPIO
Autosuficiencia y Soberanía Nacional	El país debe procurar la eliminación definitiva de los residuos que produce, dentro de su propio territorio, en la medida en que ello sea compatible con un manejo ambientalmente racional y eficiente.
El que contamina paga	El generador de residuos debe internalizar los costos del correcto manejo del manejo y disposición final de los residuos.
Equidad	En la distribución de tareas, deberes y derechos con relación al manejo adecuado de residuos se debe mantener un principio de equidad de solidaridad social.
Gradualidad	La aplicación de las leyes y normas ambientales deben considerar, de acuerdo a cada caso, una gradualidad razonable en cada caso.
Participación Ciudadana	En todas las etapas de la GIRS, debe considerarse la consulta o participación ciudadana, según sea procedente. Además de procurar el acceso público a la información del manejo de residuos.
Principio de Normalización	Se deben establecer estándares mínimos para el manejo de residuos en las etapas de generación, transporte, recuperación, tratamiento y disposición.
Principio Precautorio	Consiste en prevenir riesgos derivados de la producción de residuos, sobre la base de antecedentes razonables que conduzcan a establecer que estos pueden producir efectos nocivos para la salud. Asimismo, este principio considera regular, limitar o impedir la generación de residuos, aún cuando no existan las pruebas o certidumbres científicas concluyentes del posible daño.
Principio Preventivo	Prevenir la generación de residuos y actuar para orientarla en función de minimizar cantidades y riesgos.

Racionalidad Económica	Se debe asegurar que las decisiones tomadas por los distintos actores e instituciones participantes sean racionales desde el punto de vista económico, es decir que minimicen los costos sociales y/o maximicen los beneficios sociales.
Racionalidad de la Cuna a la Tumba	El generador de residuos es responsable del manejo de éstos, desde su generación hasta su disposición final. Esto implica que el generador es responsable del transporte adecuado de los residuos, sea por medios propios o a través de la contratación de terceros, y de asegurar que éstos ingresen a un sitio autorizado.

Fuente: Política de Gestión Integral de Residuos Sólidos

Dentro de la política, se reconocen diferentes ámbitos en los cuáles es preciso intervenir, con la finalidad de dar respuesta integral a las problemáticas ambientales que actualmente sobrevienen en las diferentes comunas del país. En el siguiente cuadro, se reconocen el Objetivo General de la Política, Objetivos Específicos, y consecuentemente las Líneas de Acción que se proponen para el logro de éstos.

Cuadro N 2: Síntesis de Objetivos y Líneas de Acción

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	LÍNEAS DE ACCIÓN
Lograr que el manejo de residuos sólidos se realice con el mínimo riesgo para la salud de la población y para el medio ambiente, propiciando una visión integral de los residuos, que asegure un desarrollo sustentable y eficiente del sector.	Reducir los riesgos ambientales y sanitarios producidos por el mal manejo de residuos sólidos.	Complementar la Reglamentación
		Mejorar y Fortalecer la fiscalización sanitaria y ambiental
		Desarrollar instrumentos complementarios
		Hacerse cargo de los sitios contaminados generados por el mal manejo de residuos.
	Generar y promover un servicio público de manejo de residuos sólidos domiciliarios (RSD) de calidad y a precio orientado a costos.	Transparentar y mejorar los procesos de licitación.
		Mejorar los sistemas de financiamiento.
		Establecer Compensaciones.
	Fomentar una visión integral para el manejo de RSD.	Establecer las Competencias de los municipios y los gobiernos regionales en el manejo de RSD
		Proyectar la gestión de RSD a través de Planes de Gestión.
	Propiciar el desarrollo de mercados eficientes y dinámicos para el manejo de los residuos, promoviendo el desarrollo de la cultura de la minimización.	Estimular el Mercado
		Implementar una estrategia de minimización.
	Promover la Educación Ambiental, la Participación Ciudadana, y una mayor conciencia en relación con el manejo de los residuos sólidos.	Promover la Educación Formal y No Formal, en el manejo de residuos.
Estimular la Participación Ciudadana en el manejo de residuos que genera.		
Construir e Implementar sistemas de información de residuos sólidos.	Crear sistemas de información para la gestión de residuos sólidos.	
Generar una institucionalidad moderna y eficiente para la gestión residuos sólidos.	Crear un sistema institucional coordinado.	

Fuente: Política de Gestión Integral de Residuos Sólidos

El manejo integral de residuos es importante porque permite lograr los siguientes beneficios:

- Políticos: Beneficia la imagen política de las autoridades directas, en el caso de que el servicio sea eficiente y eficaz, ya que el sistema de recolección permite un contacto directo con la población.
- Económicos: Al planear la prestación del servicio se abaratan costos, se optimiza el uso de los recursos y equipos existentes, además de los ingresos que se obtienen por el reciclaje de los subproductos.
- Sociales: Se logra organizar y controlar a los recolectores de basura, además de regularizar aquéllos ejercicios no deseados por los departamentos municipales, como la segregación de residuos sólidos.
- Ambientales: Evita la contaminación ambiental y a mediano plazo se obtienen nuevas áreas verdes y de recreación. También las estrategias de educación ambiental, sean dirigidas a la comunidad como a los trabajadores, propende información necesaria para un desarrollo local sustentable.

❖ ***El Manejo de Residuos Sólidos y Su Impacto Ambiental***

Un mal manejo y una disposición final no sanitaria de los residuos sólidos produce enormes efectos negativos al hombre, la sociedad y el medio ambiente, teniendo como factores determinantes la cantidad y calidad de los mismos, la magnitud de la población, su distribución y las condiciones geográficas del lugar.

Una primera consecuencia de la permanencia de los residuos sólidos en vertederos al aire libre es la alteración del paisaje, que ocasiona efectos negativos al lugar, además de que si la disposición final de los residuos no se realiza adecuadamente se generan los problemas que a continuación se señalan:

- El depósito no controlado de residuos puede dañar el suelo, las aguas de Los ríos, lagos, mares y mantos acuíferos.

- Una mala disposición final de residuos, sobre todo con alto contenido de materia orgánica, provoca la proliferación de ratas e insectos que pueden ser portadores de numerosas enfermedades, así como malos olores por la descomposición de aquellos.
- Los residuos en descomposición generan calor y son fácilmente inflamables, pudiendo originar incendios que cuando no son controlados se expanden a las áreas próximas al depósito.

Esta situación constituye un problema permanente que requiere acciones para controlar la contaminación por residuos sólidos.

Además, existe en los residuos sólidos una variada gama de sustancias químicas que al entrar en contacto con el medio ambiente pueden contaminar el aire, agua y suelo de la siguiente forma:

- Aire: Al ser quemados los residuos, los componentes químicos que contienen quedan en el aire en forma de partículas, ocasionando un deterioro de la calidad del aire. Pueden, asimismo, desprenderse gases, que son aspirados por los habitantes, ocasionándoles enfermedades respiratorias.
- Agua: Los residuos al ser depositados en el suelo o subsuelo se filtran por medio del agua, contaminando los mantos freáticos subterráneos.
- Suelo: Al entrar en contacto con el suelo, los componentes químicos de los residuos pueden llegar a afectar las plantas y animales, contaminando los alimentos. En muchas ocasiones, los residuos son asimilados directamente por los animales, lo que les provoca enfermedades y, por lo tanto, afectan de manera indirecta la salud del hombre.

❖ ***El Manejo de Residuos Sólidos y Su Impacto Social***

El inadecuado manejo y disposición final de los residuos sólidos pueden ser un factor determinante para generar focos de contaminación, que afectan a un número cada vez mayor de habitantes, mermando sus condiciones de laborales, asociándolo directamente al trabajo de recolector y sus condiciones de vida, para la totalidad de la comunidad.

Por falta de control de los residuos sólidos se expone a la población a contraer diversas enfermedades, tanto por contacto directo como de manera indirecta, a través de la descomposición orgánica de animales, contaminación del aire, del agua, de alimentos, etcétera.

Estos casos se presentan, sobre todo, en poblaciones que no tienen ningún tipo de control y en las que los residuos sólidos son depositados al aire libre, como por ejemplo con los microbasurales, provocando enfermedades y focos de infección donde proliferan plagas nocivas para el ser humano y la comunidad en su conjunto.

4.1.5. Educación Ambiental y Profesionalización²⁷

Constituyente de un proyecto de Gestión Integral del Manejo de Residuos la educación ambiental se considera un proceso continuo y permanente que constituye una dimensión de la educación integral de todos los ciudadanos, orientada a que en el proceso de adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades, actitudes y formación de valores, se armonicen las relaciones de los hombres y entre éstos con el resto de la sociedad y el medio ambiente, para propiciar la reorientación de los procesos económicos, sociales y culturales, hacia el desarrollo sostenible. La educación ambiental es la respuesta a la necesidad de transmitir esa toma de conciencia. Partiendo del reconocimiento de que el actual momento de desarrollo tecnológico posibilita intervenciones "arriesgadas" en el entorno natural. Esta idea exige que los individuos puedan, tanto en los procesos de educación formal como informal, adquirir los conocimientos que les permitan hacer juicios adecuados de lo que significa intervenir y actuar en el medio, y desarrollar estrategias de acción que les facilite alcanzar una vida más equilibrada ecológicamente, sin romper con la adaptación de los demás elementos presentes en el entorno gracias a las cuales podemos vivir.

Elevar los niveles de conciencia de la población es una condición necesaria para el éxito de cualquier gestión de desarrollo. Si no existe suficiente comprensión acerca del papel que desempeña la naturaleza en el

- 45 -

²⁷ Paolo Bifani. Desarrollo Sostenible, Población y Pobreza: algunas reflexiones conceptuales. Memorias del Congreso Iberoamericano de Educación Ambiental Universidad y educación ambiental, Serie Sociedad y Ambiente. Universidad de Guadalajara. 1993

bienestar de los individuos y la comunidad, las acciones ambientales tendrán un fracaso.

Es en la conciencia nacional donde se establecen las opciones y fijan las prioridades más importantes para el desarrollo y el medio ambiente. Una conciencia social fuerte apura los consensos, compromete más a todos los agentes del desarrollo y favorece una mayor participación de la ciudadanía, además de desestigmatizar las labores de recolector.

La educación ambiental se ha concebido como una estrategia para proporcionar nuevas y novedosas maneras de generar en las personas y en las sociedades humanas cambios significativos de comportamiento y resignificación de valores culturales, sociales, políticos, económicos y ecológicos, al mismo tiempo propiciar y facilitar herramientas en la adquisición de habilidades intelectuales y físicas promoviendo la participación activa y decidida de los individuos de manera permanente; reflejándose en una mejor intervención humana en el medio y como consecuencia una adecuada calidad de vida, este planteamiento que probablemente no refleje del todo la nueva concepción que se ha logrado de la educación ambiental desde sus orígenes, presenta una idea de su finalidad. De esta concepción es que en las últimas décadas, se ha puesto la confianza, en el proceso educativo para contribuir a la respuesta de los problemas ambientales.

El objetivo de la educación ambiental es restablecer las condiciones de interacción hombre-hombre y hombre-naturaleza, que orienten el quehacer desde una perspectiva globalizadora, crítica e innovadora, que contribuya a la transformación de la sociedad. Esta formulación pasa por una premisa política, por el ejercicio de la ciudadanía y por la óptica de lucha de clases. Bajo esta dinámica, la educación ambiental es eminentemente ideológica y se constituye en un acto político, basado en valores y actitudes para la transformación y movilidad social.

En lo que se identifica con procesos educativos no formales (esto es, toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizajes a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños), la Educación Ambiental viene desarrollando una labor tan intensa como diversificada. En general, suelen incluirse en su tipología aquellas

experiencias y actividades que se desenvuelven en el ámbito extraescolar, en centros y recursos que precisan o poseen una base infraestructural característica en función de la cual promueven acciones educativo-ambientales orientadas a la consecución de determinadas finalidades. Estas variarán según su denominación, objetivos, metodología, etc.; campos de aprendizaje, aulas de la naturaleza, itinerarios didácticos, granjas-escuela, centros de interpretación ambiental, reservas ecológico-educativas, etc.

Todo parece indicar que representa un enorme potencial innovador como vía complementaria o paralela de educación, con capacidad para lograr una mejor relación con los problemas y expectativas ambientales que afectan a ciertos grupos de personas y a determinadas realidades medio-ambientales.

En consecuencia, las posibilidades y limitaciones de la Educación Ambiental no formal, sólo podrán comprenderse cuando se la tome como respuesta a las deficiencias del sistema educativo formal, como expresión de intereses y necesidades específicas en materia educativo-ambiental o como intentos de hacer realidad distintas propuestas de cambio institucional y metodológico en las prácticas educativas que se relacionan con el medio ambiente, como por ejemplo en un proceso de aprendizaje de los recolectores, comandado por el Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos del municipio porteño. Por todo ello, merece ser considerada como una opción prioritaria en la potenciación de las inversiones financieras y de recursos, en el favorecimiento de su desarrollo desde las instancias de la Administración Pública, los organismos no gubernamentales, los movimientos ciudadanos y ecologistas, e incluso, la iniciativa privada con finalidades de servicio social.

A modo de síntesis, se afirma que la Educación Ambiental se hace equivalente a un proceso educativo, abierto y permanente, personal y colectivo, de orientación teórico-práctica, mediante el cual los individuos y la comunidad toman conciencia de su realidad físico-social y cultural, con la finalidad de adquirir y transmitir los valores, actitudes y aptitudes necesarias para la comprensión y transformación de su entorno familiar, social, laboral y económico, atendiendo a los supuestos básicos de la calidad ambiental. Con esta óptica, la Educación Ambiental deja patente que no consiste exclusivamente en promover una mayor capacidad de conocimiento del

medio ambiente, y, menos aún, su utilización estrictamente instrumental como recurso o ámbito de aprendizaje. Representa, más bien, un proyecto pedagógico multidimensional, a través del cual debe ser factible generar y consolidar nuevas prácticas de convivencia y solidaridad humana, como fundamento de una sociedad que garantice la conservación y la calidad de las realidades ambientales.

La Educación Ambiental asume, frente al rol de recolector de residuos sólidos, un objetivo claramente definido: hacer conscientes de que su compromiso ético- profesional, con el desarrollo de la localidad en la cual están insertos, implica aprender a pensar y a actuar conforme a nuevos criterios y a las nuevas necesidades laborales que surjan, posibilitándolos en la obtención de competencias adecuadas a estos requerimientos, además de la resignificación y profesionalización de su oficio.

Con esta finalidad, en su concepción estricta, la Educación Ambiental no aspira a convertirse en un sustituto de la educación general, ni tan siquiera un sustituto científico-disciplinar con planteamientos intransferibles, sino que sus propuestas coinciden en contribuir a formular un proyecto educativo integral, globalizador y globalizante, que en lo esencial nos remite a la satisfacción de los siguientes supuestos:

- Es un proceso permanente, extensible a todos los sujetos y circunstancias educacionales.
- Es un proceso acumulativo y continuado de información y formación ambiental.
- Nace de problemáticas educativas y medio-ambientales específicas.
- Tiende a promover el interés, la concientización y el incremento de la sensibilidad respecto al medio ambiente;
- Se fundamenta en el criterio de multidisciplinariedad, compartiendo los planteamientos teórico-prácticos de un paradigma socio-ambiental.
- Hace hincapié en la conformación de actitudes, la adopción de valores y el comportamiento integrador a nivel humano y técnico.

4.1.6. Desarrollo Económico, Dignidad Laboral y Estigma Social

El Desarrollo Económico, contempla mejorar el nivel de bienestar de las personas, elevar los niveles de vida y mejorar la educación, la salud y la igualdad de oportunidades entre los actores de una comunidad.

Garantizar los derechos políticos y civiles es una meta de desarrollo en un sentido más amplio. El crecimiento económico es un medio esencial para que pueda haber desarrollo, pero en sí mismo es un indicador sumamente incompleto del desarrollo.

El desarrollo es difícil de ser definido por la gran diversidad de dimensiones que encierra, las formas de como se perciben y las prioridades que se dan a cada una de esas dimensiones; por situaciones específicas y por las metas a que cada sociedad aspira. Sin embargo, no cabe duda que siempre está asociado al aumento de bienestar individual y colectivo. Si bien es cierto que esto último tiende a ser medido por magnitudes económicas, no lo es menos la evidente importancia que se le asigna a otras dimensiones, sean éstas el acceso a la educación y el empleo, a la salud y la seguridad social, o a valores tales como justicia social, equidad económica, ausencia de discriminación racial, religiosa u de otra índole, libertad política o ideológica, democracia, seguridad y respeto a los derechos humanos y calidad del medio ambiente.

La pobreza, el subconsumo, el desempleo, el desigual acceso a los medios productivos, y en particular la falta de acceso al conocimiento científico y tecnológico, son no sólo incompatibles con el desarrollo, sino los mayores obstáculos a su logro. Su existencia implica la violación de los derechos humanos básicos.

Al desencanto de la última década se asocia la creciente inquietud por el deterioro del entorno natural y el temor que su eventual destrucción aleje aún más las posibilidades de lograr niveles mínimos de bienestar para la sociedad mundial. Durante los años sesenta y setenta hubo una crítica despiadada del desarrollo, identificado exclusivamente con crecimiento económico, que era considerado por algunos, la causa del deterioro ambiental. Pero la década de los ochenta presenció el establecimiento y retroceso del bienestar de una gran parte de la humanidad. Al concluir los

ochenta, una enorme población tenía ingresos per cápita inferiores a los del comienzos de la década, sus patrones de vida retrocedían a niveles imperantes en los setenta, las esperanzas de bienestar se veían frustradas.

La falta de crecimiento económico impidió el desarrollo, se tradujo en mayor pobreza y, lejos de disminuir el deterioro ambiental dio origen a una mayor presión sobre el sistema natural. La falta de crecimiento económico de los ochenta coincide con no de los períodos de mayor deterioro ambiental.

Bajo este deteriorado ambiente surge el concepto de desarrollo sustentable y que ha penetrado todos los ámbitos convirtiéndose en una expresión fetiche, una consigna para políticos y gobiernos, un mandato para las organizaciones internacionales y un slogan para los ambientalistas.

Los inicios del concepto se remontan desde que se considero que no era suficiente pensar en el desarrollo en donde se sostuviera la actuación tanto de la demanda como de la oferta, sino que faltaba incorporar la base y equilibrio del sistema natural para la producción de bienes materiales que la sociedad requiere para sobrevivir y desarrollarse.

Una corriente de pensamiento recogió gran parte de las críticas al concepto de crecimiento ligado con el desarrollo, entre otras, aquellas referentes a patrones de consumo, sistema y escalas de producción, estilos tecnológicos, la alineación del individuo, la actitud predatoria sobre los recursos naturales y el ambiente, etc., e incorporando ideas en boga, tales como la autodeterminación, las escalas de producción reducidas, la preferencia por los recursos naturales renovables frente a los no renovables, los conceptos de tecnologías adecuadas o blandas, la conservación del medio natural y otras similares. Se acuñó la expresión ecodesarrollo. Esta noción deriva del concepto de ecosistema, yendo más allá, abarcó tanto el sistema ecológico como el contexto socio-cultural y reconociendo el fenómeno de diversidad que sugiere una pluralidad de soluciones a la problemática de desarrollo. El ecodesarrollo postula la organización de las sociedades en función del uso racional de sus respectivos ecosistemas, los que se valorizan por la adopción de tecnologías adecuadas al mismo.

Supone basar el desarrollo en el esfuerzo propio, la recuperación de los valores tradicionales, asumiendo la responsabilidad de decisión, esto es

la autodeterminación. En síntesis, la estrategia era transformar la crisis del momento en un viraje hacia "otro desarrollo" o un desarrollo "alternativo".

El desarrollo sustentable es un desarrollo que permanece en el tiempo. Una preocupación específica es que los que en la actualidad se benefician de los frutos del desarrollo económico puedan quizás estar empobreciendo a las generaciones futuras como consecuencia de una degradación excesiva de los recursos y la contaminación del medio ambiente del planeta.

El principio general de lo que ha de ser un desarrollo para ser sustentable según de la Comisión Mundial del Medio Ambiente y el Desarrollo (Nuestro Futuro Común, 1987), es "Asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias".

El concepto de Desarrollo Sustentable evidencia y define la íntima, inevitable y mutua interdependencia entre el sistema ecológico y el desarrollo. Si el primero constituye la base de todo progreso y bienestar social y proporciona los recursos para su logro, es el crecimiento económico el que provee los medios financieros, científicos, técnicos y organizacionales que permitan la utilización racional y eficiente del ecosistema así como su conservación. El desarrollo sustentable se refiere a un constante proceso de cambio en el cual la explotación de los recursos naturales, la dirección de la inversión y el progreso científico-tecnológico, junto con el ajuste institucional, permite compatibilizar la satisfacción de necesidades sociales presentes y futuras.

El desarrollo sustentable supera la dicotomía entre medio ambiente y desarrollo, reconoce interdependencias en el planeta, la necesidad de compatibilizar dimensiones temporales de corto y largo plazo, enfatizando la capacidad del sistema social para superar límites y conflictos.

El desarrollo debe contribuir a superar la pobreza, producir para satisfacer las necesidades de población mundial, debe crear empleo y aumentar la productividad, es decir, crear ingresos, debe generar los recursos técnicos y económicos para gestionar y conservar el patrimonio natural, es decir producir medios para que el desarrollo sea no solo

ecológicamente, sino social, económica y políticamente sustentable. Esto sólo es posible si la economía crece, necesidad tanto más imperiosa cuando un veintitrés por ciento de la humanidad no logra satisfacer la necesidad más elemental: el alimento.

Siendo el desarrollo sustentable un esfuerzo económico, social y equitativo, es que se hace referencia a la Dignidad que los integrantes de una comunidad adquieran desde su oficio y/o profesión. De esta manera la Dignidad Laboral a la cual sean expuestos, incorporará un visión moral del ámbito de trabajo, aportándole al trabajador un espacio con condiciones que respondan a sus necesidades. En el caso específico de los recolectores de residuos, infraestructura con servicios higiénicos apropiados, vestuario de trabajo acorde a sus labores, espacios habilitados para el horario de colación, entre otros. Finalmente será un concepto que posicione al hombre en un medio laboral como un protagonista y no sólo como un medio para el desempeño de las tareas definidas.

Esta labor va a definir a la persona en su estatus societal, añadiéndole atributos diferenciados a una médica y a un recolector de residuos sólidos. En la segunda mitad del siglo XX, el autor Irving Goffman, define Estigma Social como un atributo profundamente desacreditador dentro de una interacción social particular, que reduce a su portador, simbólicamente, de una persona completa y normal a una cuestionada y disminuida en su valor social.²⁸

En el contexto de la interacción humana, la presencia, real o imaginaria, de un atributo estigmatizante, independiente de su naturaleza, transmite mensajes que determinan las relaciones entre los interlocutores, constituyendo sus identidades e imponiendo conductas específicas en cada situación dada, tanto en el caso de personas “normales” que entran en contacto con este atributo, como en el de sus portadores²⁹. Estos dos ámbitos del impacto del estigma social establecen la distinción ampliamente aceptada entre el estigma institucionalizado o efectivo y el estigma sentido, refiriéndose el primero a los sentimientos, pensamientos y comportamientos del medio social hacia las personas que portan un estigma social

²⁸ Irving Goffman. Estigma; La identidad deteriorada. Ediciones Amorrortu. Buenos Aires, 1989.

²⁹ Miric, M. El estigma social desde la Teoría de la Comunicación Humana de Paul Watzlawick.

determinado, y el segundo a sus propias vivencias vinculadas a este atributo. Cabe señalar, que el estigma efectivo y el estigma sentido se determinan mutuamente, descansando ambas en el significado del atributo estigmatizante específico, culturalmente construido y transmitido a lo largo del proceso de socialización, de una generación a otra. Entre las consecuencias que se vislumbran en el portador del estigma se encuentran baja autoestima, aislamiento social, percepción de poco apoyo social, depresión.

Estos aspectos, Dignidad Laboral y Estigma Social que, por su esencia subjetiva intrínseca, se van construyendo socialmente, en la interacción familiar, de pares y comunitaria, de esta manera los significados y sentidos que recolectores y profesionales puedan darles pueden diferir por las realidades vivenciadas en sus distintos roles. De esta manera consideraremos que la Construcción Social de estos aspectos se confecciona de modo subjetivo y quizás invisible, en el sentido que no opera desde la sistematización de estas problemáticas sociales, no ha sido incorporado en un lenguaje compartido, que posibilite el acopio de conocimiento, y por ende su respectiva respuesta.³⁰

Es por esta razón, que para poder elaborar estrategias acordes a un desarrollo sustentable, es necesario revisar la posición social de este actor.

En Chile, los residuos sólidos no constituyen un problema meramente tecnológico. De acuerdo a un estudio de la Organización Panamericana de la Salud, OPS, cada habitante de Santiago “produce” 1,633 Kg. de residuos sólidos por día. Este mismo estudio indica además que la recolección de residuos alcanza el 100% (CONAMA sostiene que se alcanza casi el 100%).

Se puede constatar que el sistema de gestión de residuos sólidos en Chile es deficiente en lo que se refiere a la acumulación de problemas ecológicos y de salud, así como respecto a un uso eficiente de los recursos naturales. Lo mismo se registra en el área social, generando dos problemas principales:

- En Chile existe un grupo de personas (10.000 aprox.) que se dedican activamente a la clasificación de residuos sólidos: los Recolectores Independientes (RI), entre los cuáles se encuentran

los recolectores municipales. Ellos recorren en bicicleta las calles de las ciudades, separando los materiales reciclables de los residuos (papel y cartón, vidrio, plásticos, lata). Luego venden este material a las empresas de reciclaje. Según las informaciones propias de los Recolectores, una persona logra recolectar diariamente entre 60 y 80 Kg. de papel/cartón, 10 Kg. de vidrio aproximadamente y 1 Kg. de latas (cifras entregadas por la Asociación Gremial de Recolectores Independiente). Estas cifras muestran claramente la importancia de los RI para la industria chilena, pero también para la sociedad. Pues estos residuos, que son llevados al reciclaje por los RI, no llegan a los rellenos sanitarios. Por ende, se disminuye el impacto ambiental y el riesgo de contaminación de los suelos, del agua y del aire. Es decir, se reduce el impacto toxicológico en el medio ambiente y la salud humana. Sin embargo, muchos de los recolectores trabajan en el sector informal, es decir, no tienen contrato laboral, ni previsión, ni derechos laborales, etc. Dependen plenamente de la “buena voluntad” de la política de precios que impone la industria de reciclaje. Todos los intentos de negociar los precios han fracasado ante la política de poder de estas empresas. Además, hay municipios que pretenden desplazar a los RI de su territorio. En vez de integrar y capacitar a los RI y transformar su trabajo en un moderno servicio, la vanguardia del reciclaje en Chile sufre la marginalización y discriminación a pesar de su importante labor para la sociedad, la economía y la ecología.

- En una generalidad, se puede afirmar que en las comunas pobres, la gestión deficiente de residuos sólidos muestra un doble efecto negativo. La población de estas comunas vive en un entorno sucio, lo que aumenta los riesgos para la salud. Debido a su situación social, los habitantes, en su mayoría, no pagan impuestos para la recolección de los residuos. Por ende, son los municipios quienes deben correr con los costos de este servicio, lo que implica una fuerte carga para ellos. Por ejemplo, en el cinturón sur-oeste de Santiago, la recolección de residuos constituye la partida más importante de los costos de las comunas. El Bosque gasta aproximadamente el 70 % del total de sus ingresos en la

recolección. Por ello, las comunas no tienen margen alguno para otras medidas en políticas sociales.

4.1.7 Salud Ocupacional

El correcto manejo de los residuos sólidos afecta significativamente el bienestar y la salud de la población. Los riesgos de contraer enfermedades o de producir impactos ambientales adversos varían considerablemente en cada una de las etapas por las que atraviesan los residuos sólidos. La generación y almacenamiento de residuos sólidos en el hogar puede acarrear la proliferación de vectores y microorganismos patógenos, así como olores desagradables. El almacenamiento o disposición inadecuada de residuos sólidos en la vía pública o espacios públicos perjudica el ornato del barrio y propicia la reproducción de moscas, cucarachas y otros vectores que transmiten enfermedades infecciosas o causan molestias, como alergias o incremento de diarreas por la contaminación del agua de bebida y alimentos.

El transporte inadecuado de los residuos sólidos se puede convertir en un medio de dispersión de las basuras y eventualmente podría causar accidentes ocupacionales.

El cuadro nº 3 muestra las principales enfermedades por vectores asociados al manejo inadecuado de los residuos sólidos.

Cuadro Nº3: Vectores Asociados al Manejo de Residuos Sólidos

VECTOR	MOSCA	CUCARACHA	MOSQUITO	RATA
Enfermedad	Cólera Fiebre tifoidea Salmonellosis Disentería Diarreas	Fiebre tifoidea Gastroenteritis Diarreas Intoxicación alimenticia	Fiebre amarilla Dengue Encefalitis vírica	Tifus Leptospirosis Diarreas Disenterías Rabia

Fuente: Manual de Saneamiento y Protección Ambiental para los Municipios. Departamento de Ingeniería Sanitaria y Ambiental. Fundación Estatal del Medio Ambiente. Brasil, 1995.

Entre otros riesgos y/o enfermedades ocupacionales de los recolectores se encuentran mordeduras de perros; manipulación de residuos de alta peligrosidad (vidrios, jeringas, materiales metálicos, entre otros), enfermedades físicas degenerativas (lumbago, hernias, desgaste de meniscos); enfermedades producto de la inhalación de agentes tóxicos (asma ocupacional, pérdida del sentido del gusto y del olfato).

Asimismo, otro de los riesgos asociados a esta labor son las caídas del camión recolector, debido a que los trabajadores están en el estribo trasero del vehículo sin ninguna protección. Otro factor se relaciona con la elevada incidencia de alcoholismo entre los trabajadores de aseo urbano, lo que aumenta los riesgos. Los atropellamientos, también se mencionan como recurrentes en el rubro, además de accidentes que resultan ser fatales, o mutilaciones por aplastamiento o presión de equipos de compactación y otras máquinas.³¹

En el próximo cuadro se identifican diferentes químicos y las enfermedades asociadas a ella, es necesario señalar, que este estudio está hecho sobre las estadísticas de un total de enfermedades ocupacionales, de diversos sectores y no pertenecen a un estudio específico del servicio de aseo.

Cuadro Nº 4: Agentes Químicos asociados a Enfermedades Ocupacionales

Órgano o sistema	Efectos en la salud	Agente químico
Sistema nervioso	Encefalopatía, neuropatía, degeneración axónica, narcosis, convulsiones, efectos piramidales.	Disolventes orgánicos, monóxido de carbono, metales pesados, plaguicidas.
Hígado	Colestasis, lesión hepatocelular, cirrosis, esteatosis, carcinoma hepatocelular.	Bifenilos policlorados, disolventes orgánicos, metales pesados, plaguicidas, gases anestésicos.
Riñón	Disfunción renal aguda y crónica.	Hidrocarburos, metales pesados, silicatos, plaguicidas, compuestos arsenicales.
Cardiovascular	Arritmias cardíacas, enfermedad coronaria y de arterias periféricas, hipertensión, lesión miocárdica.	Propelentes, disulfuro y monóxido de carbono, metales pesados, silicatos, nitratos orgánicos.
Órganos reproductivos	Trastornos menstruales, infertilidad, aborto espontáneo, mortinato, malformaciones congénitas, efectos postfecundación.	Metales pesados, disolventes orgánicos e inorgánicos, anilinas, monóxido de carbono, plaguicidas, bifenilos policlorados, gases anestésicos.

Fuente: Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria. Análisis sectorial de Residuos Sólidos en México.

Los recolectores de residuos sólidos también están expuestos a medios hostiles y agresividad en algunos sectores, a las inclemencias del tiempo, a la contaminación, al monóxido de carbono, a la adopción de posturas forzadas, a levantar cargas excesivamente pesadas y a los

³¹ Organización Internacional del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Enciclopedia de la Salud y Seguridad en Trabajo. España, 1998

microorganismos patógenos presentes en los residuos. Las afecciones dermatológicas son comunes en los trabajadores que manejan y aparecen frecuentemente, aunque no exclusivamente, en manos y pies.

Finalmente, debe hacerse referencia al estrés que soportan los trabajadores por largos períodos de transporte y los problemas de socioeconómicos resultantes de sus bajos salarios y desgaste físico. El estrés puede ser causa de muchos accidentes de trabajo, de dolencias ocupacionales y problemas en el sistema inmunológico.

❖ **Prevención De Accidentes Y Enfermedades Ocupacionales³²**

El personal de aseo público vinculado directamente con el manejo y tratamiento de los residuos sólidos está expuesto a una serie de enfermedades y accidentes ocupacionales. Por tal motivo, este personal debe disponer de un equipo mínimo compuesto por lo siguiente:

- uniforme completo (apropiado al clima local)
- botas
- guantes
- mascarilla
- gorro o protector de la cabeza.

El accidente o enfermedad ocupacional ocurre por dos grandes motivos:

- A) Diseño o uso inadecuado de las herramientas y equipo de trabajo
- B) Falta o no uso de los equipos de higiene y seguridad en el trabajo.

A continuación se describen las situaciones más comunes, a fin de que el trabajador de limpieza pública tome las provisiones del caso.

A) Diseño o uso inadecuado de las herramientas y equipo de trabajo

- Recipientes excesivamente voluminosos o pesados para el esfuerzo humano promedio.

- Mala posición al levantar recipientes (la fuerza la soporta la columna flexionada, en vez de los músculos de las extremidades trabajando con la columna en posición recta).

B) Falta o inutilización de los equipos de higiene y seguridad

- No se usa la mascarilla; se inhalan olores, gases y partículas que pueden causar malestar y enfermedades.
- No se usan los guantes; se pincha o corta las manos con objetos punzo-cortantes (riesgo de tétano, heridas infecciosas, etc.).
- No se usan botas.
- No se usa el uniforme de trabajo; se contaminan brazos y piernas y eventualmente la ropa de uso cotidiano.
- No se protege el cabello y cabeza; se contamina el cuero cabelludo; el sol tiende a irritar al trabajador y al rascarse la cabeza se corre el riesgo de dañar o infectar el cuero cabelludo o cuello.

4.2. Descripción Problema Objeto de Estudio

En este apartado se tendrá como finalidad el declarar las características que se reconocen en la carencia de competencias laborales en el recurso humano. No obstante, primeramente se considerará al problema como la falta de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo. Por lo tanto, aquél que tenga una carencia de competencias laborales se verá imposibilitado de resolver en forma autónoma y flexible los problemas que se le presenten en el ejercicio de sus funciones, y de colaborar en su entorno profesional y en la organización de su trabajo.³³

A modo de otorgar una categorización de las implicancias del problema, es que se diferencian características laborales y características sociales. Entre las primeras, se encuentran la desprofesionalización³⁴, trabajadores limitados en sus posibilidades para desempeñarse eficazmente, baja productividad en el trabajo, precaria competitividad en las empresas,

- 58 -

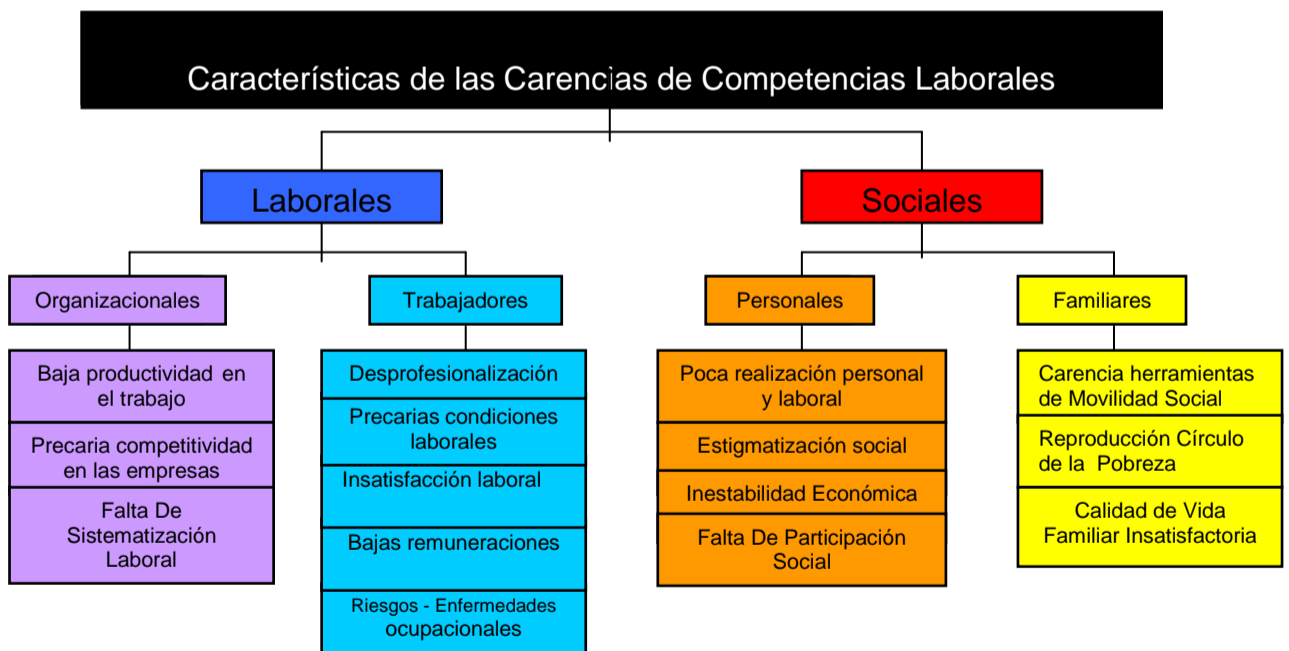
³³ Organización Internacional del Trabajo. Formación y Certificación de Competencias Laborales

³⁴ Se entenderá como Desprofesionalización a la falta de formación laboral para el desempeño de actividades específicas

precarias condiciones laborales, insatisfacción laboral, conflictos entre las diferentes jerarquías, falta de comunicación entre los cuerpos directivos y operativos, bajas remuneraciones. Inestabilidad laboral, riesgos y/o enfermedades ocupacionales y desempleo, falta de sistematización de los roles. Entre las características sociales se encuentran sentimientos de poca realización personal y laboral, estigmatización social, Indignificación Social, inestabilidad económica, calidad de vida familiar insatisfactoria, carencia de herramientas de movilidad social, reproducción círculo de la pobreza, y falta de participación social.

El Diagrama N°5 corresponde a un esquema descriptivo de las Características Laborales y Sociales del problema de objeto de estudio. En este se grafica una categorización de factores incidentes a la problemática, no obstante, se reconoce que éstos no son exclusivos de lineamientos aislados, sino que interactúan, y se potencian entre ellos. Como por ejemplo, la falta de sistematización de los roles que integran una empresa, que debiera ser pertinente a las funciones de ésta, va a incidir en la desprofesionalización de sus trabajadores y por tanto en una baja productividad, o la inestabilidad económica, en conjunto con la desprofesionalización y la inestabilidad laboral, no será sólo una afección de un trabajador, sino que también incidirá en el sistema familiar de éste.

Diagrama N°5: Características de las Competencias Laborales



4.2.1. Modelo de Gestión por Competencias

Producto de una inexistente sistematización del desempeño esperado por los recolectores de residuos sólidos es que se hará referencia, como un modelo ideal a la temática tratada por las páginas precedentes, al Modelo de Gestión por Competencia.

Este modelo de administración del recurso humano se preocupa de dar respuestas a los cambios actuales, propios de la globalización, comprendiendo que las necesidades de la empresa son la capacidad de adaptación, logro de resultados exitosos, competencias e inteligencia emocional. Éstos se constituyen como sus ejes de atención, puesto que aseguran la calidad del trabajo y por ende una mayor productividad, necesarias de mantener debido a la apertura de los mercados. .

Según Spencer & Spencer, las Competencias son *“características subyacentes en el individuo, causalmente relacionado a un estándar de efectividad y/o a una performance superior, en un trabajo o situación³⁵”*. Las competencias sugieren una coordinación entre saber, querer y poder actuar.

Spencer & Spencer hacen una división de Competencias según su dificultad de detección, entre las Visibles y las No visibles, las primeras corresponden a aspectos superficiales, que son destrezas y conocimientos, y las segundas, que corresponden al concepto de si mismo y a los rasgos de personalidad, son menos manifiestas y se pueden identificar con el tiempo, en una intervención que se lleve por el ciclo tecnológico se trabajará en un primer momento con las competencias visibles.

De acuerdo a los Criterios de Desempeño Laboral, existen competencias Básicas (corresponden al punto inicial) y Competencias Diferenciales, a medida que se asciende en la jerarquización de la departamentalización de una empresa y/o institución, se van encontrado cargos que requieren mayor diferenciación, que es la especialización del conocimiento.

También se establecen los Niveles de Competencia, entre Desempeño alto o superior, Bueno, Mínimo necesario, e Insatisfactorio, sin embargo, los indicadores que categorizarán el desempeño entre los diferentes niveles se deberán establecer según el cargo específico, y acorde a los requerimientos de los espacios laborales en los cuales se inserte el trabajador.

Entre las funciones que tienen las competencias se establecen las siguientes; Equidad Interna, Competitividad Externa, Dirección de Desempeño, Alineamiento Estratégico, esta última función es la que permite que los trabajadores hagan suyos los objetivos de la empresa.

4.2.2. Respuesta a la Carencia de Competencias Laborales

El enfoque de competencia laboral surge como respuesta a la necesidad de mejorar la calidad y pertinencia de la formación de los recursos humanos frente a la evolución de la tecnología y de la producción, elevando así el nivel de desempeño y las condiciones de vida de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

Su orientación, que en sus orígenes, centraba su atención en capacitar o readaptar individuos para desempeñar un puesto de trabajo mediante el desarrollo de habilidades y la transmisión de conocimientos propios de una ocupación, ha dado un giro fundamental en su concepción al considerar a la persona como el centro del proceso formativo, desarrollando sus capacidades y no solo transmitiéndole conocimientos; estimulando su promoción social y fomentando condiciones para abordar actividades económicas que le permitan elevar sus niveles de ingreso y su realización personal y profesional.

Ha sido habitual considerar que una persona que posee los conocimientos y las habilidades para desempeñar las tareas propias de un puesto de trabajo es un “trabajador calificado”, y lo seguiría siendo en la medida en que las exigencias de ese puesto fueran siempre las mismas. No obstante, la rápida evolución técnica y económica demanda nuevos requerimientos, lo cual ocasiona que las destrezas y conocimientos profesionales específicos, adquiridos en el pasado, caigan en desuso, cada vez con mayor rapidez. Es así como, los trabajadores que únicamente

disponen de calificaciones limitadas a su puesto de trabajo, estarán en una situación muy frágil en épocas de reestructuración económica y de cambios relacionados con los avances técnicos, y serían en consecuencia, los primeros que pueden resultar afectados por el desempleo.

Es por lo tanto necesario que ellos posean calificaciones profesionales que no envejecan tan rápidamente o que sean más flexibles y adaptables a los cambios en los sistemas de producción, al progreso tecnológico y eventualmente a los requerimientos medioambientales de un país.

Estas calificaciones se refieren a los conocimientos, habilidades y formas de actuar que trascienden los límites de una actividad laboral específica, entre las cuales pueden considerarse la autonomía de pensamiento y de acción, la flexibilidad metodológica y la capacidad de reacción, de comunicación y de previsión de situaciones. Asimismo, las transformaciones económicas y sociales hacen necesario ampliar este concepto a la inclusión de formas de comportamiento relativas a la capacidad de colaboración, de cooperación y de participación en la organización del trabajo.

Una y otra forma de adquirir las calificaciones ocupacionales, no son suficientes por sí solas, en todos los casos, para alcanzar la competencia laboral que el aparato productivo exige. Es así como, cuando un proceso formativo se estructura fundamentalmente en función de los programas establecidos por los organismos de formación, basándose para ello en la percepción interna que se tiene de las características de una ocupación y en las disponibilidades de recursos técnicos, físicos y humanos, sin consultar las exigencias cualitativas del sector productivo correspondiente, se corre el riesgo de que las calificaciones resultantes de este proceso formativo no respondan a las demandas reales del mundo laboral y por lo tanto los trabajadores capacitados con base en estos programas, se encuentren limitados para responder a los nuevos requerimientos.

Igualmente, la formación en el puesto de trabajo, que incluye esencialmente conocimientos prácticos necesarios para desempeñar trabajos muy específicos, carece de los componentes teóricos esenciales, dificultando así la adaptación a situaciones nuevas de trabajo.

Lo importante no es, por lo tanto, que los trabajadores posean solamente conocimientos amplios sobre una actividad laboral o destrezas específicas para ejecutar tareas propias de un puesto de trabajo, sino que estén en condiciones de actuar de acuerdo con las demandas cualitativas de una función productiva, al ofrecerles respuestas específicas a las carencias que sobre esas demandas manifiesten como resultado del diagnóstico de sus calificaciones ocupacionales.

4.3. Aspectos y/o Factores Causa- Efecto asociados al problema objeto de estudio

Con la finalidad de extraer las variables que se trabajarán en el seminario de título, se expondrán los diferentes factores asociados al problema de la carencia de competencias laborales en los recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

4.3.1 Aspectos y/o Factores de Causa

A) Falta de sistematización laboral respecto del rol de recolector de residuos sólidos

Se identifica este factor como uno de los fundamentales obstáculos que inciden en la creación de puestos de trabajo y por ende del recurso humano exitoso para las demandas del sector laboral. En el caso específico de los recolectores de residuos sólidos, la falta de claridad en las tareas y a los derechos y deberes que conllevan, producen una “ambigüedad” en el rol³⁶, de esta forma los trabajadores no tengan claro cómo realizar sus tareas, cuándo se han de realizar algunas de ellas y los criterios por los que se va a juzgar su rendimiento. En algunos casos, esto se debe simplemente a una deficiente comunicación entre los superiores y los subordinados o entre los miembros de los grupos de trabajo.

El efecto de no contar con una sistematización impide el desarrollo de un diagnóstico acabado del gremio y por ende, en una integración parcial e

insatisfactoria de los trabajadores al sistema de gestión integral de residuos sólidos, que actualmente, se postula como una de las estrategias de desarrollo sustentable, a nivel latinoamericano, como nacional, y consecuentemente, municipal.

4.3.2. Aspectos y/o Factores de Efectos

A) Caracterización Sociodemográfica del Trabajador

El desarrollo económico que permite el trabajo realizado a los individuos que trabajan como recolectores y a los miembros de su familia es el que define su calidad de vida. Denominaremos Calidad de Vida al término que refleja el nivel de satisfacción de las aspiraciones y anhelos del individuo, que se traduce en la realización del hombre y en el desarrollo integral del ser humano, en otras palabras es una medida de progreso que involucra tener un estándar económico mínimo, y contiene el desarrollo y crecimiento espiritual del hombre en el medio en el cual se desenvuelve. Una manera de valorarla es a través de las condiciones socioeconómicas del grupo familiar, de esta forma se considerarán aspectos como:

- Características Familiares
- Características Laborales
- Características Habitacionales

B) Menoscabo en la Dignidad Laboral del recolector de residuos sólidos.³⁷

Las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores están estrechamente relacionadas, e influirán evidentemente en la productividad de las empresas. Se consideran elementos constituyentes de una mejor calidad laboral:

- a. Acceso a Infraestructura Adecuada a las necesidades de los trabajadores
- b. Acceso a Remuneraciones Estables y Satisfactorias

- c. Existencia de Vínculos Contractuales Estables y Permanentes
- d. Acceso a Medidas de Seguridad adecuadas a las labores realizadas.
- e. Acceso a Posibilidades de Capacitación Laboral
- f. Existencia de Relaciones interpersonales y jerárquicas positivas

C) Estigma Social del rol recolector de residuos sólidos.

La falta de capacitación laboral y las pocas competencias laborales de los trabajadores, van a provocar una inestabilidad laboral y económica de éstos, aportando a una visión de minusvalía de las labores realizadas, lo cual incidirá en una insignificación de éstas y por ende, al estigma social que se va construyendo en torno a las ocupaciones que se vinculan con ámbitos indeseables para la población, y que sin embargo, son producto de ésta y de su desarrollo económico y tecnológico.

El estatus que un trabajador obtiene del ejercicio de sus tareas, la utilidad social que éstas tienen en el desarrollo de un país, al parecer son espacios que se han visto invalidados ante la opinión pública, a pesar de la relevancia de su impacto ambiental.

D) Baja Productividad del Servicio de Aseo de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

La baja productividad del servicio de aseo es una preocupación importante de ser revisada por los diferentes actores de una sociedad, hoy en día se conjugan esfuerzos de organismos internacionales y nacionales que den respuesta a esta tendencia de los recolectores de residuos sólidos.

La labor realizada y el impacto que tiene en un sistema de gestión integral en el manejo de residuos sólidos, es necesaria de llevar a planos de profesionalización y capacitación, ya que influirán en la productividad de una empresa y/o institución, como es el caso de la I. Municipalidad de Valparaíso, haciendo a ésta más competitiva y efectiva en sus funciones, otorgándole nuevas posibilidades de desarrollo local y de autosustentabilidad económica.

Existen diferentes características de la baja productividad del servicio, entre ellas se encuentran:

- a. Demoras en la ejecución de las labores realizadas.
- b. Falta de optimización de los recursos brindados por el cuerpo directivo.
- c. Estancamiento en la implementación de estrategias de desarrollo local asociadas al desarrollo medioambiental.
- d. Reciclaje y Reutilización de los residuos sólidos, de forma informal, por parte de los recolectores de la I. Municipalidad de Valparaíso.

E) Perjuicio de la Salud Ocupacional

La carencia de competencias laborales y la falta de capacitación en los trabajadores se erige, en especial en labores en donde se manejan elementos de alta peligrosidad inherentes del trabajo, generalmente va a desembocar una salud ocupacional que estará en constante riesgo y que puede tener alcances en salud física y mental.

5. Diseño de Investigación

Considerando los diferentes aspectos o factores, según corresponda a la naturaleza metodológica, que tienen implicancia en los recolectores de residuos, se tendrá como estrategia de integración metodológica la complementariedad, estudiando la realidad atingente a este seminario, desde una mirada cuantitativa y cualitativa.

Dentro del diseño de investigación cualitativo se declararán el Propósito Específico, y las Preguntas de Investigación que guiarán la elaboración de la pauta para las entrevistas a realizar, éstas se establecieron de manera separada, producto de una diferenciación en los informantes claves. Los aspectos a revisar con la metodología cualitativa serán; Sistematización laboral, Productividad Laboral, Dignidad Laboral y Estigma Social.

Posteriormente, se declara el diseño de investigación cuantitativo, que tendrá como ejes centrales el Propósito Específico, la Formulación de Hipótesis que guiará el estudio, y finalmente la Operacionalización de Variables. A través de la metodología cuantitativa se indagará en los siguientes factores; Caracterización Sociodemográfica, Competencias Laborales y Salud Ocupacional.

Para terminar este apartado se mencionarán los aspectos o factores que describen este estudio, sus respectivos informantes claves y los instrumentos y/o técnicas de recolección de la información que le correspondan.

5.1. Diseño de Investigación Cualitativa

5.1.1. Propósito Específico de Investigación

“Conocer las concepciones en torno a la Sistematización Laboral, Productividad Laboral, Dignidad Laboral y Estigma Social que construyen los recolectores de residuos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso y los profesionales relacionados a la temática.”

5.1.2. Preguntas de Investigación

- ❖ ¿Cuál es el sentido y significado que le otorgan a la Productividad Laboral, Dignidad Laboral y Estigma Social los recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso?
- ❖ ¿Cuál es el sentido y significado que le otorgan a la Sistematización Laboral, Productividad Laboral, Dignidad Laboral y Estigma Social el asesor y los profesionales encargados del DIMR de la I. Municipalidad de Valparaíso?
- ❖ ¿Cómo vivencian los aspectos de Productividad Laboral, Dignidad Laboral y Estigma Social los recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso?
- ❖ ¿Cómo vivencian los aspectos de Sistematización Laboral, Productividad Laboral, Dignidad Laboral y Estigma Social el asesor y

los profesionales encargados del DIMR de la I. Municipalidad de Valparaíso?

5.2. Diseño de Investigación Cuantitativa

5.2.1. Propósito Específico de Investigación

“Conocer las Características Sociodemográficas, las Competencias Laborales y la Salud Ocupacional que determinan la realidad de los recolectores de residuos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.”

5.2.2. Formulación de Hipótesis

A continuación se definirán las hipótesis que guiarán el proceso investigativo del seminario de título, posibilitando un contraste entre la teoría y la observación del problema objeto de estudio.

5.2.2.1. Hipótesis General

“La carencia de Competencias Laborales, perfila la caracterización sociodemográfica, y la salud ocupacional en los recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.”

5.2.2.2. Hipótesis Específica

Estas se diferenciarán entre Hipótesis Descriptivas e Hipótesis Específicas, con el objetivo de identificar la importancia y los datos más relevantes de los elementos a investigar, además de explicar, tentativamente, las causas que originan los distintos efectos de la carencia de competencias laborales, respectivamente.

❖ *Hipótesis Descriptivas*

- La carencia de competencias laborales en los recolectores de residuos sólidos de la I. Municipalidad de Valparaíso estaría dada por las siguientes dimensiones:
 - Competencias Técnicas
 - Competencias Metodológicas
 - Competencias Participativas
 - Competencias Personales

- La Caracterización Sociodemográfica del recolector estaría perfilada por:
 - Dimensión Familiar
 - Dimensión Habitacional
 - Dimensión Laboral

- La Salud Ocupacional en los recolectores de residuos sólidos tendría implicancias en:
 - Sistema Nervioso
 - Sistema Respiratorio
 - Sistema Renal
 - Sistema Digestivo
 - Sistema Cardiovascular
 - Sistema Reproductivo
 - Sistema Óseo articular
 - Sistema Somatosensorial

❖ *Hipótesis Explicativas*

- La carencia de competencias laborales en los recolectores de residuos sólidos de la I. Municipalidad de Valparaíso, influye en:
 - La Caracterización Sociodemográfica, en razón a su incidencia en la conformación de indicadores familiares, habitacionales y laborales
 - La Salud Ocupacional del recolector, en cuánto a los conocimientos e importancia que les otorgan a medidas de seguridad y a modos de realizar sus labores.

5.2.3. Operacionalización de Variables

Cuadro Nº 5: Caracterización Sociodemográfica

Variable y Definición Operacional	Dimensión	Subdimensión	Indicador
<p>Variable Sociodemográfica</p> <p>Conjunto de Dimensiones que definen las condiciones socioeconómicas de un sujeto y su grupo familiar. Está dada por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión Familiar - Dimensión Habitacional - Dimensión Laboral 	Dimensión Familiar	Estado Civil del Trabajador	Soltero
			Casado
			Viudo
			Separado
			Divorciado
		Escolaridad Promedio Grupo Familiar	
		Ingreso Per cápita	0-27.549 pesos
			27.550-47099 pesos
			47.100-o más pesos
			No presenta dato
		Previsión de Salud	FONASA
			ISAPRE
			Sin Previsión
		Etapa Ciclo Familiar	Pareja Sin Hijos
			Pareja con hijos en Etapa Pre-escolar
			Pareja con hijos en Etapa Escolar
			Pareja con Hijos Adolescentes
			Pareja con Hijos que abandonan el hogar
			Pareja sin Hijos ante de la Jubilación
			Pareja sin Hijos después de la Jubilación
Otro			
Tipología Familiar	Familia Unipersonal		
	Familia Nuclear Sin Hijos		
	Familia Extensa Sin Hijos		
	Familia Monoparental Simple		
	Familia Monoparental Extensa		
	Familia Biparental Simple		
Familia Biparental Extensa			
Promedio Integrantes Grupo Familiar			
Subsidios Estatales Recibidos	Subsidio Familiar		

			Subsidio Agua Potable	
			Pensión Asistencial	
			Bono Solidario Puente	
			Subsidio Cesantía	
	Dimensión Habitacional	Tipo de Vivienda		Casa
				Departamento
				Mediagua
				Pieza
		Distribución de la Vivienda		Número de Camas
				Número de Dormitorios
		Estado de la Vivienda		Buena
				Regular
				Precaria
		Materialidad de la Vivienda		Sólida
				Mixta
				Ligera
	Tenencia de Servicios Básicos		Agua potable	
			Electricidad	
			Alcantarillado	
	Tenencia de la Vivienda		Propia	
Arrendada				
Cedida				
Allegado				
Dimensión Laboral	Vínculo Contractual		Municipal	
			Corporación	
			Programa de Generación de Empleo	
	Estabilidad Laboral (Cuánto tiempo lleva trabajando en la Municipalidad de Valparaíso, como recolector)		1-5	
			6-10	
			11-15	
16-20				

			21-25
			26-30
			31-35
			36-40
		Ingreso Promedio	0-40.000
			40.001-80.000
			80.001-120.000
			120.001-160.000
			160.001-200.000
			200.001-240.000
			240.001-280.000
			280.001-más
		No presenta dato	
		Rango Etéreo	18-29
			30-44
			45-59
			60-más
			No presenta dato
		Nivel de Escolaridad	Básica Incompleta
			Básica Completa
			Media Incompleta
			Medio Completa
			Técnico
			Profesional
			Sin Escolaridad
		Medidas de Seguridad	Uniforme
			Gorro protector
			Botas
			Mascarilla
Guantes			

Fuente: Elaboración propia

Cuadro Nº 6: Competencias Laborales

Variable y Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Subindicador	Valor
<p>Competencias Laborales</p> <p>Las Competencias Laborales de los recolectores de Residuos Sólidos, de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, estarían conformadas por:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Competencias Técnicas -Competencias Metodológicas - Competencias Participativas - Competencias Personales 	Competencias Técnicas	Conoce las características del camión recolector de residuos sólidos	Satisfactorio	100-68%
		Identifica las medidas de seguridad del trabajo desempeñado.	Medianamente Satisfactorio	67-34%
		Conoce los riesgos y/o enfermedades ocupacionales	Insatisfactorio	33-0%
	Competencias Metodológicas	Sabe operar el camión recolector	Satisfactorio	100-68%
		Reconoce las rutas viables para la adecuada recolección de residuos sólidos	Medianamente Satisfactorio	67-34%
		Elabora planes de contingencia apropiados frente a las dificultades diarias	Insatisfactorio	33-0%
	Competencias Participativas	Es capaz de Trabajar en Equipo	Satisfactorio	100-68%
		Resuelve conflictos, personales y/o laborales, con sus pares y superiores de forma adecuada	Medianamente Satisfactorio	67-34%
		Comunica efectivamente sus necesidades e inquietudes, en pos de su bienestar y desempeño laboral	Insatisfactorio	33-0%
	Competencias Personales.	Se siente responsable de la efectividad del proceso de recolección de residuos sólidos	Satisfactorio	100-68%
		Cree que las labores desempeñadas son de importancia para el desarrollo local.	Medianamente Satisfactorio	67-34%
		Le agrada su trabajo	Insatisfactorio	33-0%

Fuente: Elaboración Propia

Cuadro N°7: Salud Ocupacional

Variable y Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Subindicador	
<p>Variable Salud Ocupacional</p> <p>Estaría compuesta por las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema Nervioso - Sistema Digestivo - Sistema Renal - Sistema Cardiovascular - Sistema Reproductivo - Sistema Respiratorio - Sistema Óseo-Articular - Sistema Somatosensorial 	Sistema Nervioso	Encefalopatía	Sí	
			No	
		Neuropatía	Sí	
			No	
		Degeneración Axónica	Sí	
			No	
		Convulsiones	Sí	
			No	
		Sistema Digestivo	Convulsiones	Sí
				No
			Lesión Hepatocelular	Sí
				No
	Cirrosis		Sí	
			No	
	Carcinoma Hepatocelular	Sí		
		No		
	Sistema Renal	Disfunción Renal	Sí	
			No	
	Sistema Cardiovascular	Arritmias Cardíacas	Sí	
			No	
		Enfermedad Coronaria y de Arterias Periféricas	Sí	
			No	
		Hipertensión	Sí	
			No	
		Lesión Miocárdica	Sí	
			No	
	Sistema Reproductivo	Infertilidad	Sí	
			No	
Sistema Respiratorio	Asma	Sí		
		No		
Sistema Óseo-Articular	Lumbago	Sí		
		No		
	Hernias	Sí		
		No		
	Desgaste de Meniscos	Sí		
		No		
	Artrosis	Sí		
		No		
Sistema Somatosensorial	Pérdida del Gusto y/o Olfato	Sí		
		No		

Fuente: Elaboración propia

5.3. Instrumentos y Técnicas de Recolección de la Información

Producto del carácter de la información requerida, y como se mencionó en el punto anterior, se hará una integración de técnicas cualitativas y cuantitativas para resguardar su calidad y veracidad. En el cuadro N°8 se detalla el aspecto a estudiar, el informante clave y el instrumento y técnica de recopilación respectivo³⁸:

Cuadro N° 8: Síntesis Estrategias de Investigación.

ASPECTO	INFORMANTE CLAVE	INSTRUMENTO O TÉCNICA*
<ul style="list-style-type: none"> Competencias Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisores - Presidente Asociación de Auxiliares municipales de Valparaíso - Presidente Asociación de Conductores de Valparaíso 	Cuestionario Cerrado
<ul style="list-style-type: none"> Características Sociodemográficas 	<ul style="list-style-type: none"> - Recolectores de Residuos Sólidos. (Poncheros y Conductores) 	Encuesta tipo cuestionario
<ul style="list-style-type: none"> Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisores - Presidente Asociación de Auxiliares municipales de Valparaíso - Presidente Asociación de Conductores de Valparaíso 	Cuestionario Cerrado
<ul style="list-style-type: none"> Sistematización Laboral del Recolector de Residuos Sólidos 	<ul style="list-style-type: none"> - Asesor DIMR - Encargado DIMR - Ingeniero Ambiental. DIMR 	Entrevista Semiestructurada
<ul style="list-style-type: none"> Productividad Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Asesor Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos Sólidos DIMR - Encargado DIMR - Ingeniero Ambiental. DIMR 	Entrevista Semiestructurada
	<ul style="list-style-type: none"> - Presidente Asociación de Auxiliares municipales de Valparaíso - Presidente Asociación de Conductores de Valparaíso 	Entrevista en Profundidad

³⁸ Los Instrumentos de recolección de la Información se adjuntan en el Anexo A

• Dignidad Laboral	- Asesor DIMR - Encargado DIMR - Ingeniero Ambiental. DIMR	Entrevista Semiestructurada
	- Presidente Asociación de Auxiliares municipales de Valparaíso - Presidente Asociación de Conductores de Valparaíso	Entrevista en Profundidad
• Estigma Social	- Asesor DIMR - Encargado DIMR - Ingeniero Ambiental. DIMR	Entrevista Semiestructurada
	- Presidente Asociación de Auxiliares municipales de Valparaíso - Presidente Asociación de Conductores de Valparaíso	Entrevista en Profundidad

Fuente: Elaboración Propia

6. Análisis de Información

6.1. Reducción de Información Cualitativa

Los datos obtenidos, a través de Entrevista Semiestructurada o en Profundidad serán interpretados desde el procedimiento analítico de la Grounded Theory, que proporciona una guía de cómo analizar datos de estudio de caso. Esta metodología encuentra autoría en Glasser y Strauss y data de 1967.³⁹

Procura el establecimiento de Categorías y subcategorías o propiedades, las cuales se desprenderán del marco de referencia y la información obtenida. A continuación se declaran; Sistematización Laboral, Productividad Laboral, Dignidad Laboral y Estigma Social.

6.1.1. Conclusión Temática por Aspecto y Pregunta de Investigación.

Aspecto: Productividad Laboral

- ❖ ¿Cuál es el sentido y significado que le otorgan a la Productividad Laboral recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso?

Fragmento Nº 1: Recolectores

"...nosotros cumplimos la cuestión que nos corresponde no más que es extracción de aseo y nada más"

"...Ahora se están encuadrando...pero todavía hay servicios que se pasan y eso es compromiso de cada uno..."

"...he ganado muchas cosas, porque aquí nosotros nos salvamos."

En el discurso elaborado por los trabajadores se encuentra la definición de la productividad relacionado al cumplimiento de sus funciones, que son la Extracción de Aseo, sin embargo no establecen una relación de sus funciones con imperativos tendientes al uso de tiempos determinados o al cómo desempeñar su labor. Al contrario evocan un compromiso con el cumplimiento de ésta, que se ve reforzado principalmente por la obtención de un "segundo sueldo"⁴⁰, que es la propina.

- ❖ ¿Cuál es el sentido y significado que le otorgan a la Productividad Laboral el asesor y los profesionales encargados del DIMR de la I. Municipalidad de Valparaíso?

Fragmento Nº 2: Profesionales y Asesor

"...la relaciono con el cumplimiento de objetivos y metas (...) definidos desde tu jefe o del director, en este caso. Y tienes que llevarlo a un plano más operativo que está relacionado con el cumplimiento dentro de tu jornada laboral, con un proceso ordenado y sistematizado de tu labor..".⁴¹

⁴⁰ Juan Marín S. y otros. "Una investigación desde el Trabajo Social sobre los Significados que se Construyen a partir de las Interacciones que se presentan en el Proceso de Recolección y Traslado de Residuos Sólidos Domiciliarios en el Servicio de Aseo de la Comuna de Valparaíso". 2006

⁴¹ Los fragmentos se encuentran en el Anexo B

Como se aprecia en el fragmento, para los profesionales, relacionados a la Gestión Integral de Residuos, este concepto supone el resultado de un proceso ordenado, sistemático y predefinido, que estará enfocado al logro de Metas y Objetivos, contextualizados en la jornada laboral. Además las funciones de cada operario deben ser adecuadas a las reales posibilidades y competencias del operario. La importancia de la productividad laboral de los recolectores de residuos sólidos es la optimización de los recursos y del sistema.

Teniendo en cuenta ambas visiones, se puede concluir que los operarios hacen sólo lo que su función determina, Extracción de Aseo, las demás directrices, que debieran ser entregadas por los profesionales a cargo, no están manifestadas, y por ende no son un imperativo para los funcionarios. Consolidándose en una apreciación funcional y básica de las tareas de recolección.

- ❖ ¿Cómo vivencian el aspecto de Productividad Laboral los recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso?

Fragmento N° 3: Recolectores

“...Las herramientas, que en este caso, hablamos de poncha, hablamos de escoba, guantes... las dan una vez a las mil quinientas, no siempre y malas. La vestimenta no la dan, dos años que no nos han dado vestimenta, entonces la gente tiene que andar buscando sus ropitas viejitas pa’ venir a trabajar”

“En el cuartel tenemos 2 personas, que uno anda con muletas y la otra es un viejito que tiene arriba de 70 y tantos años”

“...la mayoría de los que trabajan aquí trabajan más de ocho horas diarias (...) Porque por qué yo le tengo que trabajar a la Municipalidad minutos de más, porqué. No poh, si esas horas son más, a no ser que esté ganado horas extraordinarias”

Se evidencia cómo un factor obstaculizador, la edad de los recolectores y sus características físicas, cómo manifiesta uno de los trabajadores, se vislumbra como sugerencia diagnóstica que dentro de las competencias personales, se consideraran las características físicas y las condiciones de salud de los recolectores. Como un hecho relevante se menciona el énfasis de los operarios en el pago de sus sobretiempos.

- ❖ ¿Cómo vivencian el aspecto de Productividad Laboral el asesor y los profesionales encargados del DIMIR de la I. Municipalidad de Valparaíso?

Fragmento Nº 4: Profesionales y Asesor

“el proceso de recolección, no sólo de cerro, sino de plan, si se demoran mucho (...) las condiciones geográficas de la ciudad, y a los vicios institucionales, que tampoco te ayudan a obtener en la práctica, tiempos que en realidad nos ayudan a evaluar el sistema, yo creo que al final pasa por la reducción de...o evitar los vicios institucionales, para recién ahí, empezar a tomar registro de los tiempos de recolección.”

” La eficiencia del sistema no está diseñada...A lo mejor a un hombre, si yo le digo que barra, eh y con una secuencia lógica de tres horas, puede ser mucho más eficiente...”

Respecto a los tiempos de ejecución de las labores de recolección, desde el punto de vista profesional, no es el óptimo, sin embargo se reconoce que los acercamientos a los tiempos ideales o deseados en la realización del trabajo, no han sido efectuados en las condiciones más apropiadas. Otra de las razones que tiene injerencia en los tiempos es la geografía de la ciudad, siendo los cerros un espacio que presenta diferentes desafíos a los operarios y a los encargados de diseñar los procesos de recolección

Fragmento Nº 5: Profesionales y Asesor

“...respecto a los receptáculos y a los vehículos diría bien (...) Respecto de los camiones...obedecen a mejores estándares...Respecto al equipamiento que se le da, es deficitario, porque los trabajadores casi no utilizan guantes, no tienen uniforme, no tienen zapatos de seguridad “comodidad y de calidad. Cuando uno diseña en Chile, uno observa los diseños, están diseñados en función del estrato... siempre se está pensando cumplir con lo que dice el reglamento independiente de la calidad que va a afectar a ese hombre en el proceso. “

“todo lo que les entrega el Departamento de Aseo es de primera calidad, o se trata de que sea de primera calidad, pero al jefe nunca se le ha capacitado, ni se le ha...o no existe un vínculo más estrecho con el trabajo que ellos realizan. Entonces, en general, el material se estropea muy luego, porque no están ni ahí los trabajadores (...)”

En relación a los recursos materiales, se diferenciarán tres categorías. La primera, constituida por los receptáculos, camiones y voquetes (escobas), en los cuáles se reconoce un avance cuantitativo y cualitativo, ya que han posibilitado un manejo de los residuos indirecto, es decir los poncheros tienen menos contacto

con ellos. Es necesario señalar, que esta situación no es transversal a la zona de cerros y del plan de la ciudad. Existe una segunda categoría, la que está compuesta por el mobiliario e inmobiliario que poseen los recolectores, herramientas para la ejecución y optimización de su trabajo, tales como guantes, mascarillas, zapatos de seguridad, cuarteles con infraestructura sanitaria, entre otros. El conjunto de recursos materiales, está sujeto a normas sanitarias que no gozan de su cumplimiento. Estas irregularidades, consecuentemente, puede ser base de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, insatisfacción de los trabajadores, como asimismo de multas para la institución. Otra arista importante de señalar, es la falta de capacitación en los encargados de departamento que vaya encauzada al diseño e incorporación en el Servicio de Aseo, de uniformes e indumentarias adecuadas a las reales necesidades de los trabajadores, considerando la naturaleza del trabajo y la seguridad laboral.

Fragmentos Nº 6: Profesionales y Asesor

“...infraestructura del área donde trabajan, ejemplo, cuarteles. Hasta el momento hay un déficit, en lo que se refiere a equipo de trabajo o ropa... sumado a un mayor compromiso con su trabajo...”

“...a través de la capacitación continua se logran mejor rendimiento y mejor calidad de ese hombre que está ejerciendo un oficio... Hay que hacer más ingeniería para definir cuál es la productividad y cuáles son los alcances de productividad (...)”

Entre las mejoras que pueden favorecer la productividad laboral; Capacitación, tanto de trabajadores, como también de los encargados; Infraestructura y mobiliario que resguarde las normas sanitarias vigentes; Recolectores comprometidos con sus labores, que en función al Marco Teórico de este seminario, corresponderá a la instauración de Competencias Personales; Sistematización Laboral enfocada a la elaboración de un proceso de recolección en dónde las etapas, recursos, funciones y objetivos sean predefinidos, y que además sean acordes a las necesidades y competencias de los involucrados. Como un cuarto eje necesario de incrementar en pro de un mayor Productividad Laboral se menciona el Compromiso Laboral.

Aspecto: Sistematización Laboral

- ❖ ¿Cuál es el sentido y significado que le otorgan a la Sistematización Laboral el asesor y los profesionales encargados del DIMR de la I. Municipalidad de Valparaíso?

Fragmentos N° 7: Profesionales y Asesor

“...elaboración de una pauta y el cumplimiento de pasos...La elaboración de una pauta la elabora un ente técnico y los pasos las realiza el operario. (...) el operario tiene que estar capacitado.”

“el conocimiento cabal de todo el contexto y permite encadenar cada uno de los puntos para llegar a cumplir con un objetivo.”

“Seguridad Laboral, y (...) Apunta a reducir los tiempos de ocio por parte de los trabajadores y cumplir con labores correspondiente a sus funciones”

“(...) En los recolectores, es fundamental establecer cada uno de sus pasos... No están sistematizadas. Y llegamos a la desprofesionalización... Seguridad Laboral, y también está relacionado con la productividad laboral...”

Se reconoce como un instrumento que posibilita el cumplimiento de objetivos, a través de pasos predefinidos, implementándose y adecuándose en un contexto conocido. Se identifican como agentes activos, de la sistematización, a los encargados (técnicos) que tienen la función de diseñar el instrumento y a los operarios que lo implementan o ejecutan. Como un eje importante de regularizar, y que no es referido por los profesionales, se considera la sistematización de los datos laborales y sociodemográficos de los recolectores, como por ejemplo, Número de Trabajadores del Servicio de Aseo, Tipo de Contrato, Ingreso Promedio, Previsión Social, Situación de Salud, entre otros

Como ventajas de la Sistematización laboral se reconocen; Mayor Productividad Laboral, Seguridad Laboral, Optimización de los recursos y del tiempo de ejecución de las labores, Profesionalización del rol de recolector. Finalmente eficiencia y eficacia del Servicio de Aseo. Como un aporte indirecto, se identifica la posibilidad de entender a los recolectores como un agente de desarrollo local.

- ❖ ¿Cómo vivencian el aspecto de Sistematización Laboral el asesor y los profesionales encargados del DIMR de la I. Municipalidad de Valparaíso?

Fragmentos Nº 7: Profesionales y Asesor

“...mal enfocados...si yo quiero capacitar a alguien, tengo que primero decirle para qué, por qué y hacia adónde quiero apuntar...colocándolo a él como el centro de la actividad.”

“...prácticamente no existe...en Chile, en todos los oficios no están sistematizados, porque son obvios.”

“El primer desafío...hay que definir el oficio, hay que levantar la calidad de ese oficio, como una herramienta importante para poder lograr que ese hombre...su oficio sea una herramienta de desarrollo”

La sistematización se reconoce como mal encauzada o insuficiente, debido a que no existe una línea programática clara que ordene los procesos. De esta forma los esfuerzos realizados sólo se manifiestan en órdenes funcionales al operador. Consecuentemente, los operadores y/o recolectores no se sienten parte de las decisiones de los departamentos.

Aspecto: Dignidad Laboral

- ❖ ¿Cuál es el sentido y significado que le otorgan a la Dignidad Laboral recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso?

Fragmentos Nº 8: Recolectores

“...tenemos más elementos de seguridad que antes...estamos todos trabajando lo justo y en el horario que corresponde ...”

En el discurso de los trabajadores, a la dignidad laboral como el respeto a las normas de seguridad, en conjunto con el respeto de la jornada laboral.

Fragmentos Nº 9: Profesionales y Asesor

“El respeto por el ser humano... es que una persona haga su trabajo complaciente y feliz.”

“Que se reconozca la importancia de tu trabajo, y que se les den las condiciones apropiadas para poder realizar tu trabajo... Condiciones de higiene laboral óptimas. Infraestructura. Que tengan

casino, que tengan lockers, que tengan ducha, y todas esas cosas...y eso es lo mínimo que se puede tener, y te lo dice la normativa.”

“La dignidad también se la da cada persona..”

Dentro de los profesionales a cargo del DIMR los principales ejes están referidos a los recursos materiales con los que cuentan los trabajadores, la infraestructura básicamente es la que define al trabajo decente. Sin embargo, se amplía el concepto y su importancia en la satisfacción y el desarrollo del sentimiento de utilidad que puede encontrar el ser humano en el ejercicio de sus labores, en especial en la valoración que este sujeto puede establecer de su rol.

Fragmentos N° 10: Profesionales y Asesor

“...el lugar que tienen ellos pa' cambiarse la ropa, guardar sus cosas, bañarse, no son los mejores. Los cuarteles están ... en pésimas condiciones...lo malo que hace la autoridad es que repara pero no mantiene...”

La opinión, que es coincidente, entre los profesionales y los operarios, demuestra la precariedad de las condiciones laborales a las cuales se ven expuestos los trabajadores. Principalmente, la solución para los encargados estará dada, con la edificación del Departamento de Aseo y Parques, no obstante, su edificación aún no comienza, estando en una etapa de Pre-factibilidad.

- ❖ ¿Cómo vivencian el aspecto de Dignidad Laboral los recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso?

Fragmentos N° 11: Recolectores

“...tenemos más elementos de seguridad que antes...estamos todos trabajando lo justo y en el horario que corresponde ...”

“...porque han quedado colgando de los cables y ha sido peor, pero no tan grave...más allá de un golpe o una quebradura de dedos. “

Los recolectores reconocen la precariedad de este imperativo, sin embargo lo relativizan, lo que se comprende en la liviandad con la que se expresan de los accidentes laborales. Como idea común entre los encargados y trabajadores se

identifica la alineación de la Dignidad Laboral con la tenencia de Infraestructura, sin mencionar la posibilidad de acceder a calificación laboral adecuada.

- ❖ ¿Cómo vivencian el aspecto de Dignidad Laboral el asesor y los profesionales encargados del DIMR de la I. Municipalidad de Valparaíso?

Fragmentos N° 12: Profesionales y Asesor

“...yo creo que ha mejorado (...) yo creo que la Dignificación parte por la educación.”
“...del momento que no tienen un lugar donde poder almorzar decente, donde poder ducharse y hacer sus cosas al finalizar la jornada laboral...creo que no se respeta...”

Según lo declarado por los profesionales, se cree que el respeto hacia la Dignidad Laboral de los trabajadores es deficiente, sin embargo ha habido un avance. No obstante, se reconoce entre los encargados municipales una limitante básica en su desarrollo, sin preocuparse por conceptos como la educación, al contrario del asesor.

Aspecto: Estigma Social

- ❖ ¿Cuál es el sentido y significado que le otorgan al Estigma Social recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso?
- ❖ ¿Cuál es el sentido y significado que le otorgan al Estigma Social el asesor y los profesionales encargados del DIMR de la I. Municipalidad de Valparaíso?

Fragmentos N° 13: Recolectores

“...pero ellos ganan un poco más, los administrativos, personas calificadas (...)”

Fragmentos Nº 14: Profesionales y Asesor

“...que es el peor oficio, pero es el que les da su sustento.”

“(...) que ellos son carne de cañón, que ellos son lo más bajo. Y como ellos no tuvieron mayores posibilidades, que es lo que uno conversa con la gente aseo, están allí. Y ya no tienen, ninguna otra expectativa...”

“(...) porque tú le ves sucio...lo asocias a...casi un vector contaminante... la imagen estigmatiza... cuando alguien está estigmatizado tiene mecanismos de defensa muy fuerte...”

“(...) a la gente de aseo no le puedes dar mucha información de cosas, tienen que ser como súper acotado con la información que le dai, porque son personas de mucha iniciativa, y en esa iniciativa cometen errores (...)”

“¿Por qué el recolector de basura, en Europa, no está estigmatizado?, porque él hace respetar su oficio”

Según lo declarado, efectivamente el rol de recolector está expuesto a estigma, producto de la poca valoración que se hace de su ejercicio por parte de la sociedad. Además, ellos son los que hacen el trabajo sucio, y debido a la precariedad de los recursos y sus deficientes condiciones laborales, están en contacto con la basura, con vectores, con elementos contaminantes, con lo inservible. Basándose en lo estipulado por Goffman⁴², se otorgaría un conjunto de atributos a la imagen de recolector, como flojo, incapaz, entre otros. Se construye una imagen de él de que es lo único a lo que puede aspirar, por ser un oficio de bajo rango. Frente a lo cual y como una de las respuestas, ante el estigma vivenciado el recolector se valora a sí mismo y se resignifica como un agente importante, pero con capacidades limitadas.

- ❖ Cómo vivencian el aspecto de Estigma Social los recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso?
- ❖ ¿Cómo vivencian el aspecto de Estigma Social el asesor y los profesionales encargados del DIMR de la I. Municipalidad de Valparaíso?

Fragmentos Nº 15: Recolectores

“... hoy día... nos está mirando...con una cara más humana hay un mayor respeto hacia los trabajadores de aseo... y eso es consecuencia de los que hemos hecho nosotros lo dirigentes, nos hemos hecho respetar, nos hemos parado...”

:"... la labor que desempeñan es re importante pa' la ciudad... el auxiliar como en todos lados...es pa` cumplir funciones básicas."

Fragmentos Nº 16: Profesional y Asesor

"...no tienen reconocimiento social...El hombre, cuando vienen a recolectar, no le dan la mano. Tú te comunicas con él con una propina o con que simplemente te atienda"

"(...) está desarrollando una caparazón que le permita sobrevivir, y él se va a expresar mal de su jefe siempre, porque no tiene comunicación."

"(...) quizás se sienten...intelectualmente disminuidos, pero no pasados a llevar"

"La primera estigmatización del obrero es decirle que quiere hacer todo con el mínimo esfuerzo, y no se acuerda de que es un ser humano que está dosificando sus energías..."

"...creo que está muy estigmatizado el trabajar para el Departamento de Aseo, la persona que trabaja con la basura, al igual que la basura, es muy mal mirado..."

Las vivencias del Estigma Social, por parte de profesionales y recolectores, está evidenciada en la poca valoración del rol de recolector, especialmente en el lenguaje utilizado al referirse a ellos, dejando entrever con esto la falta de reconocimiento social. Esto va asociado a la percepción de los residuos, como algo que ya no sirve, que ha perdido su valor, y no como una oportunidad potencial de reciclaje o reutilización, que es la visión que los trabajadores tienen de éstos. La necesidad latente, en un paradigma de desarrollo local, de concientizar a la comunidad en la temática ambiental se hace imprescindible en un plan de gestión integral de los residuos sólidos. Falta de Reconocimiento Social y Laboral. El hecho de ser un oficio, que está estigmatizado, considera que sus labores deben ser netamente funcionales, sin la instrucción necesaria del porqué se hace, y tampoco del cómo se hace, de la importancia de la optimización y de las competencias laborales que son necesarias de desarrollar, para el efecto ya enunciado.

6.2. Análisis de Datos Cuantitativos

En relación a los datos obtenidos de cuestionarios y/o encuestas, serán analizados con el Programa Estadístico, SPSS versión 12 en Español.

La variable Caracterización Sociodemográfica será estudiada, a través de una muestra probabilística, de un 10 % de los recolectores de residuos que pertenecen a las Asociaciones de Auxiliares y Conductores de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

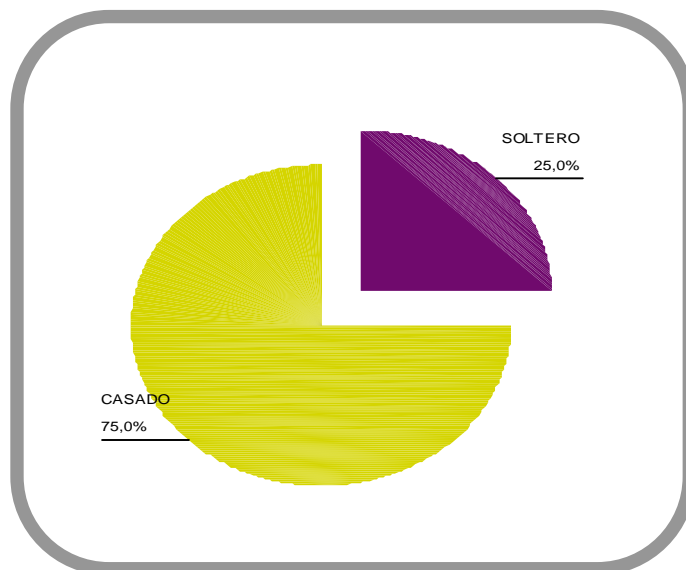
Posteriormente, se analizará la información requerida para las variables Competencias Laborales y Salud Laboral. Este estudio tiene un carácter de Muestra no probabilística o Dirigida⁴³, y será enfocada en aquéllos individuos que se consideraron con un nivel experto en los tópicos a consultar. El tamaño de la población será N: 10, y constituirá nuestro n.

6.2.1. Caracterización Sociodemográfica

Esta variable está integrada y definida por diferentes ejes, tales como; Educación, Salud, Empleo, Vivienda, Ingresos. La información recabada tendrá un carácter descriptivo y se valorará con parámetros nacionales, y regionales.

1. Dimensión Familiar

Gráfico N°1: Estado Civil



Respecto al porcentaje nacional 31.8% y regional 30.9%, el porcentaje de recolectores casados está por sobre el promedio. Este dato relacionado con lo observado en el gráfico N° 4, se refuerza al considerar el porcentaje de familia biparental.

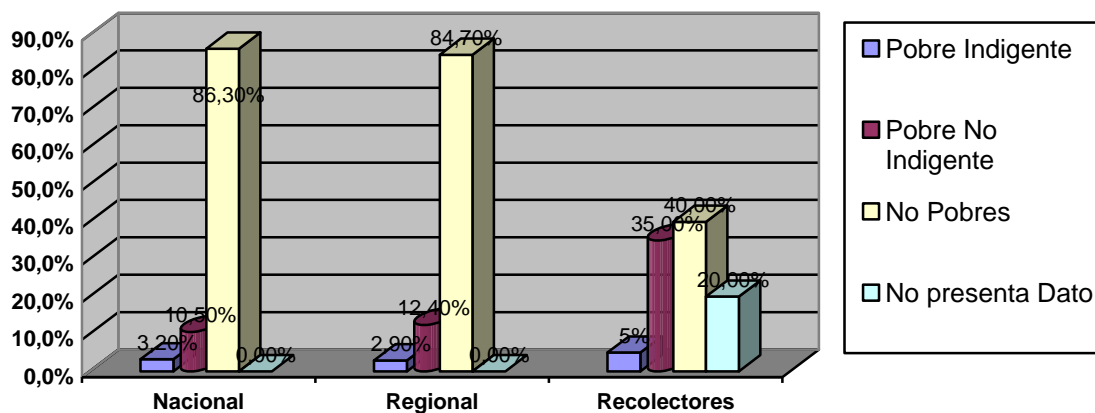
Cuadro Nº 9: Escolaridad Promedio Grupo Familiar, según Incidencia de la Pobreza

INCIDENCIA	INDIGENCIA			POBREZA			NO POBRES		
	País	Región	Familia	País	Región	Familia	País	Región	Familia
Escolaridad ⁴⁴	8.5	8.9	6.5	8.8	9.0	10.3	10.3	10.5	10.9

Fuente: Elaboración Propia con base en los datos obtenidos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN, 2006

Como se evidencia en el cuadro Nº 9, las familias que se encuentran bajo la Línea de la Indigencia, presenta un promedio de escolaridad correspondiente a la Enseñanza Básica Incompleta, estando bajo el promedio nacional y regional. Aquéllos grupos familiares Pobres y No Pobres, se encuentran sobre la media nacional y regional, sin embargo no corresponde a la Enseñanza Media Completa, dejando ver falencias en la preparación mínima de la fuerza de trabajo que se forja en el seno familiar.

Gráfico Nº 2: Distribución de los recolectores, según Ingreso Per cápita



Fuente: Elaboración Propia con base en los datos obtenidos en Encuesta CASEN 2006

Como se muestra en el gráfico Nº 2, y en relación al porcentaje de Incidencia de Pobreza, se puede decir que por el Ingreso Per cápita que declaran los recolectores encuestados un 35% estaría considerado dentro del grupo de Pobres No Indigentes⁴⁵ o bajo la Línea de la Pobreza, es decir sus ingresos les posibilitarían satisfacer necesidades alimenticias, aunque no todas las necesidades básicas. Un 5% estaría bajo la línea de la indigencia⁴⁶, dejando insatisfechas necesidades alimentarias. La incidencia de indigentes en este oficio está por sobre el porcentaje nacional y regional, sin embargo se hace significativo que el 40% de los trabajadores, y su grupo familiar, está por debajo de la línea de

⁴⁴ Corresponde al número promedio de años cursados en el sistema educacional. Se aplica a las personas de 15 años y más.

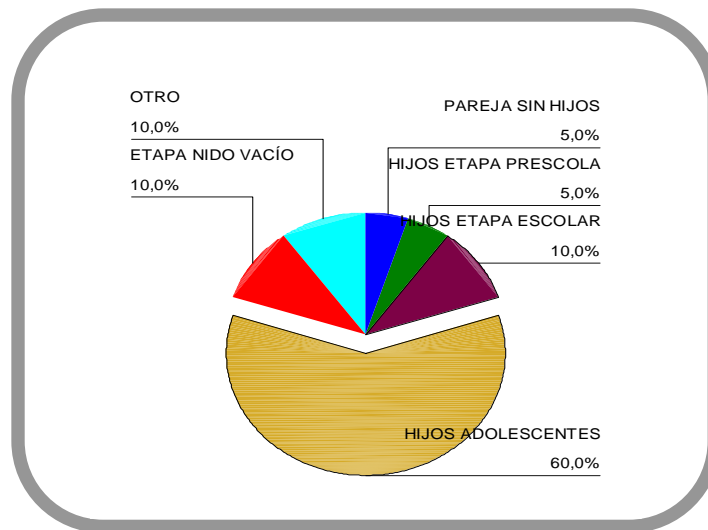
⁴⁵ Línea de la Pobreza; Se denomina al costo de dos canastas alimentarias mensuales per cápita. El valor para zona urbana es \$47.099 y zona rural es \$31.756

⁴⁶ Línea de Indigencia; Se denomina al costo de la canasta alimentaria mensual per cápita y se define como indigentes a las personas que residen en hogares cuyo ingreso es inferior a este valor. El valor para zona urbana es \$23.549 y zona rural es \$18.146

la pobreza, superando en más de un 100% la incidencia porcentual a nivel país y regional.

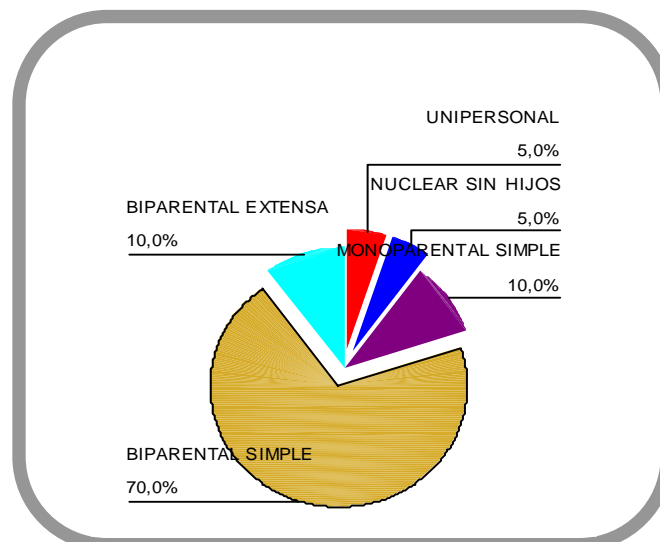
De acuerdo a lo declarado por los trabajadores, ellos y la totalidad de su grupo familiar, se encuentra en el Sistema Público de Salud FONASA, sobrepasando el porcentaje a nivel regional 80.9% y nacional 74.7%.

Gráfico N° 3: Etapa Ciclo Familiar



Como se demuestra en el gráfico, más de la mitad de las familias encuestadas se encuentran en la etapa de Pareja con Hijos Adolescentes, mientras un 15 % se encuentra con niños pequeños y preadolescentes, por lo cual la mayoría se encuentra aún en etapa de crianza, en dónde la tarea es generar relaciones de compañerismo entre los integrantes del grupo familiar, significándose positivamente entre sí. Existe un 10% en la categoría de Otro, correspondiente a Hogares Unipersonales y a una encuesta que no presentaba datos.

Gráfico N° 4: Tipología Familiar



Las familias presentan una evidente presencia en una tipología familiar Biparental Simple, es decir se conforman por los cónyuges y sus hijos, seguida de la misma condición en conjunto con parientes, Biparental Extensa y por la Monoparental Simple, en donde el trabajador sería el Jefe de Hogar y desplegar el rol parental solo.

Respecto al Número de Integrantes del Grupo Familiar, en el caso de los recolectores el promedio es de 4 estando bajo en comparación con la media nacional y regional, ambas homólogas con una media de 4.2 integrantes.⁴⁷

Cuadro N°10: Incidencia a Acceso a Subsidio Estatales

SUBSIDIOS ESTATALES	SUBSIDIO FAMILIAR	SUBSIDIO DE AGUA POTABLE	PENSIÓN ASISTENCIAL
Porcentaje de Incidencia	55%	40%	10%

Como demuestra el cuadro, se torna significativa la incidencia de subsidios de agua potable, que llega a un 40%, coincidiendo con el porcentaje de familias bajo la línea de la pobreza.

2. Dimensión Habitacional

De acuerdo a lo declarado en la Dimensión Habitacional, las condiciones de habitabilidad en las familias de los recolectores, son aceptables, teniendo de parte de ellos una buena apreciación del estado de las viviendas. Como se aprecia en el gráfico N°5 el 70 % vive en un casa, siendo sólo un 5 %, quién vive en pieza. El 55% de los encuestados habita en calidad de propietario de la vivienda, quedando en una situación porcentual inferior al nacional 69.9% y al regional 67.8%, frente a un 30% de ellos que vive como allegados (ver gráfico N° 6).

Gráfico Nº 5: Tipo de Vivienda

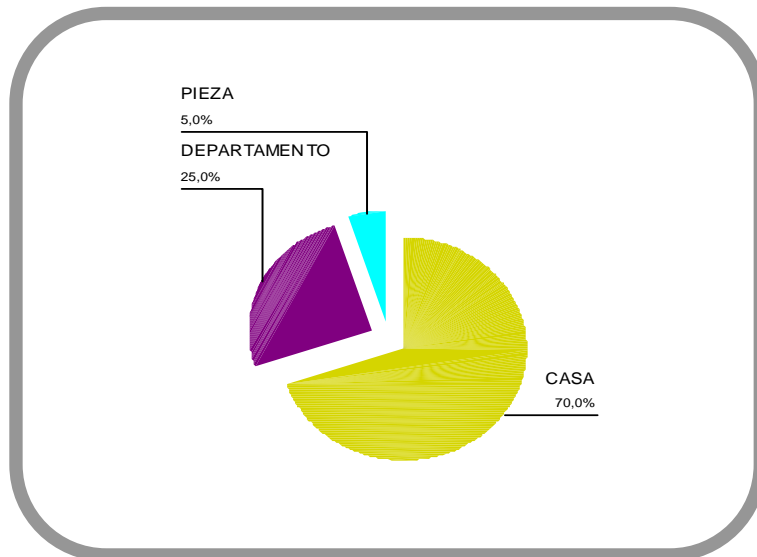


Gráfico Nº 6: Tenencia de la Vivienda

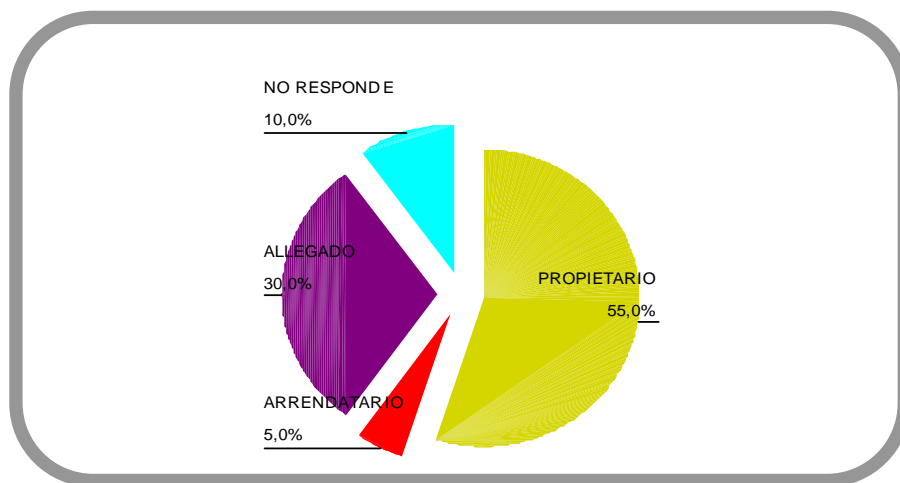


Gráfico Nº7: Estado de la Vivienda

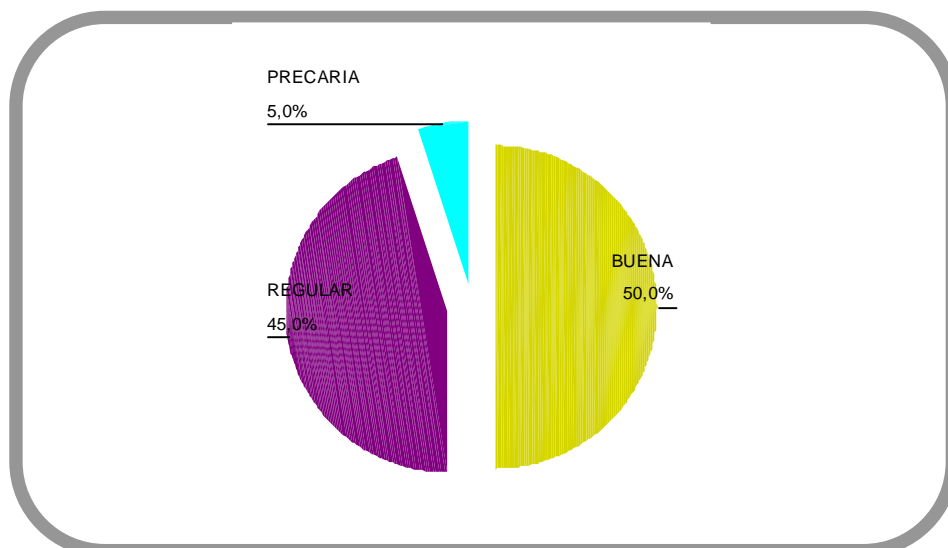
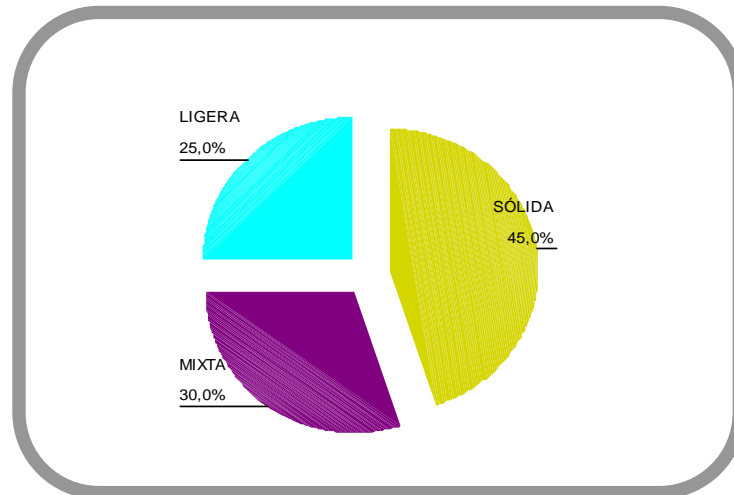
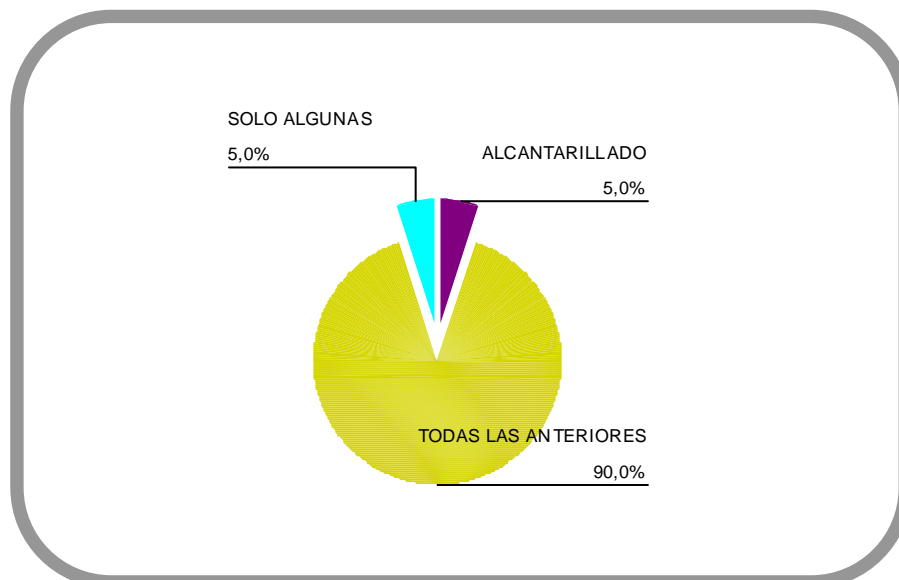


Gráfico N° 8: Materialidad de la Vivienda



Se destaca la apreciación de los recolectores del estado de la vivienda, correspondiendo un 95% a una evaluación favorable, a pesar de que la materialidad no contara con indicadores óptimos de calidad.

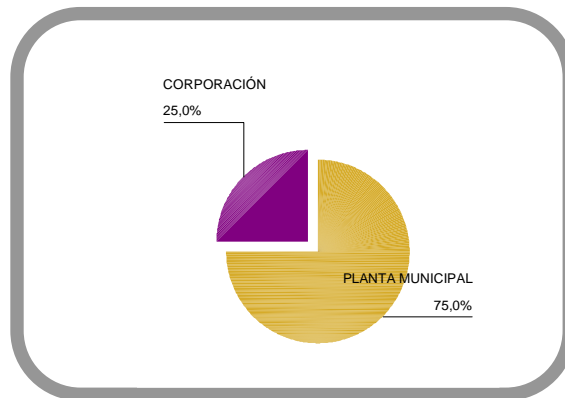
Gráfico N°9: Acceso a Servicios Básicos



La tenencia de servicios sanitarios es satisfactoria, teniendo una cobertura de un 90%, en acceso de agua, electricidad y alcantarillado.

3. Dimensión Laboral

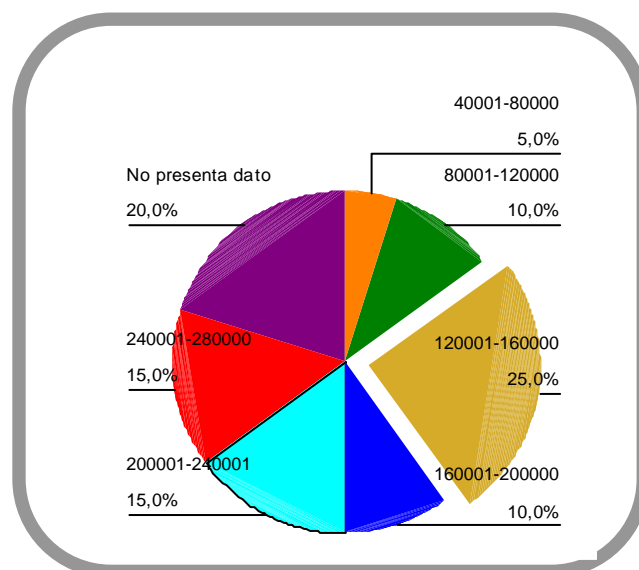
Gráfico N° 10: Vínculo Contractual



Respecto al Tipo de Contrato o vínculo contractual, la mayoría de los trabajadores, con un 75% de incidencia estaría contratado por la Municipalidad, optando al sueldo mínimo SM, como se puede observar en el gráfico N°10, esto correspondería a un 25%, es necesario mencionar que un 40% de ellos estaría por sobre el SM y un 15% estaría bajo el salario mínimo, a pesar de realizar las mismas labores.

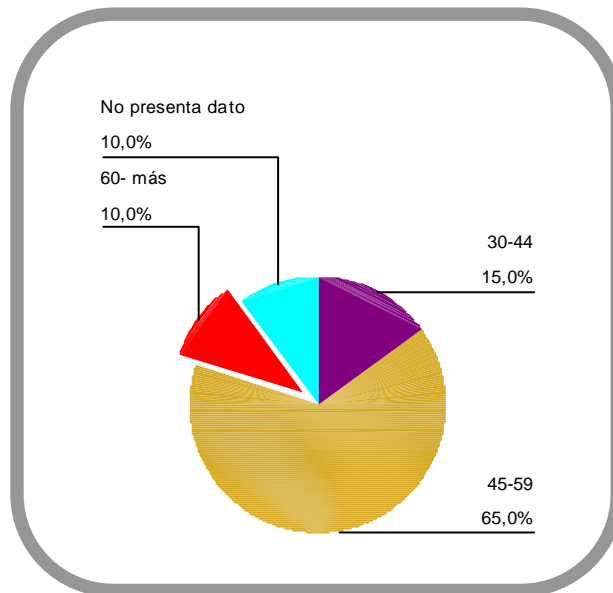
Entre los datos del gráfico N° 10, no se incorporan los P.G.E., debido a que los encuestados correspondían a los integrantes de las asociaciones de trabajadores de conductores y auxiliares. También, se refiere como antecedente importante, que el 20% de participantes omitió datos respecto a los ingresos, siendo sintomático de una voluntad de ocultar el ingreso real, esto es lo obtenido por el trabajo formal, como también lo recolectado de propinas, labores de reciclaje, entre otros.

Gráfico N° 11: Ingreso Promedio del Trabajador



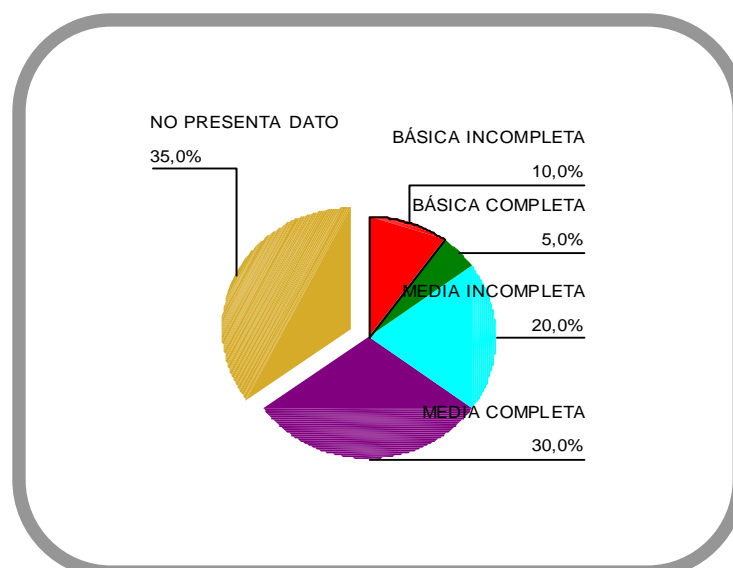
El promedio de años de servicio de los recolectores es de 16.5, información relevante, cuando se compara con las prácticas en empresas privadas de recolección de residuos, que no sobrepasa los 5 años de servicio en aseo por trabajador.⁴⁸

Gráfico N° 12: Rango Etéreo del Trabajador



El 65% de ellos se concentra entre las edades de 45-59 años, a lo que se le suma un desempeño de 16,5 años promedio en actividades de trabajo pesado, convirtiéndose estas características en factores que en su conjunto malograrían y definirían la salud ocupacional (ver cuadro 13) de los recolectores de residuos.

Gráfico N° 13: Nivel de Escolaridad



De acuerdo a la información recabada, un 30% tendría Enseñanza Obligatoria Competa, y existiría una equivalencia entre aquéllos trabajadores que no presentaron dato y quiénes no completaron los años de escolaridad mínima establecida.

Cuadro N°11: Incidencia en Medidas de Seguridad en los Trabajadores

Medida de Seguridad	Guantes	Botas	Mascarilla	Gorro	Uniforme
Porcentaje de Incidencia	14%	14%	5%	5%	16%

Según lo señalado en el precedente cuadro, existe un 46% de los trabajadores que no identificaron la tenencia de ninguna medida de seguridad en el ejercicio de sus labores. Sin embargo, es preciso señalar que la información declarada fue recolectada anterior a la entrega de uniformes por parte de la municipalidad, acto en el cual tuvieron participación activa los presidentes de las asociaciones de trabajadores. Además, se destaca que la entrega de estos recursos no había sido efectuada hace dos años, según lo declarado por los entrevistados.

6.2.2. Competencias Laborales

Cuadro Nº 12: Interpretación resultados obtenidos

DIMENSIÓN	SUBINDICADOR ⁴⁹			% PROM.	% TOTAL	
	INDICADOR	SUB 1	SUB 2			SUB 3
Competencias Técnicas	Conoce las características del camión recolector de residuos sólidos	20 %	20%	20%	20%	69.9%
	Identifica las medidas de seguridad del trabajo desempeñado	100%	90%	90%	93%	
	Reconoce los riesgos y/o enfermedades ocupacionales	90%	100%	100%	96.6%	
Competencias Metodológicas	Sabe operar el camión recolector	80%	20%	90%	63.3%	72.2%
	Reconoce imperativos de trabajo de recolección	100%	90%	40%	76.6%	
	Elaboran planes de contingencia frente a las dificultades	80%	70%	80%	76.6%	
Competencias Participativas	Es capaz de trabajar en equipo	70%	90%	90%	83.3%	91.1%
	Resuelve conflictos personales y/o laborales, con sus pares y superiores de forma adecuada	90%	100%	100%	96.6%	
	Comunica efectivamente sus necesidades e inquietudes, en pos de su bienestar y desempeño laboral.	90%	100%	90%	93.3%	
Competencias Personales	Se siente responsable de la efectividad del proceso de recolección de residuos sólidos	100%	100%	20%	73.3%	65.5%
	Cree que las labores desempeñadas son de importancia para el desarrollo local	90%	90%	80%	86.6%	
	Le agrada su trabajo	10%	10%	90%	36.6%	

Fuente: Elaboración Propia

Como se observa en el cuadro, los promedios porcentuales para las Competencias Técnicas, Metodológicas y Participativas están interpretados dentro del rango de Satisfactorio, es decir que el conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos evidenciados por los trabajadores son acordes a los requerimientos de las labores realizadas. Sin embargo, esta calificación se asocia, principalmente a la cantidad de años de servicio que los trabajadores poseen en promedio 16.5,

siendo un oficio que se ve erguido en la experiencia. Dentro de estas competencias, las asociadas a conocimientos y/o habilidades en el uso del camión recolector son las que se encuentran en mayor carencia. Se hace necesario mencionar que en algunos indicadores de la dimensión de competencia metodológica y técnica, evaluados satisfactorios, el conocimiento está, no obstante su importancia para la ejecución en la práctica es deficitaria, de acuerdo a lo referido por los recolectores.

Competencia Personal es la dimensión que se consideraría como Medianamente Satisfactoria, siendo los puntos de mayor debilidad, el descontento con las remuneraciones y con las condiciones laborales, además del real interés en la conformidad de la clientela con el servicio de aseo.

Esta información sería reforzada por la visión expuesta por los responsables a cargo del DIMR, argumentando que una de las mayores falencias es la falta de compromiso con las labores realizadas.

6.2.3. Salud Ocupacional

Cuadro Nº 13: Enfermedades relacionadas a recolectores

Sistema	Enfermedad	Porcentaje
Digestivo	Cirrosis	50%
Renal	Disfunción Renal	20%
Cardiovascular	Arritmias Cardiacas	20%
	Hipertensión	90%
Respiratorio	Asma	40%
Óseo- Articular	Lumbago	80%
	Hernias	70%
	Desgaste de Meniscos	60%
	Artrosis	60%
Somatosensorial	Pérdida del Gusto y/o Olfato	30%

Fuente: Elaboración Propia

Entre las enfermedades más recurrentes reconocidas por los supervisores y presidentes de las asociaciones, se encuentran Cirrosis, Hipertensión y aquellas relacionadas al Sistema Óseo-articular, estas últimas se asocian a los requerimientos de sus labores, que en su práctica sobrepasan los establecidos por ley, según lo indicado por los trabajadores.

en el Servicio de Aseo. Sin embargo, como se demuestra en el cuadro N° 12, las competencias laborales de los recolectores según sus supervisores y los presidentes de las asociaciones se interpretan como satisfactorias, por lo tanto no existe una Carencia de Competencias Laborales, sino que las Competencias Laborales instaladas en los recolectores de Residuos Sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, es inadecuada e insuficiente a los requerimientos de una Gestión Integral de Residuos Sólidos. Siendo una de las competencias más débiles las Personales, dejando el desafío de generar estrategias que posibiliten a los trabajadores el potenciar un sentido de compromiso con las labores ejercidas, dándole un sentido que sobrepase el valor instrumental económico, que actualmente se tienen de su rol.

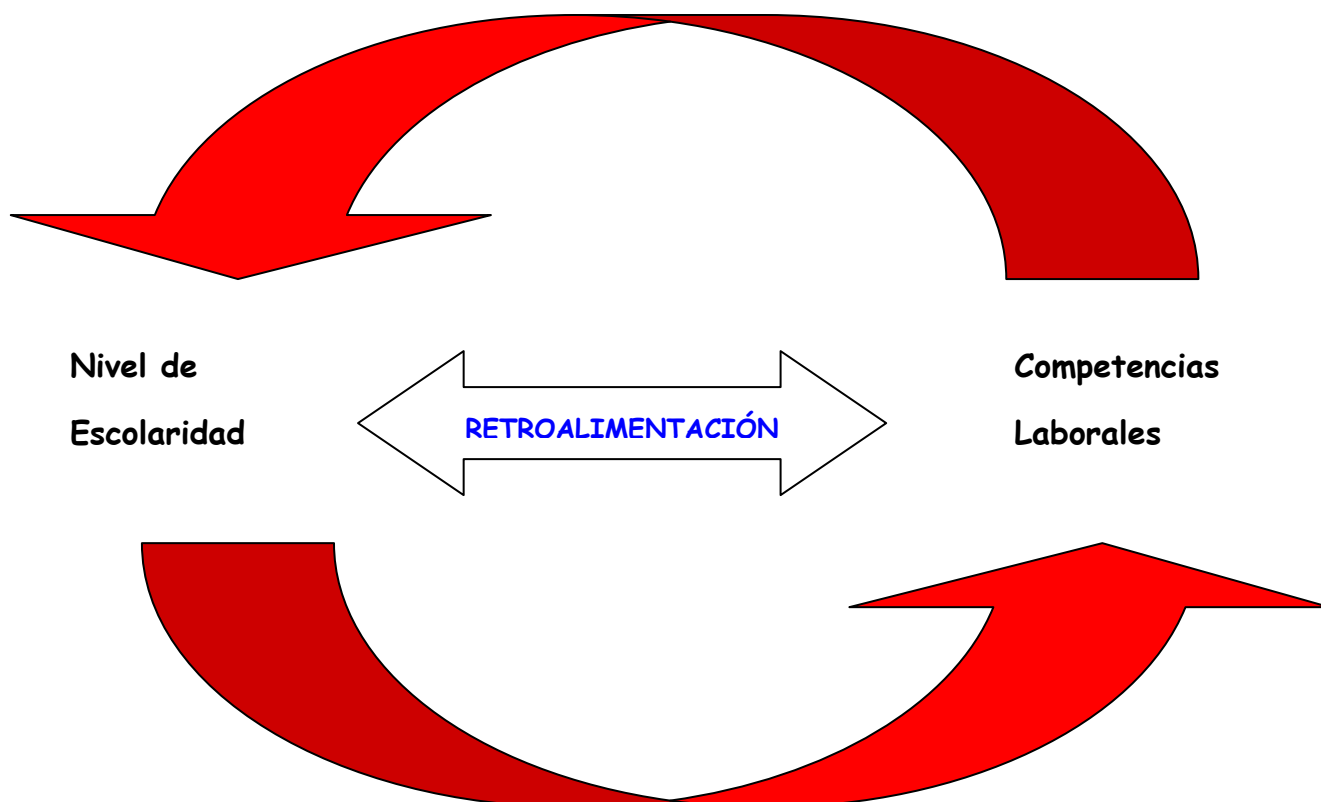
- En relación a las variables asociadas que se registraron a priori a la Recogida de Datos, estas se reafirman en la construcción de la temática social de los recolectores, estando algunas situadas en el centro de atención de los profesionales responsables del DIMR, como Dignidad Laboral, Productividad Laboral y Sistematización Laboral y otras que fueron reconociéndose a lo largo del proceso de investigación, como Estigma Social y Competencias Laborales.

- Como se puede ver en el diagrama, la sistematización laboral es un factor que estatiza esfuerzos por avanzar en la temática, puesto que la carencia de información atingente no queda declarada en documentos. Es por esto que afecta de forma transversal los demás factores asociados.

- Para los efectos del seminario, se otorga una línea causa-efecto a los factores identificados, sin embargo, por la complejidad de elementos que integran la realidad de los recolectores en la comuna, se reconoce una dinámica de mayor circularidad, en dónde efectos que pudieran ser mencionados como efectos, pueden ser paralelamente, una causa. Por ejemplo (ver diagrama N° 7), en base a lo arrojado en Caracterización Socioeconómica, se podría decir que producto del bajo nivel de escolaridad se optó por el empleo de recolector, ya que no se requerían mayores competencias laborales, siendo en este primer caso la caracterización socioeconómica la causa y competencias laborales el efecto, más si se establece que a razón de la naturaleza del trabajo, las bajas remuneraciones y la poca posibilidad de capacitación laboral, no se ha podido aspirar a la consecución de estudios superiores o técnicos que mejoren sus indicadores de caracterización socioeconómica, como el nivel de escolaridad, ésta sería un efecto

y la falta de competencias un factor causal. De esta manera habría una relación circular de los factores, estableciendo una retroalimentación entre ellas.

Diagrama N° 7: Ejemplo Relación Circular



7. Análisis F.O.D.A

Como un eje importante a desarrollar, y manteniendo la coherencia con el modelo de planificación estratégica que será utilizado en el presente seminario, se considerarán las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que influyen en la realización exitosa de planes de acción, que resuelvan la problemática mencionada.

La Matriz FODA es un marco conceptual para un análisis sistemático que facilita la consideración entre las amenazas y oportunidades del entorno, y las fortalezas y debilidades internas de la organización, en este caso, de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

Cuadro N°14: Matriz F.O.D.A.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ANÁLISIS INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo Profesional capacitado en la Gestión Integral de Residuos Sólidos, comprometido e interesado en el mejoramiento laboral de los trabajadores. - Flexibilidad profesional en la implementación de estrategias de innovación que estén acordes a los objetivos del departamento. -- Presencia de Voluntad Política, para la realización de proyectos de desarrollo ambiental. - Buenas relaciones entre encargado de Departamento de Aseo y Parques y recolectores. - Tendencias y demandas de los recolectores de residuos, en relación a ser incorporados en la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Demoras en la consecución de Edificio del Departamento de Aseo y Parques. - Multiplicidad de tareas cargo del Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos Sólidos, sobrecargando el rol de los profesionales y/o técnicos a cargo. - Características de los recolectores de residuos. Esto es, sentimientos de incapacidad, de indiferencia en la toma de decisiones por parte de la municipalidad, vicios laborales crónicos⁵⁰. - Bajos Salarios de los recolectores de residuos, potenciando la mantención de los vicios laborales crónicos.
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
ANALISIS EXTERNO	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de Plan de Mejoramiento y Recuperación Urbana enfocado en potenciar la Gestión Integral en el Manejo de Residuos Sólidos. - Existencia de un marco legal Internacional (ISO 14000) y Nacional (Política de Gestión Integral en el Manejo de Residuos Sólidos) coherente a las contingencias regionales - Nombramiento de Valparaíso, como Patrimonio de la Humanidad. - Ligada al punto anterior, la posibilidad de financiamiento con Banco Interamericano de Desarrollo BID. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reciente cambio de alcalde, conjuntamente a la transición de conglomerado político. - Inexistencia en las líneas de acción de la Política de Gestión en el Manejo Integral de los Residuos Sólidos, de medidas explícitas orientadas a la intervención de los recolectores de residuos sólidos.

8. Síntesis Diagnóstica

De acuerdo a la información recabada, y como se mencionó en el punto anterior, se considera como problema objeto de estudio la Inadecuada y/o Insuficiente Competencia Laboral en Recolectores de Residuos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

Uno de los puntos débiles, en cuánto a las competencias, es la visión o sentimiento personal que cada uno de los trabajadores construye en su rol. De

⁵⁰ Vicios laborales crónicos: Recepción de propinas por parte de los auxiliares de recolección, Utilización del Horario de trabajo en actividades no establecidas en sus tareas de recolección, Desviación de las rutas de aseo, Recolección de residuos no compatibles con caja compactadota, Separación de residuos reciclables para su comercialización. Información referida a lo largo de etapa diagnóstica por equipo profesional de DIMR

esto se puede decir que a pesar de evidenciar un agrado en la realización de las labores, esto se ve reforzado básicamente, por el logro de un incentivo informal otorgado por los vecinos de la comuna de Valparaíso, esto es Propinas o en su defecto, mercadería, ropa u otros. Erigiéndose de esta forma, uno de los vicios institucionales que más afectan en la práctica la Productividad Laboral de los recolectores.

Otro de los hallazgos importantes en la investigación, fue el descubrimiento de cómo los trabajadores van originando la imagen de sí mismos desde el lenguaje. Siendo un factor a considerar en propuestas futuras asociadas a los trabajadores. De esta manera, se constituyen para el desarrollo local y comunitario, como una oportunidad que resignifica el rol y en términos más globales a los residuos.

Finalmente, la alumna seminarista, sugiere el potenciar estrategias que fortalezcan las competencias laborales de los recolectores de residuos sólidos, abarcando competencias personales, metodológicas, técnicas y participativas, a través de un trabajo en red, que posibilite la multidisciplinariedad del proyecto.

9. Prognosis

De no intervenir en la problemática señalada, se identifica el riesgo en perpetuar una situación de ostracismo en los recolectores, desligándolos de las posibilidades reconocimiento social y laboral, como también de la privación de posibilidades de movilidad social.

Desde una arista institucional y comunitaria, mantendría la baja productividad del servicio de aseo, además de malutilizar alternativas de desarrollo local, sustentable y ético, para la comuna Valparaíso.



Presentación

El siguiente capítulo tendrá como objeto la Fundamentación Teórica de las propuestas para el Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos, la cual contendrá la descripción de un Paradigma Ético en las problemáticas medioambientales, conjuntamente se hará referencia a la Norma Internacional ISO 14000. En un segundo ítem se dispondrán los Objetivos Generales y Específicos de la Intervención. Se finalizará este capítulo, con la Matriz de Planificación Estratégica, que organizará los proyectos ideados para cada aspecto y/o factor estudiado en la Investigación Diagnóstica.

El objetivo que origina este segmento del seminario, es proveer de un instrumento pensado para dar respuestas a las problemáticas sociolaborales de los recolectores de residuos sólidos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

La elección del Modelo de Planificación Estratégica se ha realizado bajo los requerimientos de la institución patrocinante. Este modelo posibilitará tener una actitud proactiva en la gestación de cambio.

1. Fundamentación

1.1. Paradigma Ético

Considerando los actuales escenarios ambientales, sociales y laborales que van configurando la realidad comunitaria porteña, y atendiendo las apuestas paradigmáticas recientes que se exponen en el libro “Desarrollo Local y Agenda XXI”⁵¹ es que se ha optado el desarrollar las propuestas de un paradigma ético en el tratamiento de problemáticas ambientales.

La instauración de sistemas sostenibles evoca el cuestionamiento de si es posible el progreso del sistema, dejando aparte los elementos constituyentes éste, que generalmente está compuesto por estratos socioeconómicos pobres, sus hábitats y sus bienes naturales. Frente a estas disyuntivas, María Novo, postula que una sociedad sostenible sería aquella que se inspirase por principios y valores ecológicos y sociales acordes con el equilibrio ecológico y la equidad social. Consecuentemente, y en un contexto de gestión integral en el manejo de los residuos, se hace imprescindible emprender estrategias que incorporen a los recolectores como una oportunidad ecológica de desarrollo local sustentable.

Aunque hoy en día, existen líneas de acción formal en cuanto a la educación ambiental, éstas están orientadas a los funcionarios municipales, sociedad civil, o dirigentes vecinales, sin embargo, y contrario a los que se podría pensar no se ha explicitado la necesidad de formalizar e institucionalizar una adecuada formación laboral para quienes se desempeñan cotidianamente con los desechos. Así, se perpetúan y se constituyen las pautas laborales que demarcan la existencia de vicios que actualmente manifiestan los trabajadores.

Entre los declarados por el departamento, se encuentra; recepción de propinas por parte de los auxiliares de recolección, utilización del horario de trabajo en actividades no establecidas en sus tareas de recolección, desviación de las rutas de aseo, recolección de residuos no compatibles con caja compactadota, separación de residuos reciclables para su comercialización.

La alumna que suscribe, y como también han expuesto los profesionales a cargo del DIMIR, considera que la elaboración de una estrategia que apunte a la motivación laboral, esto es mancomunado al ejercicio de resignificar y revalorar el rol de recolector y la formación en competencias, podrá reconfigurar y responder a las problemáticas sociolaborales que se presentan en el servicio, provocando una mayor productividad y equidad en el sistema.

Inevitablemente, la Educación, en un paradigma de desarrollo de sostenibilidad integral, evocará la adopción de valores morales, como la solidaridad y la justicia y que procurará un proceso de mayor responsabilidad moral consigo mismos, con la sociedad y con el entorno. Bajo el alero teleológico, la relación educativa termina siendo, sin negar los aspectos más técnicos o didácticos, un problema profundamente humano que implica una nueva manera de entender la convivencia, mediante la acentuación de la actitud de servicio y ayuda, el abandono del dogmatismo y la búsqueda de una comunicación más plena, generadora de respeto y confianza (Sacristán Gómez:1989).

1.1.1. Educación Ambiental: Un fin y un medio

María de los Ángeles Murga declara que en un modelo de desarrollo local coherente con el paradigma de la sostenibilidad integral, la educación se entiende, sin ningún género de dudas, como un proceso de indiscutible valor en sí mismo, es decir como una finalidad a alcanzar. La razón está en que contribuye a la dignidad del ser humano, a su despliegue personal y a la actualización de su proyecto vital, todas condiciones sine qua non del desarrollo sostenible.

De esta manera, se hace una homologación explícita con el reconocimiento internacional de la condición radical de la educación como derecho inalienable de todos los seres humanos, tal como se recogen la declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo texto, aprobado por las Naciones Unidas en 1948, no ofrece dudas al respecto: “ *Toda persona tiene derecho a la educación. La educación deberá ser gratuita al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios*

*superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos (art. 26.1)*⁵²

El desarrollo local sostenible requiere, indiscutiblemente, el pleno ejercicio del derecho a la educación de todos los seres humanos, en condiciones de equidad, principio que, paralelamente, justifica la responsabilidad del Estado como su principal garante, siendo su representante en un contexto local, las municipalidades.

Consecuentemente a lo expuesto, preocupa, no sólo el hecho de que aún no se haya logrado su plena actualización universal en la práctica mundial, sino también los posibles obstáculos relacionados con factores económicos o políticos que pudieran impedirlo. Como indica Tomasevski⁵³, relatora especial para el Derecho a la Educación de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el riesgo se sitúa en tres principales problemas:

- El costo de la educación, tema principal de los debates en un ámbito global
- La existencia de negocios de servicios educativos cuyas ganancias son un plataforma a favor de la mercantilización de la educación.
- La paradoja de que el Estado tiene en su mano instrumentos suficientes para resultar, igualmente, el principal flagelador de este derecho.

Ante el valor intrínseco de la educación, aparece en segundo término la condición instrumental de ésta. Las demostradas consecuencias para el desarrollo local y global que se derivan de la aplicación de políticas educativas, nos revelan que la educación es, además un instrumento con un imprescindible potencial dinamizador de los procesos que propician la construcción de sociedades ambiental y socialmente sostenibles.

Actualmente es indudable la visualización de la educación como bien estratégico que posibilita la competitividad productiva, el desarrollo social, y la sustentabilidad ecológica y medioambiental. Los logros educativos abren oportunidades para la comunidad, y en este sentido, la formación del recurso humano en temáticas medioambientales es una eficaz clave estratégica al servicio del desarrollo local. En su función instrumental permite actualizar las capacidades de las personas para decidir y llevar a cabo sus opciones.

⁵² Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 26.1.

⁵³ Kurt Tomasevski . El asalto a la educación, Barcelona, 2004

Por otra parte, la interrelación entre el desarrollo e innovación, y de ésta última con los procesos de enseñanza- aprendizaje, nos reafirma en él la función instrumental de la educación. Esto se puede reconocer en las palabras de Arocena⁵⁴; *“Una de las razones de que la innovación constituya un proceso social-modelado por las relaciones entre distintas personas y por las interacciones entre diferentes grupos- radica en la variedad de capacidades necesarias para que la innovación tenga lugar de manera sostenida. Hacen falta, entre otras, capacidades primeramente, para obtener conocimiento nuevo, en segundo lugar utilizar conocimientos, innovar en sentido estricto, es decir, introducir en las prácticas sociales cosas nuevas o maneras nuevas de hacer las cosas, en tercer lugar estimular la búsqueda y demanda de conocimientos e innovaciones y finalmente el desarrollar actividades técnico- productivas dinámicas.”*

Igualmente, es importante recordar que en la emergente sociedad del conocimiento, en la cual la innovación técnico- productiva constituye un factor destacado de transformación de la realidad, la educación es un instrumento equilibrador, ya que potencia la creación científica y tecnológica, tanto como la formación ciudadana para la toma de decisiones en cuestiones importantes que a todos nos incumben. Es el instrumento adecuado en la búsqueda de nuevas formas de equidad proactiva, definida por Arocena y Sutz como la que se sostiene a sí misma promoviendo la generalización de los aprendizajes, la horizontalidad tecnológica y las capacidades de cambio, tanto en lo productivo como en lo institucional.

En síntesis, se deberá considerar a la educación, en su doble condición de proceso de despliegue personal y como instrumento de las políticas ambientales, socioeconómicas y culturales, vinculada estrecha e inevitablemente al desarrollo local sostenible. Igualmente, comprender que ambos fenómenos se retroalimentan, en un proceso de recursividad del que emanan fuertes sinergias cuyas ventajas es necesario aprovechar en beneficio de la sociedad planetaria que, paulatinamente, se está construyendo

1.1.2. Vías para la Educación Ambiental y Enfoque Sistémico.

La complejidad que han adquirido los intercambios de todo tipo en la aldea global obliga a considerar el problema de lo local desde dos perspectivas que se relacionan intrínsecamente, Autosuficiencia y Conectividad. De la autosuficiencia se puede afirmar que en un mundo globalizado es imposible pensar en lograr la “autosuficiencia total”, sin embargo en un sistema local que tiene la capacidad de autosustentabilidad es siempre menos vulnerable. Por tanto es necesario visualizar esta característica como meta, más es importante considerar que su consecución total no es posible ni que, tal vez, estratégicamente viable.

Respecto al concepto de Conectividad, esta consiste en la capacidad de un sistema para establecer conexiones con otros sistemas, cercanos o lejanos, para establecer diagnósticos compartidos, planes de acción conjuntos, sistemas de cooperación e, incluso evaluaciones de procesos y resultados.

Igualmente al primer concepto, la conectividad también es imposible, debido a la propia limitación del sistema para establecer relaciones con los demás sistemas con los que teóricamente podría hacerlo. Pero avanzar en el terreno de las conexiones significa fortalecerse, establecer mecanismos solidarios de investigación y participación, desde lo local, en los problemas regionales y globales. Esta tendencia tiene un nombre, que es crear redes, entrar en las redes, trabajar con y desde las redes.

Conectividad significa ligar las partes de un sistema. Lo conectivo pone en relación a lugares, poblaciones, empresas y organizaciones con otros similares que en diferentes contextos, trabajan con las mismas características y objetivos. El resultado de estas conexiones es la aparición de redes en las cuales se producen sinergias y emergencias que son mucho más importantes, en cantidad y calidad, que la simple suma de los aportes locales. La conectividad se convierte así en un elemento imprescindible para la resiliencia local, pues permite hacer frente, de forma solidaria y mancomunada, a problemas que tendrían difícil solución en el mero ámbito local u, a la vez, hacer circular por la red las innovaciones que se producen en cualquier punto, que alcanzan de inmediato al resto de los participantes.

Un verdadero tejido social, es el que actualmente permite que municipios puedan hacer aflorar sus propuestas, plantear necesidades y soluciones, tomar

parte en estrategias regionales y nacionales, incluso globales, sin mas esfuerzo que el de integrarse y articularse convenientemente en las redes.

Todo esto sugiere un cambio de mirada en el desarrollo local, que ya no puede estar referido sólo a los que sucede en el ámbito físico de su propio sistema, sino que debe atender a la interpretación de sus problemas en un ámbito de relaciones, ideas, proyectos y fuerzas, que le permita sobrepasar sus propios límites en la búsqueda de soluciones. En este modelo, los más fuertes ya no son los que más tienen (recurso, economía, entre otros) sino que son los que están mejor situados en los nodos de la red, en los lugares estratégicos, en los que se toman decisiones que afectan al conjunto. La información, y no el dinero, comienza a ser el primer valor estratégico para el desarrollo.

Consecuentemente, aparece el concepto de lo Glocal de manera inevitablemente, haciendo imperioso orientar las acciones municipales, en el caso particular que atañe a este seminario, hacia un Trabajo en Red que fortalezca recíprocamente el camino de lo local y lo global, de modo de potenciar la sustentabilidad del sistema.

Habiendo considerado las implicancias necesarias de un Trabajo en Red, aparece asimismo, el principio de Interdisciplinariedad⁵⁵. El enfoque interdisciplinario se orienta hacia una labor de unificación del saber científico, permitiendo a los actores la conexión entre los saberes, complementar los enfoques y perspectivas. La posibilidad que otorga de atender las recíprocas interdependencias entre las disciplinas centra el interés en el análisis relacional cuyas conclusiones permiten responder a las preguntas complejas que plantean los problemas sociales y humanos, de naturaleza inherentemente multidimensional.

Atiende tres áreas claves para el desarrollo local sostenible, estas corresponden a la sociedad, el medioambiente y la economía, teniendo como eje transversal a la cultura. Cuando es preciso actuar sobre la realidad, como es nuestro caso, difícilmente una única disciplina puede responder satisfactoriamente a los problemas que se presentan.

Novo⁵⁶ postula que la interdisciplinariedad debe llevar aparejada una amplia diversidad de aproximaciones a un problema, tales como ecológicas, económicas éticas, políticas, entre otras, confluyendo de forma armónica entre sí, procurando que ninguna de las éstas se imponga sobre las demás.

El texto destaca como principio irrenunciable la cooperación entre los expertos en pie de igualdad y, en ese sentido, exenta de prejuicios intelectuales. Se trata de lograr una nueva visión de la realidad, global e integrada, mediante la puesta en común de la captación que de los objetos ha logrado cada estudioso desde su propia perspectiva disciplinaria.

Por otra parte, además de pertinencia para comprender la realidad, el proceso de trabajo interdisciplinar lleva aparejadas ventajas adicionales desde el punto de vista formativo, entre las que se pueden mencionar el fomento del trabajo colaborativo, en sus destrezas, procedimientos y habilidades concretas, como también sus valores y actitudes específicas, alcanzando así una meta integradora. Esta dinámica procedimental va configurando y afianzando en las personas, actitudes y valores de cooperación y responsabilidad social solidaria de primer rango ético en el paradigma de desarrollo sostenible.

El enfoque interdisciplinario se vincula intrínsecamente con el sistémico, manteniendo ambos un impacto creciente en el escenario educativo internacional a partir de los años setenta, gracias al respaldo decidido de los organismos internacionales de educación.

Concebir la educación de manera sistémica exige, por una parte, acentuar el carácter unitario del modelo educativo que ha de ser un todo con entidad propia, para ello, es preciso profundizar permanentemente en el análisis de las relaciones e influencias recíprocas entre sus diferentes componentes (finalidades, procedimiento, bases teóricas, medios, etc) para así mantener su imprescindible coherencia interna. Pero, también, obliga a situar ese modelo educativo en el macro marco de una realidad sistémica, esto es, en un mundo globalizado, el planeta en su totalidad.

En una perspectiva de desarrollo local sostenible, es necesario contemplar ese macro marco en su condición de medio humano, incorporando tanto

realidades naturales como otras de tipo urbano, social, cultural, comunitario, etc, lo que significa, comprender el medio ambiente como un sistema constituido por factores físicos y socioculturales interrelacionados entre sí, que condicionan la vida de los seres humanos a la vez que son modificados y condicionados por estos.⁵⁷

Un concepto clave del modelo es el de Interdependencia Recíproca, que hace referencia a las interacciones que se producen entre todos los elementos de un sistema, de tal manera que cada uno de ellos condiciona, incluso a veces determina, y se ve condicionado en sus propiedades intrínsecas por su relación dinámica con los restantes elementos y con el sistema en su conjunto. Se definirá entonces como interacciones en dónde las acciones recíprocas que modifican el comportamiento o la naturaleza de los elementos, cuerpos, objetos y fenómenos que están presentes o se influncian.

La aplicación de este concepto a los sistemas humanos supone el reconocimiento de los inevitables vínculos recíprocos entre individuos, grupos y civilizaciones. Es una perspectiva que fortalece la creación de lazos de solidaridad y apoyo mutuo entre las comunidades y las personas, abogando a la corresponsabilidad.

Por otra parte, la reciprocidad de las interacciones pone de relieve se carácter no lineal sino bidireccional, o circular⁵⁸ como a veces se ha denominado, cuyas influencias resultan difícilmente previsibles, desde esta aclaración aparece el concepto de Complejidad.

Comprender el funcionamiento de un sistema puede exigir un ejercicio dificultoso, en especial cuando esta conformado por una multiplicidad de elementos y relaciones establecidos entre ellos. En esos casos se les llamará complejos, apuntando a la cantidad y variedad de los elementos que componen el sistema, como a la diversidad, número y calidad de sus vínculos recíprocos. Igualmente, es importante considerar la estructura organizativa de la realidad, cuyos elementos se pueden articular en niveles jerárquicos, permitiendo analizar distintos escenarios sin perder la noción del conjunto.

⁵⁷ Novo, M. La educación ambiental; bases éticas, conceptuales y metodológicas. Universitas, 1995.

⁵⁸ Ver Diagrama N° 7, Ejemplo de Relación Circular.

Al respecto, Novo añade que el reconocer el modelo sistémico no sólo como una teoría acerca de la realidad sino como una teoría acerca de la acción, significa que, educativamente, los procesos que desarrollemos atenderán tanto a la interpretación de los hechos y problemas ambientales como al diseño de las actuaciones sobre el medio. Es más, supone la complementariedad de ambas posturas, dado que una y otra se retroalimentan.

Es, precisamente, la aproximación teórica del enfoque sistémico la que posibilita una educación para el desarrollo local sostenible. Esto sucede ya que formar a la comunidad en los requerimientos de la sostenibilidad integral exige trabajar por un pensamiento complejo, sistémico e interdisciplinario, para que sus poseedores sean capaces de aplicarlo con rigor a las situaciones cotidianas, como pilar sólido de una accionar comprometido.

1.2. ISO 14000

La incorporación de Trabajo Social a disciplinas como Ingeniería, en un principio se puede volcar disonante, sin embargo ante escenarios de contingencia como es el que provee la temática medioambiental y laboral, albergan diferentes puntos de confluencia, que abogan a enfoques interdisciplinarios.

Una oportunidad que alberga este quehacer, es la puesta en práctica de los ejes centrales que propone la Organización Internacional de Normas⁵⁹ISO, específicamente la ISO 14000.

Antes de proseguir es necesario otorgar al lector referencias generales en relación a la ISO. La razón de su denominación es que en vocablo griego significa igual⁶⁰, debido a que busca la estandarización a nivel internacional, y no por su traducción al inglés Organization International for Standardization.

Por tradición, ISO hacía énfasis casi exclusivo en normas de productos y de seguridad. Estas normas técnicas han sido de gran valor a través de los años y han fomentado el comercio internacional, la uniformidad de productos y la interconexión.

⁵⁹ En Chile, la organización representante designada es el Instituto Nacional de Normalización.

⁶⁰ Cascio, J y otros. Guía ISO 14000; las nuevas normas internacional para la administración ambiental. MC Graw- Hill Interamericana Editores, México 1996

La Organización Internacional de Normalización tuvo sus inicios luego de la Segunda Guerra Mundial, este es un organismo no gubernamental con sede en Ginebra, con más de 100 países miembros. No se encuentra afiliada a las Naciones Unidas, ni a ninguna organización europea.

Todas las normas desarrolladas por ISO son voluntarias, por consenso y del sector privado, sin embargo los organismos gubernamentales pueden decidir convertir una norma ISO en una disposición obligatoria o legal. El proceso que da vida a las normas ISO, es abierto y los diversos depositarios y partes interesadas casi siempre están oportunamente representados.

El advenimiento de las normas de control ambiental ISO 14000, orientan a ISO hacia un terreno más cercano al sector público, que en términos básicos no pareciera ser de su injerencia constitutiva.

1.2.1. Origen

Durante la década de 1980, ISO emprendió la tarea de estandarizar la administración de calidad, que se erige como un aspecto de la administración de calidad. Era el primer intento por crear normas que no eran, esencialmente, de base técnicas y/ científicas, de esta manera se elaboraron las normas que han gozado de mayor éxito y popularidad.

Las normas resultantes, de la serie ISO 9000, fueron terminadas en 1987, convirtiéndose en variados lugares, a nivel global, en un requisito para el comercio. Tras su éxito, la organización lideraba el desarrollo de estándares, sin embargo no fue ésta su plataforma para la creación de estándares relativos a control ambiental.

Uno de los propulsores que determinaron la creación de ISO 14000, fue el escenario de desafíos ambientales manifiestos a finales de los 80, tales como calentamiento global, ensanchamiento de la capa de ozono, deforestación, entre otros, esto, en conjunto con la ausencia de un indicador universal que evaluara el esfuerzo de buena fe de una organización por alcanzar una protección ambiental confiable y consistente.

Finalmente, este último aspecto se convierte en menester esencial de la norma ISO 14001, que dispone de un indicador que puede ser utilizado para evaluar cuando está acoplado con una evaluación independiente de la conformidad de parte de un tercero que confirme el compromiso de una organización de cumplir los reglamentos aplicables del país, de evaluar los impactos significativos de sus actividades y de desarrollar o mejorar su Sistema de Administración Ambiental (EMS).

Es en el año 1991, en que la Organización de las Naciones Unidas ONU, anunció su Conferencia sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo a realizarse en Río de Janeiro en 1992, solicitando el compromiso de ISO a crear normas ambientales internacionales.

Es necesario aclarar que la ISO 9000 puede confundirse con la ISO 14000, debido a que comparte la meta de desarrollar normas de proceso más que de desempeño, sin embargo para hacer evidente la gran diferencia entre una y otra es que ISO 9000 establece normas de administración de calidad, e ISO 14000 establece normas para la administración ambiental. En términos específicos las normas ambientales tienen un mayor alcance y afectan las relaciones de la organización con la comunidad, criaturas y ecologías del entorno y finalmente, la humanidad. Además, a diferencia del campo de la calidad, la arena ambiental lleva la carga de una amarga historia de confrontaciones, líneas de batalla ideológicas y de explotación política. Aquellos que no logran alcanzar los niveles de calidad, normalmente no se ven sujetos a sanciones civiles o criminales, en tanto que aquellos que transgreden las leyes ambientales, evidentemente lo son. Así, aún cuando algunos elementos de las normas de control de calidad y ambientales pueden ser similares, por necesidad, tras serán distintas.⁶¹

1.2.2. ¿Cuál es la Meta de ISO 14000?

Las normas ISO 14000, establecen herramientas y sistemas para la administración de numerosas obligaciones ambientales y la realización de evaluaciones del producto sin prescribir qué metas debe alcanzar una organización. Busca, como un todo, proporcionar una guía para el desarrollo de un enfoque comprensivo para la administración del medio ambiente y la

estandarización de algunas herramientas de análisis ambiental clave, tales como la clasificación y el avalúo del ciclo de vida.

Los expertos ambientales aseguran que ISO 14000 tendrá un efecto importante en el estado ambiental del planeta. Conforme las organizaciones del mundo empiecen a seguir las guías ISO 14000, en especial la norma para el sistema de administración y el desempeño ambiental general.

Entre los aspectos que se deben mencionar de ISO 14000, se encuentran⁶²:

- A) Registro: Las normas incluyen un ámbito variado de temas, siendo estas; administración ambiental, auditoría ambiental, evaluación del ciclo de vida, clasificación ambiental, desempeño ambiental y otros, estando interconectadas entre sí. Dada la variada gama de cobertura, pueden existir confusiones entre lo requerido y lo exigido, ante lo cual se debe aclarar que una organización queda registrada al manifestar su conformidad al documento EMS- ISO 14000.

- B) Aplicación de la Norma: Puede haber muchos enfoques adaptados individualmente para poner la norma en práctica y cualquiera de ellos puede ser adecuado para el registro en la norma. Se entenderá que la norma es aplicable en organizaciones grandes, medianas y pequeñas desarrollados y en proceso de desarrollo. El EMS puede ser adaptado para ajustarse a las necesidades de cualquier organización. Su valor está en fomentar un compromiso a favor del progreso ambiental y una mejoría constante de la capacidad de la organización para hacer frente a sus responsabilidades y obligaciones ambientales. El EMS permite que las organizaciones cumplan con esas obligaciones ambientales de manera consistente y confiable, tal como cumplen con sus obligaciones de manufactura o financieras. Las empresas de países en proceso de desarrollo que hoy día no han logrado un gran progreso ambiental como las de países más desarrollados, no serán penalizadas. La especificación ISO 14001 no requiere que un EMS se encuentre en determinada etapa de avance, más bien, requiere que cada elemento definido en la norma sea parte del EMS de la organización y que éste sea integrado con otras actividades administrativas de la organización.

1.2.3. Ética Ambiental

Apareciendo, nuevamente, en el plano de la fundamentación, se encuentran razones axiológicas que promueven diferentes estrategias en los procesos ambientales, en el caso particular de ISO a nivel internacional. Conduciendo a un mejorado nivel comprensión y la capacidad de comunicar en un plano global, el control y el cuidado del medio ambiente. En un nivel municipal aboga a una comprensión glocal.

Siendo ésta, una norma de consenso en diferentes países, las consecuencias y alcances han sido mayores a las imaginadas en su génesis. Por causas fortuitas llegaron en un momento especialmente propicio a la luz de las necesidades comerciales internacionales, así como la conciencia creciente de que la reglamentación de orden y control debe seguir su curso y que progresos adicionales requieren un cambio fundamental de estrategias.

Es de especial importancia el efecto que ha conllevado el propósito de estandarización de la terminología ambiental, ya que esta promueve, asimismo, un avance ambiental de mayor uniformidad en todos los países.

El logro de una ética ambiental común, a nivel global y glocal, sería posible bajo estos parámetros, estableciendo estrategias ambientales compatibles entre diferentes naciones, y que conjuguen un trabajo en red y de interdisciplinariedad, elaborando respuestas eficientes, eficaces y adecuadas a las realidades particulares como generales y sean enfocadas en procesos, productos, y la totalidad de elementos que componen un sistema.

El sistema de administración ambiental (EMS) propuesto por ISO, proporciona a las organizaciones un marco para alcanzar una administración ambiental más consistente y confiable. El EMS, está diseñado para atender todas las facetas de las operaciones de una organización, sus productos y servicios. Algunos de estos elementos incluyen política ambiental, recursos, capacitación, operaciones, respuesta a las emergencias, auditorías, medidas y revisiones administrativas. El enfoque del sistema reconoce que la manera en la cual una organización protege el medio ambiente es tan importante como las metas que espera alcanzar. De hecho, cómo las organizaciones procuran cumplir esos requerimientos determina si pueden o no tener un éxito consistente para proteger el medio ambiente y cumplir con los reglamentos existentes.

Las principales empresas industriales han aprendido, a través del tiempo, que sólo al sistematizar e integrar la protección ambiental en su administración global pueden alcanzar un cumplimiento sufragable y consistente de los requerimientos internos y externos. Lamentablemente, en muchos casos, esta lección se ha aprendido a un alto costo, después de experimentar un incidente ambiental serio. Por lo general el problema surgió de una falla de sistematizar e integrar plenamente la protección del ambiente en todas las naciones, ya sea por inercia institucional o por creencias arraigadas de que el cumplimiento puede lograrse al hacer énfasis específicos de vulnerabilidad, instalando controles técnicos, o la asignación reglamentaria y puntos obligatorios a especialistas internas. Se creía que con instalar suficientes controles y la utilización de profesionales, una organización alcanzaría excelentes niveles de cumplimiento regulador. De hecho, este enfoque al cumplimiento ambiental ha trabajado bien para algunas organizaciones. Sin embargo, a la larga, puede ser muy costoso y ocasionar pérdidas. Además, con frecuencia es poco confiable y en muchos casos no puede ser pagado.

El requerimiento ISO 14001 de construir y operar un EMS hace énfasis en los esfuerzos de la organización para establecer enfoques confiables, pagables y consistentes a la protección del ambiente que involucren todos los empleados de la empresa. El sistema de protección ambiental se convierte en parte del sistema de administración total, recibiendo la misma atención que las funciones de calidad, personal, control de costos, manteniendo y producción. La confiabilidad se logra a través de una percepción continua y la competencia de todos los empleados más que a través de los esfuerzos aislados o extraordinarios de especialistas. Así, ISO 14001, tiene el potencial de proporcionar una protección ambiental consistente por medio de una mejor administración y manteniendo su rentabilidad.

Para lograr una ética ambiental, además de todos los elementos ya mencionados, se requiere de una percepción creciente, educación, capacitación y preocupación de parte de los empleados para que comprendan y respondan a las consecuencias ambientales de su trabajo. Igualmente, se necesita que cada empleado cumpla la política ambiental de la organización y sepa cómo puede evitar o minimizar los incidentes ambientales. El proceso promueve una cultura ambientalmente consciente en la organización y es de esperar, en la vida privada de los individuos.

En suma, los requerimientos ISO 14001, trabajarán para promover una cultura organizacional más ilustrada, perceptiva y sensible, determinando una perfección en su desempeño ambiental.

1.2.4. Capacitación Ambiental y Competencias Laborales.

ISO 14001 especifica dos tipos de capacitación que deberán ser proporcionadas por la organización. La primera es el entrenamiento para concientización general para todos los empleados de una organización y la segunda en la capacitación en competencia.

La guía ISO 14001, establece que probablemente, sea necesaria una capacitación para los contratistas y proveedores que desarrollen labores que tengan algún impacto ambiental para la organización, sin embargo para los intereses de este seminario se describirá sólo la capacitación a empleados en un contexto de competencias laborales.

La capacitación se liga a los conceptos de administración por calidad total, facilitando una mejoría constante en todos los elementos del sistema. Un desarrollo razonado en el contenido de la capacitación para simplificarla e integrarla en una línea coherente, reduce el tiempo de capacitación, en la medida que mejora su efectividad.

Como una generalidad transversal en ISO, la documentación de capacitación es vital. El mantener una documentación adecuada, incluyendo quiénes fueron capacitados, el contenido de la capacitación y la fecha de su impartición, ayudarán a asegurar un registro ISO 14001 sin problemas.

2. Propuesta de Planificación Estratégica

En las páginas siguientes se dará cabida a la propuesta para el Departamento de Ingeniería y Manejo Integral de Residuos Sólidos, que estará orientada a la implementación de un Proyecto de Formación en Competencias Laborales para los recolectores de residuos. Se hace preciso mencionar que se

encuentra diseñada en un contexto de gestión integral en el manejo de los residuos sólidos.

Acorde al modelo de planificación, se definirán la Visión, Misión, una Matriz de Proyectos y finalmente, los productos y recomendaciones respectivas, que facilitarán la aplicabilidad de la propuesta.

Se evidencia el carácter piloto de la propuesta de planificación estratégica, clarificando que su contenido y/u organización podrá ser modificada, en una presunta implementación, según conveniencias y requerimientos de los departamentos señalados a lo largo del presente seminario.

2.1. Visión

Consolidar un Servicio de Recolección de Residuos que responda eficiente y eficazmente a los requerimientos de la comuna de Valparaíso, instalando competencias laborales que abarquen dimensiones técnicas, metodológicas, participativas y personales en los recolectores de residuos, dentro de un contexto de Gestión Integral en el Manejo de Residuos Sólidos, posibilitando que la Ilustre Municipalidad de Valparaíso se sitúe como una institución competitiva, globalizada y coherente con las demandas sociales y ambientales de la comunidad.

2.2. Misión

Procurar una gobernabilidad local democrática, equitativa, e inclusiva, fortaleciendo la capacidad de Trabajo en Red, Actualización e Interdisciplinariedad en los diferentes actores comunitarios, con la finalidad de responder satisfactoriamente a las demandas locales y globales, generando una configuración del ámbito social, laboral, ambiental, y económico favorable para el desarrollo local sostenible y ético.

2.3. Objetivos Estratégicos

- Fomentar la continuidad, eficiencia e interconexión del trabajo entre los equipos establecidos en el Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos Sólidos, el Departamento de Aseo y Parques y los recolectores de residuos sólidos.
- Establecer estrategias interdisciplinarias y de trabajo en red en la implementación de una gestión integral de manejo de residuos.
- Sistematizar y Documentar los imperativos del rol de recolector de residuos, en conjunto con sus antecedentes sociolaborales.
- Incrementar el recurso humano técnico y/o profesional del Departamento de Ingeniería y Manejo Integral de Residuos. Asegurando una implementación satisfactoria de los planes de gestión integral en el manejo de los residuos.
- Construir pautas laborales que regulen la sobrecarga del rol de los funcionarios municipales, asegurando la productividad de los trabajadores.
- Configurar un sistema de beneficios socio- laborales para los recolectores de residuos sólidos.
- Formar parte de la Norma ISO 14000, procurando una administración de calidad total en temática medioambiental.

2.4. Matriz de Planificación Estratégica

Cuadro N° 15: Matriz de Planificación Estratégicas

ASPECTO Y/O FACTOR RELACIONADO	NOMBRE DE PROPUESTA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	FUNDAMENTACIÓN Y VENTAJAS	DESCRIPCIÓN	ACTORES ASOCIADOS ⁶³	PRODUCTO
<ul style="list-style-type: none"> - Competencias Laborales. - Productividad Laboral - Dignidad Laboral - Estigma Social 	Aula Encuentro	Establecer espacios de formación de competencias laborales en los recolectores de residuos sólidos, teniendo como referencia un Trabajo en Red e Interdisciplinario	<ul style="list-style-type: none"> - Entregar herramientas sociales, y laborales que aseguren el logro de las metas trazadas por el equipo de profesionales. - Instruir a los recolectores en la metodología idónea para la realización de sus labores. - Fomentar instancias de Valoración laboral y compromiso ético de las labores a desempeñar. - Certificar la instalación de Competencias Laborales en el Manejo de Residuos Sólidos 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de Productividad en el Servicio de Recolección de Residuos. - Instalación de un paradigma ético e inclusivo en la Gestión Integral en el Manejo de Residuos Sólidos. - Mayor Valoración del trabajo realizado, reconociendo su importancia en el desarrollo local sustentable. De esta manera se contribuye a la construcción de estigmas sociales en torno al rol. - Posibilita la Transferibilidad⁶⁴ 	<p>Consiste en una Escuela Ambiental comandada por el Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso. Su función será capacitar al personal del Servicio de Recolección de Residuos en diferentes materias, tales como; Comunicación Efectiva, Prevención de Riesgos Ocupacionales, Ergonomía en el lugar de trabajo, entre otras. ⁶⁵Las Recomendaciones de Aplicación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementación piloto con recolectores recientemente ingresados (contratados) al servicio de recolección. 	<ul style="list-style-type: none"> - OTEC's; PUCV, CONEDUCA - Universidades Tradicionales; Universidad de Playa Ancha, Carrera de Ingeniería Ambiental o Pedagogía - CFT's ; Carrera de Prevención de Riesgos - ONG's; EKOSOL. - Banco Interamericano de Desarrollo 	Malla Curricular

- 122 -

⁶³ Se configuran como una sugerencia en las alternativas posibles para el desarrollo e implementación de las propuestas. Incluyen como actores bases al DIMR y al Departamento de Aseo y Parques.

			<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir con la erradicación de rasgos de Estigma Social que se construyen en torno al rol de recolector de residuos. 	<p>de las Competencias Laborales adquiridas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corresponde a una estrategia de Trabajo Decente - Su realización se vuelve coherente al configurarse como una línea clara y definida y no a una suma de esfuerzos aislados. - Potencia el desarrollo de competencias variadas, formando a los recolectores a través de una estrategia integral, superando la entrega de conocimientos básicos, limitados e instrumentales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Deberá constituirse a través de espacios teóricos y prácticos, con criterios de evaluación acordes a la naturaleza de la competencia instalada. - Las sesiones prácticas son susceptibles de ser revisadas en horario real de trabajo - Los criterios de evaluación, deberán ser preestablecidos e informados a los trabajadores. Teniendo una escala de Logrado, Medianamente logrado, No Logrado. - Procurar el establecimiento de cuadrillas homologas a los trabajadores que participen de la escuela. Esto se fundamenta, en la evitación de instancias en las cuales se compartan y se imiten vicios institucionales crónicos vivenciados 	<p>BID.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) de Educación. - SEREMI de Trabajo y Previsión Social. 	
--	--	--	---	--	--	---	--

⁶⁴ El concepto de Transferibilidad corresponde a la conjunción de la trasladabilidad de las calificaciones, es decir, la posibilidad de que las competencias se puedan usar de forma productiva en diferentes contextos laborales, sociales y económicos; y el reconocimiento de las mismas, es decir su certificación. (Fuente: Transferibilidad del Conocimiento. OIT, 2007)

⁶⁵ Ver Diagrama N° 8: Malla Curricular para Aula Encuentro

					<p>por los recolectores que llevan más años de servicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informar de forma clara, precisa y honesta los objetivos, ventajas y deberes que conlleva la participación en la Escuela Ambiental. Esto se deberá realizar al momento del contrato de trabajo. - Deberán realizarse en un máximo de 3.0 horas semanales y con un mínimo de 1.5 horas semanales. - Se explicita su carácter gratuito y voluntario. - Se deberá firmar una Carta de Compromiso de asistencia por parte de los trabajadores. - Se debe documentar y sistematizar el contenido y la descripción de cada sesión realizada. - Procurar la certificación de la Formación en Competencias laborales. - Efectuar evaluación del Impacto en la 		
--	--	--	--	--	--	--	--

					productividad, considerando las diferencias entre los recolectores capacitados y un grupo control, conformado por quienes quedaron sin participar.		
<ul style="list-style-type: none"> - Competencias Laborales. - Productividad Laboral - Caracterización Sociodemográfica. - Estigma Social 	Nivelación de Estudios ⁶⁶ .	<p>Posibilitar la consecución de la Enseñanza Obligatoria de los Recolectores de Residuos a través de alianzas estratégicas con establecimientos de educación de nivelación de estudios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivelar al Servicio de Recolección de Residuos en los aprendizajes básicos establecidos a nivel nacional. - Otorgar herramientas de movilidad social a los recolectores de residuos sólidos. - Posibilitar la accesibilidad a mayores oportunidades de trabajo. - Concientizar a los recolectores de residuos sólidos respecto a su capacidad de aprendizaje. - Contribuir con la erradicación de 	<ul style="list-style-type: none"> - Manifiesta un deseo de equidad entre los miembros de la comunidad. - Provee a los recolectores una herramienta de preparación educacional transversal en la búsqueda de trabajo. - Sirve como acción educativa base para la implementación de una Escuela Ambiental. - Otorga mayor confianza en las posibilidades laborales a los trabajadores. 	<p>A través del trabajo en red, se deberán crear los nexos necesarios para lograr la Nivelación de Estudios a los recolectores de residuos que lo requieran. Facilitando la tenencia de Enseñanza Media Obligatoria. Las Recomendaciones de Aplicación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser voluntaria. - Firmar una Carta de Compromiso en relación a la Asistencia del trabajador. - Preestablecer derechos y deberes con el trabajador, en cuanto a horarios, permisos, entre otros. - Mantener un nexo continuo con el centro educativo, informándose de la situación formativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Centros Educativos de Nivelación de Estudios. - SEREMI de Educación. 	-----

⁶⁶ Es preciso mencionar que esta propuesta fue declarada como una respuesta del equipo profesional del DIMIR y del asesor experto en gestión integral de residuos sólidos, sr. Marcel Szantó N. a la problemática sociolaboral que presentan los trabajadores.

			rasgos de Estigma Social que se construyen en relación al rol de recolector de residuos.		del trabajador.		
- Sistematización Laboral	Fichaje del Personal	Incentivar la documentación y sistematización sociolaboral de los recolectores de residuos sólidos, con la colaboración de Asistentes Sociales del Departamento de Recursos Humanos del municipio.	<ul style="list-style-type: none"> - Confección de una base de antecedentes socioeconómicos, laborales, y familiares de los recolectores de residuos sólidos. - Difundir la importancia en la gestión de proyectos y beneficios sociales y laborales en los recolectores de residuos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Otorga un carácter de mayor importancia y protagonismo a los trabajadores. - Es la base organizativa para la instauración de planes laborales que atiendan exitosamente las necesidades familiares, sociales, económicas y laborales de los trabajadores. - En el caso de buscar la adherencia a las normas ISO, se constituyen como una oportunidad para su consecución. - Entrega una visión de mayor objetividad, fiabilidad y precisión respecto a la situación 	<p>Consistirá en el desarrollo de documentación que de cuenta de los antecedentes del trabajador, en sus diferentes aspectos. Su tenencia puede constituir los archivos del departamento de Recurso Humano de la municipalidad, como también del DIMR. Las Recomendaciones de Aplicación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser implementado por Trabajadores Sociales o profesión afines. - Constituirse a través de Visitas Domiciliarias y entrevistas personales - Deberá incluir información referente a Salud, situación habitacional, socioeconómica, familiar, y educacional. - Se sugiere la utilización, a través de la red disponible, de 	<ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Recursos Humanos. Ilustre Municipalidad de Valparaíso. - Universidades Tradicionales. Carrera de Trabajo Social, Alumnas (os) en práctica o cursando ramos compatibles con la finalidad de la propuesta. - CFT's. Carrera de Técnicos en Trabajo Social. 	Ficha de Antecedentes del Trabajador

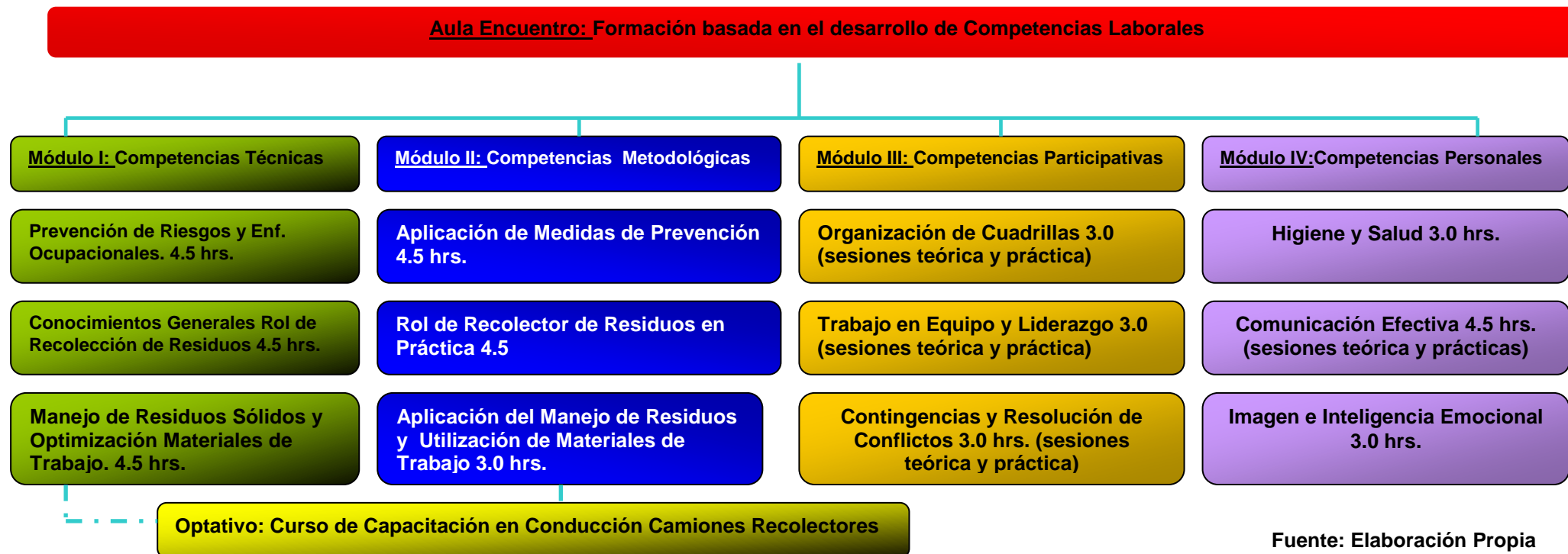
				sociolaboral de los recolectores.	alumnos en práctica.		
- Salud Ocupacional	Análisis Clínico Periódico	Posibilitar un Diagnóstico de Salud Ocupacional en los recolectores de residuos con la ayuda del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer el real impacto de las labores de recolección en la salud ocupacional en los recolectores de residuos. - Concientizar a lo recolectores de residuos acerca de la importancia de desempeñar su rol teniendo en cuenta normas de prevención de riesgos y enfermedades ocupacionales. - Registrar y sistematizar los diagnósticos clínicos de los recolectores de residuos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Otorga un carácter de mayor importancia y protagonismo a los trabajadores. - Instalación de un paradigma ético e inclusivo en Administración del Recurso Humano. - Posibilita la obtención de información base para la prevención de accidentes laborales y enfermedades laborales. 	<p>Por medio de una alianza estratégica configurada con el Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio, o institución de salud o educacional afín, realizar una evaluación al personal de Recolección de Residuos. Las Recomendaciones de Aplicación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posterior a su organización informar y aclarar, a través de los presidentes de las asociaciones de trabajadores, respecto a los beneficios y a las razones que promueven la iniciativa, con el fin de asegurar la disposición y colaboración de los recolectores. - Realizar con una periodicidad máxima de 2 veces al año, y un mínimo de una vez al año. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asociación Chilena de Seguridad ACHS. - Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio. - Universidades; Carrera de Medicina. - SEREMI de Salud. 	-----
- Dignidad Laboral - Estigma Social	Mesa de Diálogo	Fomentar espacios de comunicación horizontal entre el equipo de	<ul style="list-style-type: none"> - Crear un ambiente laboral basado en la confianza, recursividad y comunicación. - Construir 	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve la instalación de espacios adecuados para la resolución de posibles conflictos 	Se sustenta en la tenencia de un espacio de dialogo respecto a las decisiones respecto a la labor de los recolectores y su situación social,		-----

		<p>profesionales⁶⁷ y los recolectores de residuos sólidos.</p>	<p>respuestas participativas y eficientes entre el equipo profesional y los recolectores de residuos sólidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover espacios periódicos y formales de negociación laboral. - Crear una instancia de integración que reconozca la importancia de los recolectores en la Gestión Integral del Manejo de Residuos Sólidos. 	<p>laborales, institucionales, sociales y o económicos que se presenten entre los actores, evitando recurrir a medios coercitivos o que promuevan la violencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su instalación facilitará el acceso a información de utilidad para la gestión del manejo de residuos. - Permite contemplar las reales necesidades de los recolectores y la consideración y explicación adecuada a los trabajadores, al respecto de los imperativos del rol. 	<p>fomentado una retroalimentación entre las partes involucradas. Las Recomendaciones de Aplicación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tendrán una periodicidad máxima de una vez al mes y mínima de una vez en el semestre. - Se constituirá en base por un representante del DIMR y un representante del Departamento de Aseo y Parques, y por un representante del departamento invitado a la sesión y que esté acorde a los temas a tratar. - Se deberá realizar un Acta de Sesión para cada instancia de reunión. 		
--	--	---	---	--	--	--	--

2.5. Productos

2.5.1. Malla Curricular⁶⁸

Diagrama N° 8: Malla Curricular; Aula Encuentro



⁶⁸ Esta Malla Curricular fue elaborada teniendo como base el Modelo de Gestión por Competencias, sugerencias de ISO 14000 y de Formación basada en Competencias (Tobón, 2007) de modo tal, que se definirán distintos módulos, que permitirán la integración de temáticas atinentes al desarrollo de cada una de ellas y que fueron contempladas en la Investigación Diagnóstica. Estas serán las Competencias Técnicas, Competencias Metodológicas, Competencias Participativas, y Competencias Personales (ver Cuadro N° 12)

2.5.2. Ficha de Antecedentes del Trabajador

Fecha: ___/___/___

Antecedentes del Trabajador

Información Individual

Nombre del Trabajador: _____

RUT: _____ Edad: _____

Estado de Salud: _____

Nivel de Escolaridad: _____

Estado Civil _____

Información Laboral

Tipo de Contrato: PGE () Corporación () Municipal ()

Salario Mensual Municipal: _____ Otro Ingreso: _____

Uniforme: Guantes () Gorro () Mascarilla () Botas () Overol ()

Tiempo de Servicio: _____

Previsión Social: _____ Previsión Salud: _____

Cuartel: _____ Cargo: _____

Información Habitacional

Dirección Particular: _____

Tipo de Vivienda: Casa () Departamento () Mediagua () Pieza ()

Tenencia: Propia () Arrendada () Cedida () Allegado ()

Distribución: Número de Camas () Número de Habitaciones ()

Estado: Buena () Regular () Precaria ()

Materialidad: Sólida () Mixta () Ligera ()

Servicios Básicos: Agua Potable () Electricidad () Alcantarillado ()

Observaciones:



CAPÍTULO CUARTO

Conclusiones y Aprendizajes

Planta de Tratamiento de Residuos Sólidos
Municipalidad de Independencia, República Dominicana

Presentación

A continuación se dará cuenta de las Conclusiones y Aprendizajes Generales que revisten el presente seminario, considera Conclusiones respecto a la Institución, Conclusiones Metodológicas, Conclusiones Temáticas y Conclusiones Académicas.

La finalidad del apartado, será el sistematizar la experiencia y el conocimiento obtenido de esta, a través de una integración teórica y práctica y procurando una visión particular y total del escenario medioambiental porteño al lector.

1. Conclusiones y Aprendizajes

La experiencia tuvo como contexto institucional mediato el Departamento de Ingeniería y Manejo de Residuos, su principio base en la realización de sus labores y funciones, se centra particularmente en la Gestión Integral en el Manejo de Residuos Sólidos GIMRS. Este referente da cuenta de la necesidad de confeccionar proyectos, planes y estrategias que den una mirada y respuesta a las problemáticas ambientales teniendo en cuenta todo el proceso, desde su generación hasta su eliminación.

Actualmente, en Chile la temática vinculada al tratamiento de la basura se contextualiza en GIMRS, organizándose desde una Estrategia Jerarquizada, atendiendo un proceso que transita desde la generación a la eliminación, como su denominación lo indica se prioriza el manejo eficiente de los residuos en su etapa primera, para posibilitar su éxito se deben posicionar los esfuerzos, principalmente en la Educación Ambiental que la comunidad desarrolle, manteniendo acciones continuas e informadas respecto al reciclaje y reutilización de los desechos.

Un cambio de visión y valoración de la basura en la población, es lo que se define actualmente, como la transición necesaria para el logro de una Estrategia Jerarquizada, teniendo como un principal actor a la sociedad en su totalidad, en mancomunidad con instituciones y empresas, ya que estas son las encargadas de diseñar los procesos de manejo de residuos, liderar medidas de desarrollo medioambiental y confeccionar las políticas públicas atingentes.

Una opción por situar a la sociedad civil, como también a los trabajadores que actualmente se desempeñan en diferentes áreas laborales, es constituyente de una mejor formación ambiental y ética, en dónde el bien común sea el articulador de esfuerzos de distintos actores comunitarios. Es por esta razón, y por la explícita promoción de organizaciones, tratados y leyes internacionales, como nacionales, es que se origina la propuesta de la alumna de formar a los recolectores en la instalación de Competencias Laborales atingentes al rol desempeñado.

Para la propuesta de la Malla Curricular en Competencias, se recurrió a un enfoque sistémico e integral, en dónde los conocimientos instrumentales y de Inteligencia Emocional, se aunan con el propósito de configurar una formación del

Recurso Humano que evidencie un mejoramiento en la productividad, seguridad, sistematización y dignidad laborales, como también en la salud ocupacional y en los sentimientos de estigma social vivenciados por los recolectores de residuos de la I. Municipalidad de Valparaíso. Asimismo, crear una instancia que genera una mayor valoración y compromiso ambiental con las tareas de recolección.

Respecto a los antecedentes relativos a la Gestión Municipal, que se pudieron observar a lo largo del proceso, se puede declarar la politización propia de una institución pública dificulta el trabajo realizado por los diferentes departamentos que configuran la entrega de servicios a la comunidad, caracterizando su gestión como burocrática, con una sobrevaloración de las jerarquías administrativas impidiendo una autonomía adecuada en la toma de decisiones, en el caso particular del Aseo, un sistema de cobro insostenible e inadecuado a sus requerimientos, sobrecarga en las tareas realizadas por los profesionales y bajos sueldos.

En contraparte se destacan el compromiso público y profesionalismo que los profesionales miembros del DIMR evidencian en sus labores diarias, construyendo los inicios de un espacio institucional nuevo y que no se ha incorporado, aún, en la estructura formal de la I. Municipalidad de Valparaíso. Igualmente, disponibilidad para responder a los cuestionamientos de agentes externos a su labor y desempeños disciplinarios.

Finalmente, y como conclusión relativo al ámbito académico y profesional se mencionan la capacidad de adaptabilidad de la profesión en diferentes temáticas y escenarios, así como la tenencia de herramientas de utilidad transversal para intervenir en la diversidad anteriormente señalada. En cuanto a los desafíos se mencionan el desarrollo de mayor capacidad de síntesis, puntualidad y concreción en las propuestas y conocimientos referidos en el ámbito laboral.

Esta falencia se erige como una dificultad para la participación en equipos interdisciplinarios, en especial cuando la interdisciplinariedad trasciende las profesiones de naturaleza humanista para incorporar a Ingenieros o Geógrafos, como fue el caso particular de este seminario.

De esta forma el desarrollo de un lenguaje simple, preciso, y concreto se hace de especial importancia en la construcción multidisciplinaria y en el trabajo en red.

Asimismo, se reconoce su importancia en la configuración de imágenes de rol, como sucede con los recolectores de residuos, en que se resignifican ante la comunidad y superiores desde la denominación de su rol de un modo digno u relevante.

En relación a los recolectores se observa la mejora en las relaciones laborales que han obtenido con el actual encargado del Departamento de Aseo y Parques, consolidando una mejor disposición de negociación y por ende de comunicación horizontal.



Pauta Entrevista Semiestructurada

Dignidad Laboral

1. - ¿En qué consiste para usted la Dignidad Laboral?
 - ¿Cree que es importante y/o necesario el desarrollar medidas laborales que mejoren la Dignidad Laboral de los trabajadores?
2. -De acuerdo a su experiencia, ¿Cree que se respeta la Dignidad laboral de los recolectores de residuos sólidos?
3. -De acuerdo a su experiencia, ¿Qué opina de las condiciones laborales que tienen actualmente los recolectores de residuos sólidos?
 - De acuerdo a su experiencia, ¿Qué aspectos mejoraría de ellos, para mejorar la Dignidad laboral?

Productividad Laboral

1. -Según su opinión, ¿Qué es Productividad Laboral?
 - Desde su experiencia, ¿Cuál es la importancia que tiene la productividad laboral para la labor de recolector de residuos sólidos?
2. - Desde su experiencia, ¿Cómo caracterizaría el tiempo de ejecución de las labores de recolección?
 - Según su opinión, ¿Cómo evaluaría los recursos brindados a los recolectores de residuos, para el desempeño de sus labores? ¿Cree que son los apropiados para la optimización de su trabajo?
 - Desde su opinión, ¿Cree que existen las condiciones necesarias para la implementación de nuevas estrategias para un mejor manejo de los residuos?
 - Desde su experiencia, ¿Cuáles son los aspectos que se deben mejorar para una mayor Productividad Laboral?

Sistematización Laboral del rol de Recolector de Residuos Sólidos

1. Según su opinión, ¿Cómo definiría Sistematización Laboral?
2. Desde su experiencia ¿Cuál es la utilidad de contar con una adecuada sistematización laboral de los recolectores de residuos sólidos?
3. - Según su opinión, ¿Cómo evaluaría los procesos de sistematización laboral de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, en relación a los recolectores de residuos sólidos?
 - Desde su experiencia, ¿Cuáles son los desafíos que quedan por mejorar en cuanto a la sistematización laboral?

Estigma Social

1. - ¿Cuál es la imagen que tienen los recolectores de su rol?
 - Según su experiencia, ¿Cree que, por el ejercicio de su rol, lo han discriminado?. ¿En qué situaciones?
2. - Según la opinión de los recolectores, ¿Cuál es la opinión que la comunidad tiene del rol?, ¿Por qué?
3. - ¿Cómo se siente respecto a la imagen que la gente tiene de su rol?
 - En caso de evidenciar un sentimiento de Estigma Social, ¿Cómo cree que pueda cambiarse?

FOLIO _____
FECHA _____

Información Personal Recolección de Aseo

❖ Información de la Vivienda

NOMBRE TRABAJADOR					
DIRECCIÓN					
TIPO DE VIVIENDA	Casa	Departamento	Mediagua	Conventillo	Pieza
TENENCIA DE LA VIVIENDA	Propietario	Arrendatario	Cedido	Allegado	
DISTRIBUCIÓN	Número de camas		Número de habitaciones		
ESTADO DE LA VIVIENDA	Buena	Regular	Precaria		
MATERIALIDAD DE LA VIVIENDA	Sólida	Mixta	Ligera		
SERVICIOS BÁSICOS	Agua Potable	Electricidad	Alcantarillado		

❖ Información Laboral

- Tipo de contrato

Contrato de Planta Municipal	Contrato Corporación Municipal de Valparaíso	Contrato Programa de Generación de Empleo
------------------------------	--	---

- Su uniforme de trabajo contiene

Uniforme	Guantes	Gorro	Botas	Mascarilla
----------	---------	-------	-------	------------

- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el servicio de recolección de residuos sólidos?

- ¿Cuál es su ingreso promedio mensual? _____

❖ Individualización del grupo familiar

Nombre	Rut	Edad	Parentesco	Estado Civil	Nivel De Escolaridad	Actividad	Ingresos	Previsión Salud	Estado De Salud
Subsidio Estatal	Subsidio Familiar	Subsidio Agua Potable		Pensión Asistencial	Bono Solidario Puente		Subsidio Cesantía		

Observaciones:

En el siguiente cuadro aparece un listado con diferentes enfermedades o afecciones, con los respectivos sistemas que son afectados. Marque con una X aquéllas que se presentan en los trabajadores. (Basándose en Diagnósticos Médicos)

SISTEMA AFECTADO	ENFERMEDAD	MARQUE CON UNA X
Sistema Nervioso	Encefalopatía	
	Neuropatía	
	Degeneración Axónica	
	Convulsiones	
Sistema Digestivo	Coleastasis	
	Lesión Hepatocelular	
	Cirrosis	
	Carcinoma Hepatocelular	
Sistema Renal	Disfunción Renal	
Sistema Cardiovascular	Arritmias Cardíacas	
	Enfermedad Coronaria y de Arterias Periféricas	
	Hipertensión	
	Lesión Miocárdica	
Sistema Reproductivo	Infertilidad	
Sistema Respiratorio	Asma	
Sistema Óseo Articular	Lumbago	
	Hernias	
	Desgaste de Meniscos	
Sistema somatosensorial	Pérdida del Gusto y/o Olfato	

Observaciones:

¡GRACIAS!

“Su colaboración es importante”

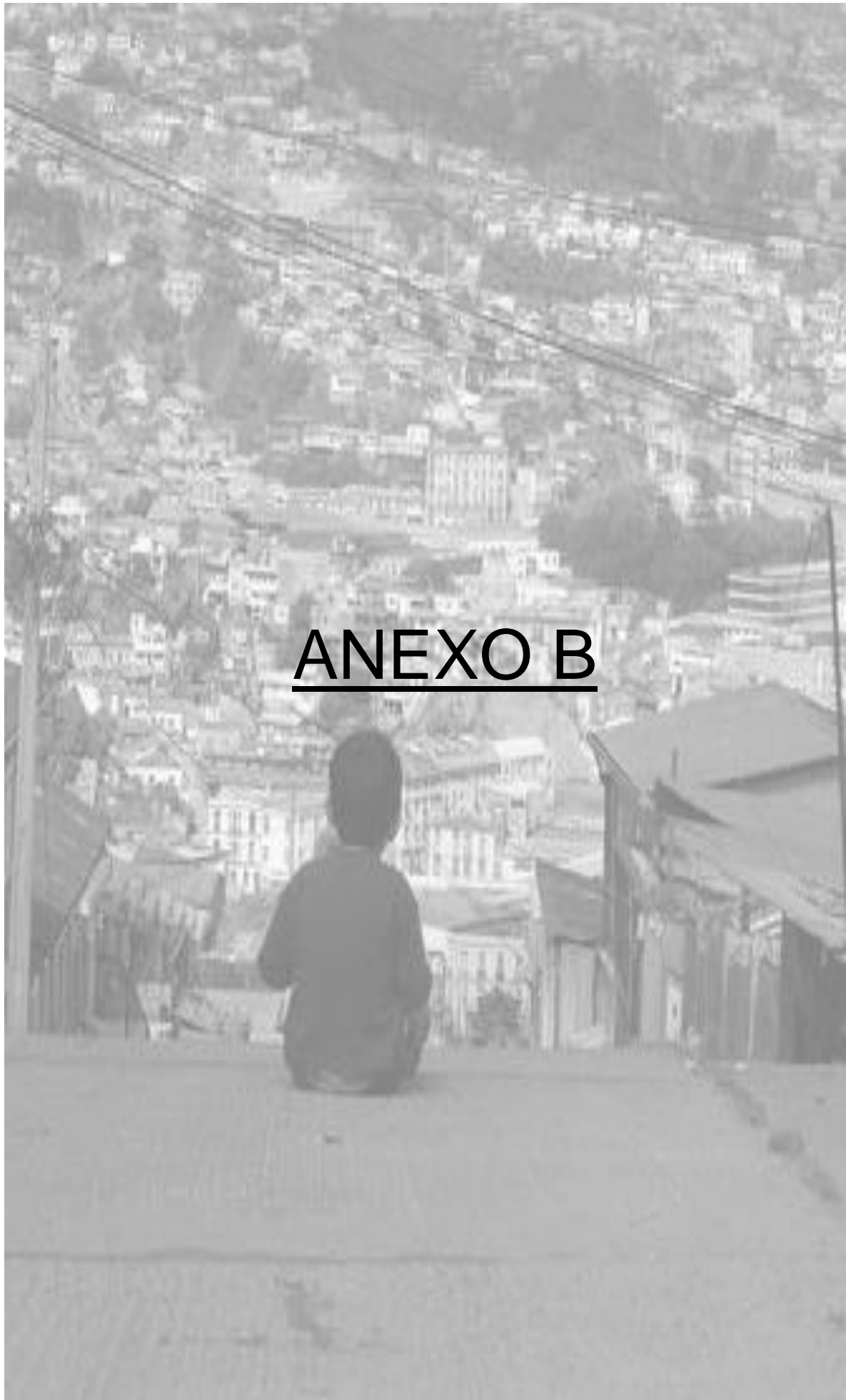
Cuestionario Cerrado

Nombre		Folio	0____
Función	Supervisor	Fecha	
Cuartel		¿Hace cuánto tiempo es supervisor?	

I. A continuación se encuentran enumeradas 36 frases afirmativas. En base a su experiencia, marque con una X aquéllas con las cuales concuerde.

Preguntas	Marque con una X
1. Los trabajadores saben que la carga del eje trasero del camión disminuye la capacidad de frenado del eje delantero	
2. Los trabajadores saben que los camiones recolectores de residuos sólidos urbanos tienen 4 puntos de apoyo y 2 de tracción	
3. Los trabajadores saben que la direccionalidad del eje delantero se ve afectada por la carga del eje trasero	
4. Los trabajadores valoran la utilización de guantes, ya que así pueden evitar enfermedades infectocontagiosas	
5. La mayoría de los trabajadores saben que al hacer fuerzas, levantando objetos pesados, deben hacerlo con las piernas y la columna recta.	
6. Creo que los trabajadores conocen los cuidados que deben tener al realizar su trabajo para evitar accidentes laborales	
7. Los trabajadores saben que la manipulación, accidental o conciente de vectores, como ratas, sin las precauciones adecuadas, puede provocar enfermedades como Diarrea o Rabia	
8. Los trabajadores consideran importante saber que el consumir alimentos, durante la recolección de residuos sólidos, puede traerles problemas a la salud	
9. Los trabajadores saben que trabajar estando bajo la influencia de las drogas y/o alcohol puede poner en riesgo su salud	
10. Los trabajadores saben accionar el sistema del vehículo sin inconvenientes	
11. Los trabajadores saben interpretar planos	
12. Los trabajadores cuidan el camión recolector, por ejemplo, no transportando escombros o residuos de gran tamaño.	
13. Los trabajadores realizan las labores de recolección, en un período adecuado	
14. Los trabajadores no reciben propinas por la realización de su trabajo y si la reciben es de libre decisión del cliente.	
15. La selección de residuos, para su venta o reutilización, por parte de los trabajadores es inexistente	

16. Los trabajadores saben qué hacer en caso de que exista un choque	
17. Los trabajadores saben qué hacer en caso de derrame	
18. En caso de ocurrir un accidente laboral, a alguno de los miembros de la cuadrilla, los trabajadores tienen conocimiento de lo que deben hacer.	
19. Existe cooperación entre los miembros de la cuadrilla para realizar a tiempo el trabajo designado	
20. Creo que las decisiones tomadas, a lo largo del trabajo, por la cuadrilla son en común acuerdo por los miembros de ésta.	
21. Los trabajadores organizan la recolección de residuos en beneficio de la eficacia de su trabajo.	
22. En caso de que el trabajador tenga alguna duda o reclamo, en lo laboral, se acercan a los supervisores para resolverlo adecuadamente.	
23. En el caso de presentarse alguna desavenencia entre los trabajadores tienen las habilidades para resolverlo apropiadamente.	
24. Cuando los trabajadores tienen algún problema o conflicto su actitud es resolverlos	
25. Los trabajadores expresan opiniones de forma respetuosa y tolerante	
26. Los trabajadores saben escuchar y prestar atención a las opinión, aunque estas les desagraden (jefes, compañeros y clientes)	
27. Los trabajadores tienen la disposición de resolver conflictos, con sus pares o con superiores, conversando	
28. A los trabajadores les gustaría que los capacitaran para mejorar la calidad de su trabajo	
29. A los trabajadores les importa que la clientela esté conforme con el servicio de recolección	
30. Les importa el ocupar tiempo laboral en actividades de reciclaje y reutilización de residuos, ya que afecta la calidad de su trabajo	
31. A los trabajadores les importa la productividad del servicio de recolección	
32. Los trabajadores están concientes de la importancia de su trabajo para la comunidad	
33. Las habilidades que manifiestan los trabajadores están acordes a los requerimientos de sus labores	
34. Los trabajadores están conformes con las remuneraciones que reciben por su trabajo	
35. Los trabajadores están conformes con las condiciones de trabajo que actualmente tienen	
36. Existen buenas relaciones entre los trabajadores y sus superiores.	



Fragmentos por Aspecto y Categoría

ASPECTOS	CATEGORÍAS	FRAGMENTOS SUPERIORES ⁶⁹	FRAGMENTOS RECOLECTORES ⁷⁰
Productividad Laboral	Conceptualización Productividad Laboral	S.M: "...la relaciono con el cumplimiento de objetivos y metas, que se las dan las autoridades superiores, definidos desde tu jefe o del director, en este caso. Y tienes que llevarlo a un plano más operativo que está relacionado con el cumplimiento dentro de tu jornada laboral, con un proceso ordenado y sistematizado de tu labor, que estás cumpliendo una labor que es netamente operativa, que no te puedes arrancar de eso, salvo que sea una emergencia...Apunta a reducir los tiempos de ocio por parte de los trabajadores y cumplir con labores correspondiente a sus funciones" M.S:"La productividad es poder cumplir en los tiempos establecidos, lógicos para un ser humano, un determinado trabajo."	A.G: "...nosotros cumplimos la cuestión que nos corresponde no más que es extracción de aseo y nada más" M.N: "...Ahora se están encuadrando...pero todavía hay servicios que se pasan y eso es compromiso de cada uno..."
	Valoración Productividad Laboral	S.M: "...la optimización del sistema, la reducción de costos. Uno puede dar la directriz, pero ellos llevan a la práctica todo esto." M.S:"La sobreexplotación natural que se exige un hombre cuyo oficio estigmatizado se piensa que no tiene límite.	A.G: "...hay voluntad de parte de los trabajadores de terminar el trabajo, independiente a los que se le está pagando. Ese es el caso del P.G.E." M.N: "...se están encuadrando, pero todavía hay servicios que se pasan...y eso es compromiso de uno no más... Sí, me siento orgulloso...en mi pega, he ganado muchas cosas, porque aquí nosotros nos salvamos."
	Tiempo de Ejecución de Labores de Recolección	S.M: "el proceso de recolección, no sólo de cerro, sino de plan, si se demoran mucho, porque no puede ser que una operación se demore siete minutos, o seis minutos treinta. En los cerros la realidad es distinta, y está dada por la edad que tienen muchos de los recolectores, por...yo insisto, las condiciones geográficas de la ciudad, y a los vicios institucionales, que tampoco te ayudan a obtener en la práctica tiempos, que en realidad nos ayudan a evaluar el sistema, yo creo que al final pasa por la reducción de...o evitar los vicios institucionales, para recién ahí, empezar a tomar registro de los tiempos de recolección." M.S:" La eficiencia del sistema no está diseñada...A lo mejor a un hombre, si yo le digo que barra, eh y con una secuencia lógica de tres	A.G:"... los cabros trabajan más de las horas, tienen que hacer cuarenta y cuatro horas semanales de lunes a viernes, y están trabajando de lunes a sábado, más de nueve horas diarias..." MN:"...la mayoría de los que trabajan aquí trabajan más de ocho horas diarias... si un trabajo lo hago con 6, no se va a recargar, pero yo ahora que estoy con 5, ya no rinde lo mismo, ya se tiende a retrasar. Eso entre ½ hora y 3/4 de hora que le complica... con el asunto del horario, en eso soy re jodido. Porque por qué yo le

⁶⁹ Fragmentos Superiores Abreviaturas: S.M: Sergio Mansilla, Encargado DIMR; M.S: Marcel Szantó, Asesor DIMR; C.M: Cristian Morales, Ingeniero Ambiental DIMR.

⁷⁰ Fragmentos Superiores Abreviaturas: A.G: Arsenio García, Presidente Asociación de Auxiliares Municipales; M.N: Mario Navarro, Presidente Asociación de Conductores.

		<p>horas, puede ser mucho más eficiente...” C.M: “...Se utiliza mucho tiempo, por experiencia, que he andado en los camiones, te vas dando cuenta de que horas productivas netas, en actividades de recolección, se ocupan cuatro, cinco horas.”</p>	<p>tengo que trabajar a la Municipalidad minutos de más, porqué. No poh, si esas horas son más, a no ser que esté ganado horas extraordinarias. ”</p>
	<p>Recursos Materiales brindados para la recolección</p>	<p>S.M: “...respecto a los receptáculos y a los vehículos diría bien... se está permitiendo...no tomar contacto con los residuos...están trabajando en un...entorno laboral... ordenado y un poco más saneado...Respecto de los camiones...obedecen a mejores estándares...Respecto al equipamiento que se le da, es deficitario, porque los trabajadores casi no utilizan guantes, no tienen uniforme, no tienen zapatos de seguridad ...” M.S: “comodidad y de calidad. Cuando uno diseña en Chile, uno observa los diseños, están diseñados en función del estrato... siempre se está pensando cumplir con lo que dice el reglamento independiente de la calidad que va a afectar a ese hombre en el proceso. “ C.M:”... todo lo que les entrega el Departamento de Aseo es de primera calidad, o se trata de que sea de primera calidad, pero al jefe nunca se le ha capacitado, ni se le ha...o no existe un vínculo más estrecho con el trabajo que ellos realizan. Entonces, en general, el material se estropea muy luego, porque no están ni ahí los trabajadores...incluso, te puedo contar que en la caja compactadota del camión la usan de baño...”</p>	<p>A.G: “...Las herramientas, que en este caso, hablamos de poncha, hablamos de escoba, guantes... las dan una vez a las mil quinientas, no siempre y malas. La vestimenta no la dan, dos años que no nos han dado vestimenta, entonces la gente tiene que andar buscando sus ropitas viejitas pa’ venir a trabajar” M.N: “...ahora estamos en el séptimo mes del año y todavía no entregan las tenidas...”</p>
	<p>Condiciones y medidas que fomentan la productividad</p>	<p>S.M: “...creación del edificio de la Dirección de Operaciones...” “...infraestructura del área donde trabajan, ejemplo, cuarteles. Hasta el momento hay un déficit, en lo que se refiere a equipo de trabajo o ropa... sumado a un mayor compromiso con su trabajo...” M.S: “...a través de la capacitación continua se logran mejor rendimiento y mejor calidad de ese hombre que está ejerciendo un oficio... Hay que hacer más ingeniería para definir cuál es la productividad y cuáles son los alcances de productividad...un hombre que está mirando y con sus manos trabajando, tiene una capacidad limitada, y luego necesita unos diez o quince minutos para descansar, esta gente lo hace en forma natural por agotamiento, por estrés, por hambre...y finalmente, él busca a la picaresca cómo se defiende frente a un mecanismo natural de agresión, el jefe pa’ él es un agresor. ...Entonces si yo hago mi equipo de barredores, ...yo sé la capacidad de ellos, entonces en función de esa capacidad yo tengo que diseñar, y</p>	<p>A.G: “...los conductores...como que se contrapone la ley, porque la ley habla por un lado, los tratas de auxiliares y por el otro les está pidiendo un título profesional, que es el A4...” M.N: “...pedimos capacitar a todos los conductores que tienen clase B... mejora para mis conductores que estén en grado 20... una gratificación, un bono... Falta personal, porque Valparaíso ha crecido mucho... La municipalidad debería agradecer que la gente nos da propina, porque por eso se siguen haciendo los servicios. ”</p>

		<p>los que diseñan hoy día no son concientes... Por eso también hay que capacitar a los ingenieros, pero capacitar frente a un oficio que tiene una determinada capacidad, porque hay que prepararlos... la productividad viene del reconocimiento del oficio, la dignificación del oficio, para poder sentirse contento. Pero para mejorar lo que hago, debe estar sistematizado, tengo que tener un equipamiento...un reconocimiento, ...un estímulo.”</p> <p>C.M: “...creo que pasa por un tema de compromiso con el trabajo...”</p>	
Sistematización Laboral	Conceptualización Sistematización Laboral	<p>S.M: “...elaboración de una pauta y el cumplimiento de pasos...La elaboración de una pauta la elabora un ente técnico y los pasos los realiza el operario. ...el operario tiene que estar capacitado.”</p> <p>M.S:...el conocimiento cabal de todo el contexto y permite encadenar cada uno de los puntos para llegar a cumplir con un objetivo.</p>	
	Utilidad Sistematización Laboral	<p>S.M: “Seguridad Laboral, y ...la productividad laboral... Apunta a reducir los tiempos de ocio por parte de los trabajadores y cumplir con labores correspondiente a sus funciones”</p> <p>M.S: “Cuando uno no tiene sistematizado a un operador...son los puntos de mayores riesgos, y probablemente mayores cantidades de accidentes laborales...En los recolectores, es fundamental establecer cada uno de sus pasos... No están sistematizadas. Y llegamos a la desprofesionalización... Seguridad Laboral, y también está relacionado con la productividad laboral...”</p>	
	Evaluación Procesos de Sistematización Laboral	<p>S.M: “...mal enfocados...si yo quiero capacitar a alguien, tengo que primero decirle para qué, por qué y hacia adónde quiero apuntar...colocándolo a él como el centro de la actividad.”</p> <p>M.S: “...prácticamente no existe...en Chile, en todos los oficios no están sistematizados, porque son obvios.”</p>	
	Desafíos Sistematización Laboral	<p>S.M: “... que tengan un hilo conductor claro ...el tema ...de la seguridad laboral.</p> <p>M.S: “El primer desafío...hay que definir el oficio, hay que levantar la calidad de ese oficio, como una herramienta importante para poder lograr que ese hombre...su oficio sea una herramienta de desarrollo”</p>	
Dignidad Laboral	Valoración Dignidad Laboral	<p>S.M: “...mejorando sus condiciones de trabajo”</p> <p>M.S: “El respeto por el ser humano... es que una persona haga su trabajo complaciente y feliz.”</p> <p>C.M: “Que se reconozca la importancia de tu trabajo, y que se les den las condiciones apropiadas para poder realizar tu trabajo... Condiciones</p>	<p>A.G: “...tenemos más elementos de seguridad que antes...estamos todos trabajando lo justo y en el horario que corresponde ...”</p>

		de higiene laboral óptimas. Infraestructura. Que tengan casino, que tengan lockers, que tengan ducha, y todas esas cosas...y eso es lo mínimo que se puede tener, y te lo dice la normativa.”	
	Situación Laboral Dignidad	S.M:”... se está haciendo el esfuerzo, pero todavía falta.” M.S: “...yo creo que ha mejorado... yo creo que la Dignificación parte por la educación. Cuando uno educa da una nueva perspectiva...” C.M: “...del momento que no tienen un lugar donde poder almorzar decente, donde poder ducharse y hacer sus cosas al finalizar la jornada laboral...creo que no se respeta...”	A.G: “...porque han quedado colgando de los cables y ha sido peor, pero no tan grave...más allá de un golpe o una quebradura de dedos.” M.N: “...Los cabros aquí casi no se enferman... aquí lo que más se resiente son las rodillas, en el caso de los choferes la zona lumbar... y los poncheros, bueno las rodillas...si ellos levantan 80 kilos en cada poncha cuando ellos lo que deben levantar por ley son 30...pero por hacer el trabajo más rápido....”
	Condiciones Laborales	S.M: “Infraestructura, volviendo al tema los cuarteles, volviendo al tema del uniforme. La creación del edificio de la Dirección de Operaciones apunta a eso, un lugar donde los tipos tengan un lugar en donde guardar sus cosas, donde tengan una ducha decente, un lugar apto para comer, un lugar apto donde descansar, que le entreguen el equipamiento adecuado con la cual tú te puedas sentir identificado. La dignidad también se la da cada persona.” M.S: “Mínima, como el común de todos los obreros de Chile...”	A.G: “...el lugar que tienen ellos pa’ cambiarse la ropa, guardar sus cosas, bañarse, no son los mejores. Los cuarteles están ... en pésimas condiciones...lo malo que hace la autoridad es que repara pero no mantiene...Y el constante uso de los trabajadores que van y vienen, la población flotante, si somos 490, la población flotante pasa los mil, que entran y salen...estamos luchando ahora pa’ que se nos den mascarillas y alcaparras...”
Estigma Social	Autoimagen del Rol de Recolector	S.M: “Que son ellos los que hacen el trabajo y que no se les toma en cuenta.” M.S: “...que es el peor oficio, pero es el que les da su sustento.” C.M: “...porque no están ni ahí los trabajadores... que ellos son carne de cañón, que ellos son lo más bajo. Y como ellos no tuvieron mayores posibilidades, que es lo que uno conversa con la gente aseo, están allí. Y ya no tienen, ninguna otra expectativa...”	A.G:”... la labor que desempeñan es re importante pa’ la ciudad... el auxiliar como en todos lados...es pa’ cumplir funciones básicas.” M.N: “...tenemos una tradición. Que nosotros prestamos un servicio y ese servicio tenemos que terminarlo... Cosas que a nosotros no nos entra, no nos sirve”
	Discriminación del Rol de Recolector	S.M: <i>(Crees que se puedan sentir discriminados?)</i> Sí. <i>(¿Por quiénes?)</i> Sus superiores. M.S: “...no tienen reconocimiento social...El hombre, cuando vienen a recolectar, no le dan la mano. Tú te comunicas con él con una propina o con que simplemente te atienda, o con que le digas hola, pero tú no te acercas a él... porque tú le ves sucio...lo asocias a...casi un vector contaminante... la imagen estigmatiza... cuando alguien está estigmatizado tiene mecanismos de defensa muy fuerte, ...está desarrollando una caparazón que le permita sobrevivir, y él se va a expresar mal de su jefe siempre, porque no tiene comunicación.”	A.G: “...pero ellos ganan un poco más, los administrativos, personas calificadas... hoy día... nos está mirando...con una cara más humana hay un mayor respeto hacia los trabajadores de aseo... y eso es consecuencia de los que hemos hecho nosotros lo dirigentes, nos hemos hecho respetar, nos hemos parado...”

		C.M: "...no creo que se sientan discriminados, yo creo que se sienten abandonados... No porque en general, son casos bien puntuales, o sea a la gente de aseo no le puedes dar mucha información de cosas, tienen que ser como súper acotado con la información que le dai, porque son personas de mucha iniciativa, y en esa iniciativa cometen errores, entonces a las finales se les dan instrucciones como bien...y ellos te dicen, "pero si no soy tonto", pero a las finales hay que darles la información así acotada. Entonces, ahí ellos se sienten como menos capaces, quizás se sienten...intelectualmente disminuidos, pero no pasados a llevar. "	
	Valoración Comunitaria del rol.	S.M: "...la comunidad ...hablan de los recolectores de basura, perdón de residuos, no habla de la gente del departamento de aseo, sino que hablan ...del camión de la basura y hablan de las personas que recogen la basura. M.S: "en Chile, como son oficios de tan bajo rango, están estigmatizados como bajo rango... La primera estigmatización del obrero es decirle que quiere hacer todo con el mínimo esfuerzo, y no se acuerda de que es un ser humano que está dosificando sus energías..." C.M: "...creo que está muy estigmatizado el trabajar para el Departamento de Aseo, la persona que trabaja con la basura, al igual que la basura, es muy mal mirado..."	
	Acciones favorecedoras del sentimiento de estigma.	S.M:"En cuánto a la capacitación...explicar el concepto más global y darle importancia a su labor M.S:"...la estigmatización se pierde si entregas un reconociendo social...¿Por qué el recolector de basura, en Europa, no está estigmatizado?, porque él hace respetar su oficio"	

Fuente: Elaboración Propia